

ACUERDO BARCELONA PARA EL EMPLEO DE CALIDAD 2021–2030

Concierto social para la equidad y la mejora de los procesos de acceso al mercado de trabajo y el fomento del empleo de calidad



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa

Un nuevo Acuerdo para el Empleo de Calidad para Barcelona



Jaume Collboni

Primer Teniente de Alcaldía de Economía, Trabajo, Competitividad y Hacienda

El empleo de calidad es fundamental para garantizar una Barcelona fuerte y cohesionada, con unas condiciones de vida dignas y, sobre todo, para hacer posible una ciudad que ofrezca un buen equilibrio entre trabajo y vida personal. Esta es una cuestión central dentro del modelo de ciudad que defendemos y dentro de las acciones que impulsamos desde el Ayuntamiento de Barcelona, en el marco de la lucha contra las desigualdades y en defensa de los derechos sociales, la diversidad, el feminismo y la consecución de un verdadero progreso económico compartido.

En el marco de superación de la pandemia que estamos viviendo, somos muy conscientes de los riesgos asociados a la intensa reactivación del tejido económico que se está produciendo en Barcelona, como, por ejemplo, el incremento de la precarización o el empeoramiento de las condiciones de trabajo en algunos sectores. Precisamente, algunas de las políticas impulsadas desde el Gobierno de España en

los últimos tiempos, como el importante incremento del salario mínimo o la nueva reforma laboral, están siendo determinantes para ayudarnos a que la recuperación social y económica se produzca de forma justa, promoviendo que nadie se quede atrás.

En este contexto, desde el Ayuntamiento de Barcelona queremos liderar un despliegue de medidas que vayan en favor de que en la ciudad se pueda trabajar más y también mejor, en términos de calidad y empleabilidad, sobre todo poniendo a las personas en el centro de las prioridades. Y queremos hacerlo a través del acuerdo, la concertación y la cooperación con el conjunto de agentes socioeconómicos y con todo el ecosistema ocupacional de la ciudad, sumando esfuerzos y trabajando juntos y juntas.

Por eso, dentro de nuestra hoja de ruta para construir una ciudad más competitiva, sostenible y equitativa, con una economía más justa y diversificada, este Acuerdo para el empleo de calidad es una medida absolutamente necesaria. Se trata de un Acuerdo pensado tanto para abordar el presente del trabajo como para afrontar retos que tendrán un creciente impacto en el ámbito laboral en los próximos años: la transición ecológica y digital, la eclosión de nuevos perfiles



y nuevas formas de trabajar o la imprescindible lucha por la igualdad de género.

En definitiva, la concertación social y el diálogo son el camino que tiene que permitirnos, a través de la cooperación con el conjunto de agentes socioeconómicos y de todo el ecosistema ocupacional de la ciudad, hacer realidad una Barcelona con más oportunidades para todo el mundo en el ámbito del trabajo y con más empleo de calidad, una Barcelona que facilite que la juventud pueda dar forma a su proyecto vital, donde las mujeres no tengan que sufrir ninguna brecha salarial con los hombres y donde las personas desempleadas de larga duración tengan recursos a su alcance para aprovechar su talento y reincorporarse al mundo laboral.

Estoy convencido de que con este Acuerdo sentamos las bases, las condiciones, las alianzas y los instrumentos a medio y largo plazo para convocarnos a sumar esfuerzos y hacer posibles todos estos retos compartidos y dar continuidad a la mejor tradición de Barcelona.

Porque, si trabajamos juntos y juntas, estoy seguro de que conseguiremos hacer de Barcelona una realidad imparable y una ciudad referente en la creación de empleo de calidad.

Un nuevo Acuerdo para el Empleo de Calidad para Barcelona



Raquel Gil Eiroà

Comisionada de Promoción de Empleo y Políticas contra la Precariedad Laboral

El Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad (ABOQ, por sus siglas en catalán) nace con la voluntad de convertirse en el marco estratégico sobre el cual construir las políticas de empleo en Barcelona durante los próximos años. Este Acuerdo establece unos principios rectores comunes y unos ejes de trabajo en el ámbito del empleo en Barcelona que son fruto del trabajo con los principales agentes sociales y económicos de la ciudad, las entidades que conforman el ecosistema ocupacional de la ciudad, las universidades y escuelas de negocio y el propio Ayuntamiento de Barcelona, mediante Barcelona Activa. Es un documento cuyo horizonte son los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, y que se fija el mismo marco temporal que ha de permitirnos disponer de una estrategia estable, que se complemente con planes de acción bianuales y con los compromisos por parte de todas las personas participantes.

El ABOQ se pone en marcha en un momento en el que empieza a vislumbrarse el fin de la

pandemia y la recuperación económica. Tras un periodo complejo y que ha comportado una crisis económica repentina y una gran destrucción de empleo en la ciudad, los indicadores de paro y contratación nos invitan a un cierto optimismo. En este contexto, este Acuerdo pondrá el énfasis en revertir la precarización, las situaciones de desigualdad y vulnerabilidad de las personas trabajadoras, que han ido acusándose a lo largo de los últimos quince años, primero a causa de la crisis económica del 2008, después por la reforma laboral del 2012 y ahora con la pandemia y sus efectos en la economía.

Nos encontramos, además, en un momento de revisión y reforma de la normativa que regula tanto el mercado laboral como las políticas activas de empleo, una ocasión que nos permite abordar formas innovadoras de gestión que sitúan el empleo de calidad como uno de sus ejes principales.

El ABOQ también mira hacia el futuro y sabe que tiene por delante un camino en el cual el mundo afronta una serie de transiciones imprescindibles: la sostenibilidad, la transición tecnológica y digital, o la lucha por la igualdad de género. Estos cambios empiezan a tener, sin duda, su impacto en el mundo del trabajo: en las formas de trabajo, por el impacto digital y tecnológico, pero también en los sectores



económicos y en el rol que desempeñarán en un modelo de desarrollo económico sostenible.

Por ese motivo, se necesita de la colaboración y la complicidad de todos los agentes de la ciudad y de unas administraciones fuertes, que trabajen conjuntamente desde el respeto y la colaboración para desarrollar las políticas públicas más adecuadas y ágiles, que generen oportunidades en el ámbito de la ciudad y den respuestas a las personas que pierden el trabajo o que quieren mejorar su empleabilidad.

Además, trabajaremos para promover la creación de empleo para colectivos vulnerables mejorando las herramientas de las cuales disponemos para acompañar a las personas trabajadoras en la búsqueda de trabajo y apostando por el cumplimiento de unos estándares de calidad en el empleo o de igualdad de género, para luchar contra la precariedad laboral desde el sector público al mejorar las cláusulas sociales y trabajar con colaboración público-privada.

Tenemos un camino largo y apasionante por delante y, con este documento, marcamos las líneas de presente y de futuro para conseguir una ciudad referente en la creación de empleo de calidad.

01 RESUMEN INFOGRÁFICO

[Pág. 7](#)

Síntesis infográfica de la estructura y de la formulación estratégica del Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030 (ABOQ).

02 EL ACUERDO BARCELONA PARA EL EMPLEO DE CALIDAD 2021–2030

[Pág. 21](#)

Desarrollo de la articulación técnica del ABOQ 2021–2030, a partir del concepto **empleo de calidad**, de su contextualización y de la identificación de ámbitos de intervención en materia de empleo de calidad.

Concreción de la estructura operativa del ABOQ a partir de la definición de líneas de actuación, organizadas a partir de ejes y objetivos estratégicos, y de la definición de tipologías de las acciones que se aplicarán en los planes de acción con los que se desplegará el ABOQ.

Concreción de los órganos de gobernanza —su composición y funciones— y de la metodología de despliegue, seguimiento y evaluación del ABOQ.

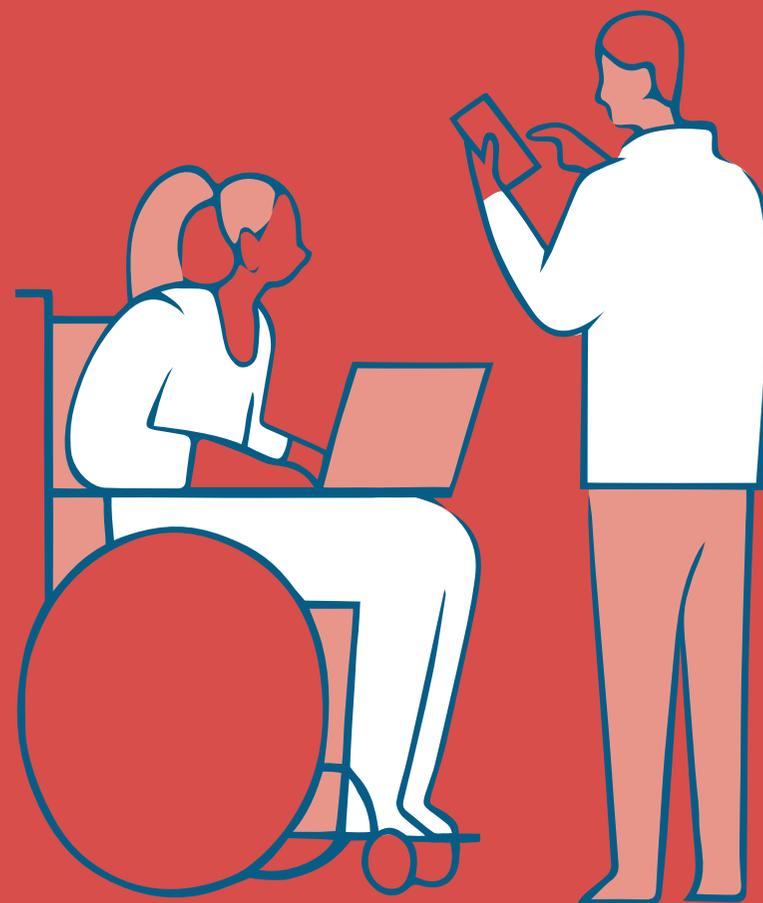
03 CONTENIDOS AMPLIADOS

[Pág. 103](#)

Información ampliada de los marcos de referencia internacionales con relación al concepto de *empleo de calidad*.

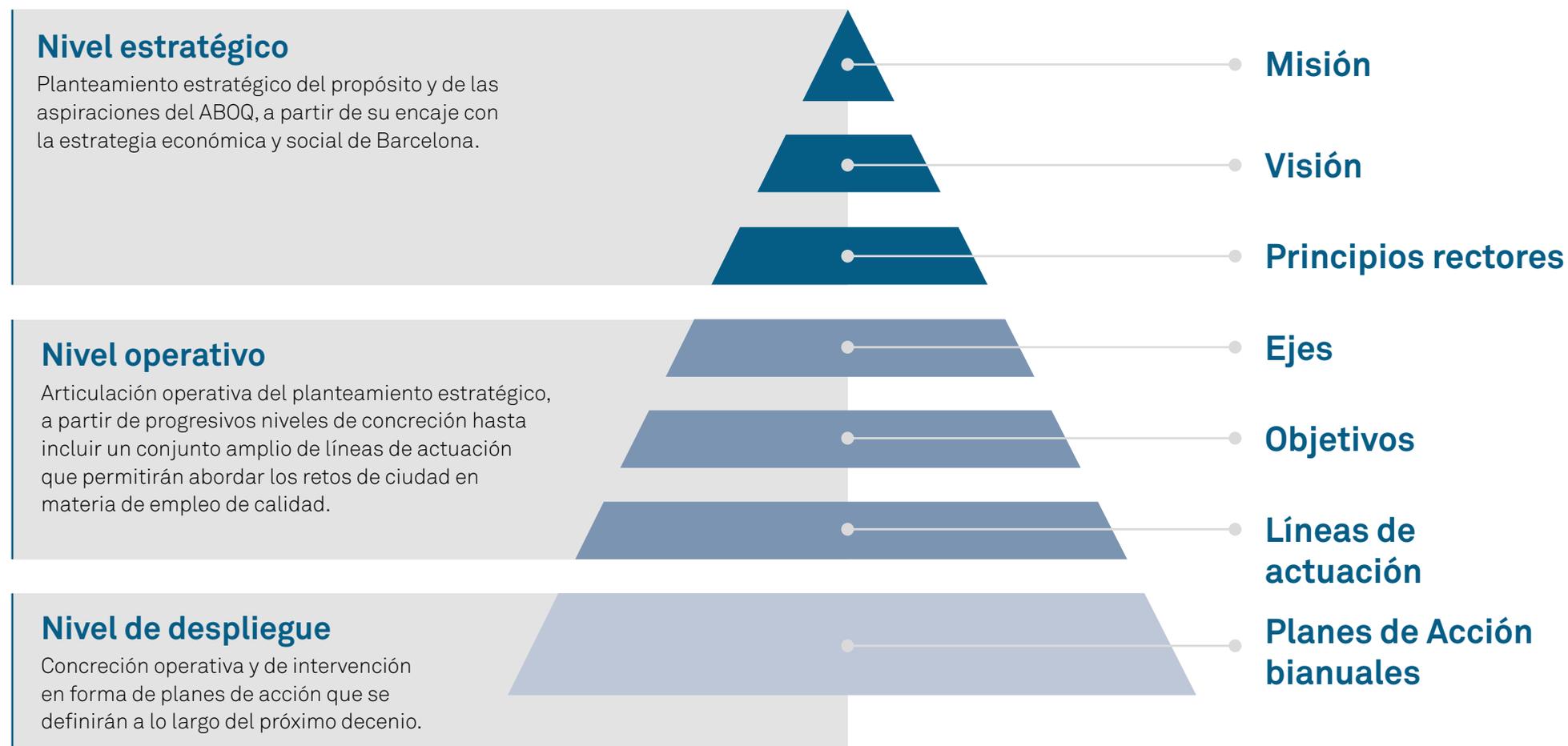
01

Resumen infográfico



#BarcelonaOcupacioQualitat

Formulación estratégica



Visión



- **Un Acuerdo de ciudad en línea con la visión de consolidar a Barcelona como referente internacional en el fomento de la equidad y la calidad en el mercado de trabajo, a partir del establecimiento de un pacto socioeconómico entre todos los agentes sociales.**
- **Un Acuerdo de ciudad con visión social, de conformidad con la Agenda 2030, que observe y adopte como propios los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia de trabajo digno, reducción de las desigualdades y educación de calidad.**

Misión



- **Un Acuerdo de ciudad con la misión de definir la hoja de ruta para los próximos diez años en materia de empleo de calidad con perspectiva de transformación social, sostenibilidad, innovación y abordaje de los ejes de desigualdad social, que afectan a todas las personas en su acceso al mercado de trabajo.**

Decálogo del empleo de calidad en Barcelona



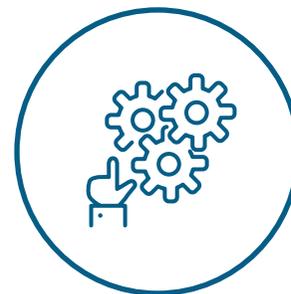
- 1 Estabilidad laboral
- 2 Salarios mínimos adecuados
- 3 Jornadas laborales adecuadas y flexibilidad laboral
- 4 Formación y capacitación continuadas
- 5 Promoción, acreditación y reconocimiento profesional
- 6 Organización del trabajo y conciliación de las vidas laboral, familiar y personal
- 7 Salud, ética y seguridad en el trabajo
- 8 Representación laboral y protección de derechos laborales
- 9 Foco en incorporación de personas jóvenes al mercado de trabajo
- 10 Diversidad y no discriminación

Principios rectores

Equidad



Corresponsabilidad



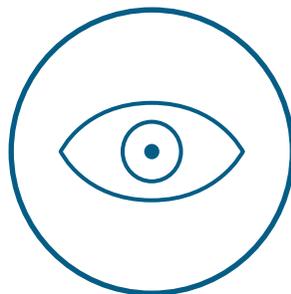
Territorialización
y proximidad



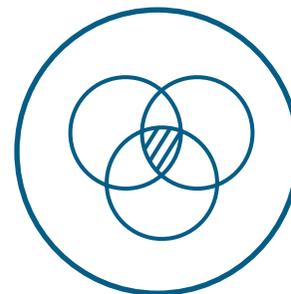
Eficacia y evaluación



Transparencia

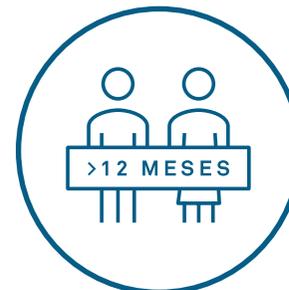
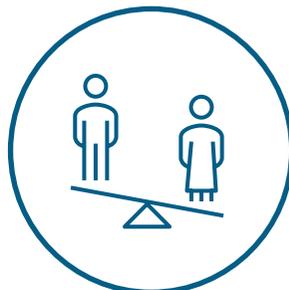


Enfoque
interseccional



Algunos ámbitos de intervención en clave de retos de ciudad

Factores de desigualdad social en el acceso al mercado de trabajo, en la promoción laboral y en las condiciones laborales



Paro de larga duración

Paro juvenil y desigualdades educativas



Temporalidad del trabajo, precariedad y brechas salariales por cuestiones de género u otros factores de desigualdad

Modelo eficaz de gobernanza basada en la concertación social



Evaluación de las políticas de empleo

Algunas líneas de actuación para el fomento de la competitividad empresarial en Barcelona en el marco del ABOQ

- 1 Fomento del papel transformador de las empresas en materia de calidad del empleo
- 2 Fomento del *upskilling* y el *reskilling* en el marco empresarial y en colaboración con las empresas, que facilite al mismo tiempo los procesos de acreditación profesional
- 3 Impulso en sectores estratégicos (tradicionales, maduros y emergentes)
- 4 Apoyo a los proyectos tractores económicos del *Barcelona Green Deal* (economía azul, circular, digital, etcétera)
- 5 Promoción y reconocimiento profesional y empresarial
- 6 Impulso de la Economía Social y Solidaria
- 7 Impulso a la generación de perfiles laborales híbridos
- 8 Fomento de la actividad laboral autónoma
- 9 Apoyo y fomento del emprendimiento y de nuevos modelos de negocio
- 10 Concertaciones entre administraciones y con agentes sociales y económicos
- 11 Apoyo a las empresas para la atracción de la diversidad de talentos, para el fomento de la diversidad y en la cobertura de sus necesidades (intermediación y *marketplaces* a medida de sectores y empresas) y líneas de ayudas a la contratación
- 12 Impulso y apoyo a la digitalización de las empresas, especialmente del sector comercio y pymes

Estructura del ABOQ

Un Acuerdo de ciudad estructurado en torno a 3 ejes, que incorporan un total de 12 objetivos estratégicos y 38 líneas de actuación.

3 ejes

Los ejes identifican los grandes marcos de intervención a partir de los cuales se estructuran los objetivos estratégicos del ABOQ.



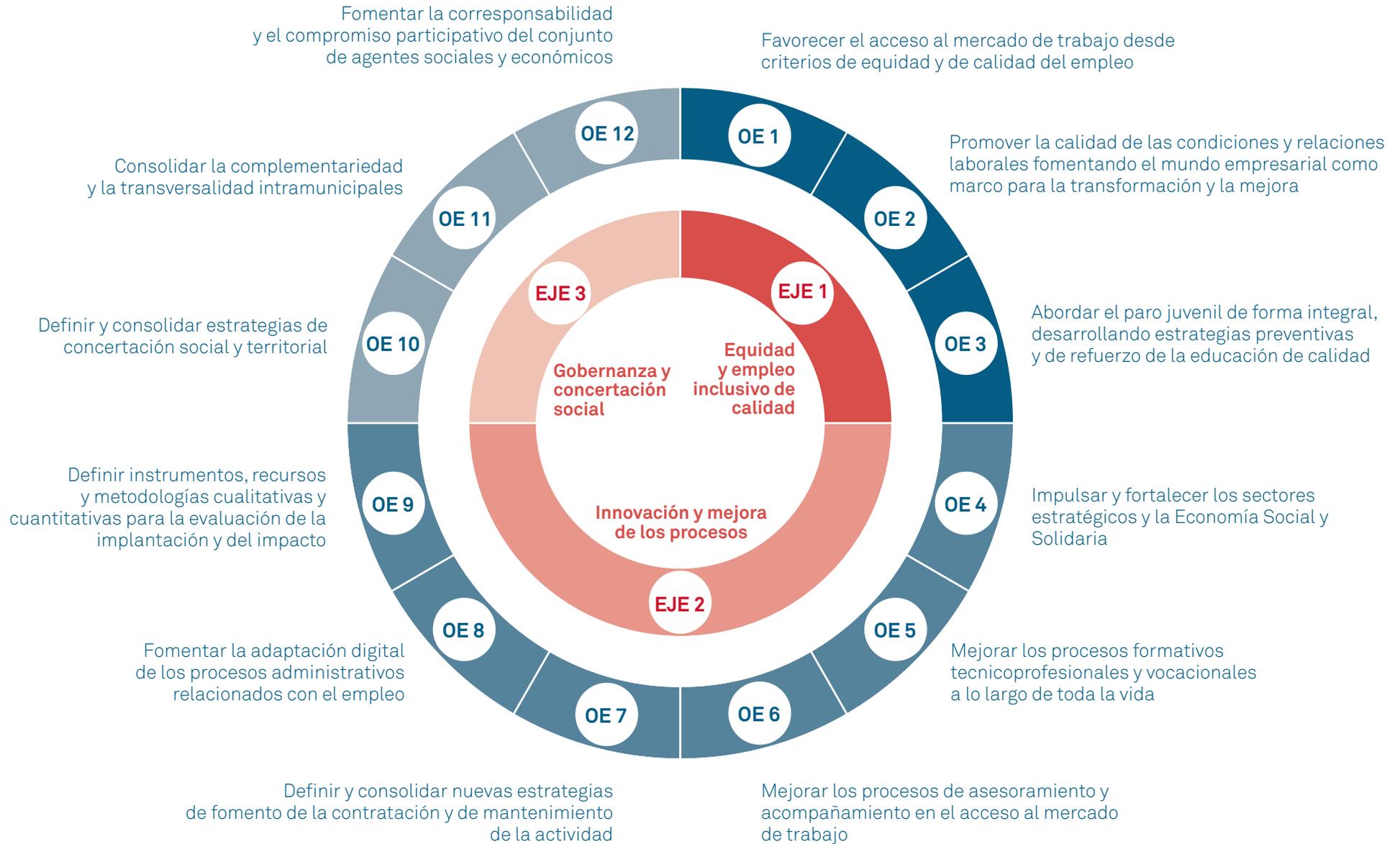
12 objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos (OE), enmarcados en cada eje, responden a los retos identificados.



38 líneas de actuación

Las líneas de actuación (LA) representan las concreciones operativas para la consecución de los objetivos. Recogen las acciones y medidas concretas para desplegar el ABOQ y se priorizarán según cada uno de los planes de acción. Podrán reformularse y adecuarse coyunturalmente a lo largo del periodo.



Tipologías de acciones

Acciones:

Medidas concretas, con un marco temporal, un presupuesto, un órgano responsable y una serie de logros clave que hay que conseguir.

Un Acuerdo de ciudad basado en acciones que fomenten la innovación en la formación tecnic profesional, el reconocimiento de las competencias profesionales y el asesoramiento y acompañamiento en los procesos de incorporación al mercado de trabajo. Acciones que fomenten las ayudas y subvenciones a la contratación, el mantenimiento de la actividad y la transformación digital, y que implanten los cambios administrativos necesarios. Acciones en colaboración con el conjunto del ecosistema ocupacional de la ciudad y alineadas con las tendencias del mercado de trabajo, los sectores estratégicos y los nuevos modelos de negocio, y que actúen sobre el conjunto de retos en materia de fomento del empleo de calidad.

Seis tipologías:

Asesoramiento y acompañamiento



Formación y capacitación



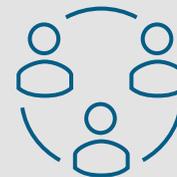
Ayudas, subvenciones públicas y financiación



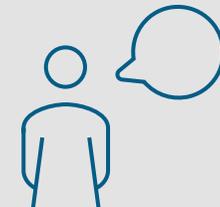
Mejora de los procesos



Colaboración de agentes sociales y económicos



Comunicación, promoción y transparencia



Proceso participativo



2021

2022



Compromisos para el despliegue

El Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030 nace con la voluntad de que la consecución de sus objetivos y las actuaciones que plantea sean una realidad a lo largo del periodo, y llegar así al 2030 con los retos superados. Por ello, este Acuerdo asume un conjunto de compromisos para su despliegue.



Cinco compromisos para el despliegue del ABOQ

- 1 Consolidación de los órganos de gobernanza
- 2 Elaboración y validación de planes de acción bianuales
- 3 Publicación anual de balances de despliegue
- 4 Evaluación de impacto
- 5 Compromiso de viabilidad económica

Despliegue: Planes de Acción

Plan de Acción 2021

Plan de impulso al empleo ante el impacto de la COVID-19
Diseño del ABOQ

Plan
de Acción
ABOQ
2022–2023

Plan
de Acción
ABOQ
2024–2025

Plan
de Acción
ABOQ
2026–2027

Plan
de Acción
ABOQ
2028–2029

Plan de Acción ABOQ 2030

02

El Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030

02.1	Nuevos horizontes: de la Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016–2020 al Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030	22
02.2	Empleo de calidad: concepto y marcos de referencia	26
02.3	Situación de partida e identificación de retos: empleo de calidad y condiciones laborales en Barcelona	33
02.4	Formulación estratégica. Visión y misión	54
02.5	Principios rectores	57
02.6	Ejes, objetivos estratégicos y líneas de actuación	68
02.7	Tipologías de acciones	85
02.8	Estructura organizativa y gobernanza del ABOQ	89
02.9	Despliegue, seguimiento y evaluación	92



#BarcelonaOcupacioQualitat

02.1

Nuevos horizontes: de la Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016–2020 al Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030. La concertación social como pilar de las políticas activas de empleo

Un Acuerdo de ciudad con la voluntad de potenciar la concertación social entre agentes sociales y económicos, en pro de unos objetivos comunes de fomento del empleo inclusivo y del trabajo de calidad en el territorio.

De la Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016–2020 al Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030

Siguiendo con una larga trayectoria de pactos por el empleo, la **Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016–2020** (EOB, de ahora en adelante, por sus siglas en catalán), supuso la primera estrategia de ciudad para el empleo compartida. La construcción de una EOB estructurada en unos ejes concretos, con unas líneas precisas de actuación y el detalle de cada acción concretada en los distintos Planes de Acción para el Empleo anuales supuso que, a lo largo de los cuatro años de EOB, se superaran todos los indicadores de atención a las personas existentes hasta entonces.

Pero, más allá de esto, la EOB representó un logro importante en el avance hacia la consecución de algunos de los retos primordiales en materia de empleo que tenemos como sociedad:

- Una mayor participación de las mujeres en los programas y servicios de empleo.
- La incorporación de la perspectiva de género en los planes de actuación impulsados por el Ayuntamiento.
- La descentralización y territorialización de los programas y servicios ocupacionales.
- La colaboración efectiva entre los agentes sociales que intervienen en el empleo.

➤ PARA SABER MÁS:

[*Balace de ejecución de la EOB 2016–2020 \(texto en catalán\)*](#)

Sin embargo, el último año de la EOB (2020) estuvo marcado por la irrupción de la pandemia de la COVID-19. La pandemia hizo que se alteraran significativamente todos los indicadores económicos y laborales de referencia para entender la evolución del empleo en nuestra ciudad, en Cataluña, en el Estado y en Europa.

Debido a este hecho trascendental, no se pudo presentar el Plan de Actuación para el Empleo de la EOB correspondiente al 2020, a pesar de estar prácticamente terminado para su publicación.

En su lugar, y para hacer frente de manera urgente a la situación económica derivada, se definieron e implantaron varias medidas de choque a partir de un nuevo **Plan de Impulso al Empleo ante el Impacto de la COVID**, articulado a partir del nuevo **Centro de Coordinación de la Respuesta Económica (CECORE)**, que nació con el reto de paliar los graves efectos que la crisis sanitaria estaba generando en el empleo, el mercado laboral y, en definitiva, en la vida de toda la ciudadanía.

➤ PARA SABER MÁS:

[*Estrategia y acciones del CECORE. Nov. 2020 \(texto en catalán\)*](#)

La pandemia hizo más evidente, si cabe, la necesidad de potenciar la transformación digital y una nueva clasificación de los trabajos para incluir toda la diversidad de talentos — digitales, sénior, jóvenes, femenino, personas con discapacidad o diversidades funcionales— como respuesta estratégica y competitiva a los retos que requiere la ciudad en calidad de empleo.



➤ PARA SABER MÁS:

[*Nuevos modelos de clasificación de los trabajos*](#)

El Plan de Impulso al Empleo ante el impacto de la COVID-19

En plena pandemia de la COVID-19, a mediados del año 2020 y en el marco del CECORE, se definieron un conjunto de medidas prioritarias para hacer frente al impacto de la COVID en materia de empleo y orientadas también a incidir en aspectos relacionados con la *calidad del empleo*.

El Plan de Impulso al Empleo ante el impacto de la COVID, en un momento en el que el paro en la ciudad superó el umbral de las 90.000 personas, se concretó a partir del reto central de minimizar lo máximo posible la destrucción de puestos de trabajo y protegió la actividad de empresas y personas autónomas, a la vez que se incentivaba la creación de nuevos puestos de trabajo en Barcelona.

El Plan priorizó las actuaciones que pusieran en el centro a las personas y colectivos más afectados por los impactos negativos de la pandemia, así como a los territorios y barrios con especiales dificultades.

Para concretar sus actuaciones, el Plan de Impulso al Empleo identificó un conjunto de líneas de actuación prioritaria en las que aplicar las medidas de impulso a sectores, ámbitos o colectivos con mayor impacto a causa de la pandemia, y también identificó aquellas áreas de oportunidad de crecimiento en el futuro.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IMPULSO AL EMPLEO

- L. 1 Actuaciones de gobernanza y coordinación
- L. 2 Apoyo, orientación y acompañamiento a las personas en situación de paro o precariedad
- L. 3 Apoyo a colectivos en situación de mayor vulnerabilidad
- L. 4 Fomento de la formación y mejora del capital humano
- L. 5 Impulso del empleo de calidad y la contratación
- L. 6 Fomento del empleo juvenil
- L. 7 Desarrollo económico de proximidad y atención a los barrios con especiales dificultades

Durante esa coyuntura y en ese contexto económico, social y sanitario, se empezó a pensar en el nuevo acuerdo de Barcelona para el Empleo de Calidad para el periodo 2021–2030.

Así, el ABOQ nace de un momento de incertidumbre social, económica y sanitaria. Pero lo hace con el objetivo y el compromiso de poner rumbo hacia un horizonte lleno de oportunidades, con unas premisas basadas en lo siguiente:

- La consolidación del concierto social y un modelo de gobernanza eficaz.
- El fomento del empleo de calidad desde criterios de equidad e inclusión.
- La mejora de los procesos en el acceso al mercado de trabajo desde criterios de innovación y adaptabilidad.

El Plan de Impulso al Empleo, partiendo de un contexto de crisis, ha significado también un punto de partida para la definición de una nueva perspectiva de abordaje del fomento del empleo en la ciudad, basada en la concertación social y que se concreta en este ABOQ.

➤ PARA SABER MÁS:

[El Plan de Impulso al Empleo ante el impacto de la COVID-19 \(texto en catalán\)](#)

Concertación social como pilar de las políticas activas de empleo

— Francesc Castellana Aregall

Presidente del Consejo Económico y Social de Barcelona

Febrero del 2022

Concertación social para más y mejor empleo

Una buena economía es el resultado de tener buenos trabajos y unos niveles de productividad iguales o mejores que en los entornos donde se distribuyen y comercializan sus productos. Este paradigma se consolida en los países democráticos inclusivos y que procuran eliminar las desigualdades extremas. Al fin y al cabo, solo es posible tenerlo en un sistema de diálogo social que tenga el compromiso social como su principal motor, con el que la confianza permite un crecimiento sano, sostenido y sostenible que pueda consolidar el mejor porvenir para todo el mundo.

El diálogo social se da en el reconocimiento, por parte de los actores sociales, de sus diferencias de intereses y, al mismo tiempo, en la posibilidad de determinar lugares de interés común en las relaciones sociales, de trabajo y de vida, y económicas, de modelo productivo y de empresa. La actividad pública y las empresas con finalidad lucrativa o sin afán de lucro producen bienes y servicios, y para tal fin hacen del empleo un instrumento de aportación de valor al sistema

económico y, al mismo tiempo, una vía de acceso a la renta para muchas personas. Así, el empleo, el trabajo retribuido, se encuentra en el centro del desarrollo de las empresas y, a la vez, es la forma de satisfacer las necesidades de las personas y sus familias.

Las organizaciones sindicales y empresariales reconocidas como las más representativas son, según las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trasladadas a la legislación estatal y a las disposiciones del nuevo Pilar Europeo de Derechos Sociales y, también, a las recomendaciones del llamado Semestre Europeo (Comisión y Consejo de la UE), el interlocutor preferente de los sistemas públicos de cada nivel institucional, estatal, autonómico o local. Son preferentes también debido a su reconocimiento constitucional y porque representan a las empresas y las personas trabajadoras que contribuyen con cuotas mensuales al sistema de financiación de esas políticas.

Barcelona, en su condición de capital catalana, de segunda ciudad española y una de las más importantes de Europa, es un centro económico de primer nivel. La ciudad es el nódulo principal en términos ocupacionales del sistema metropolitano de Barcelona y genera puestos de trabajo que son ocupados por personas residentes en la ciudad y también en el resto de pueblos y ciudades de ese sistema metropolitano. Tampoco podemos ignorar que las

personas residentes en Barcelona tiene su empleo principalmente en la ciudad y, en menor medida, en otros municipios que conforman el sistema metropolitano. Barcelona es un centro de empleo de primer nivel, abierto y referente en la dimensión local en Cataluña, España y la Unión Europea.

De nuevo, los principales actores económicos y sociales y el Gobierno municipal han logrado renovar los acuerdos para el empleo. Sindicatos y organizaciones empresariales, junto con el Gobierno, han situado el crecimiento del empleo y su calidad como su objetivo primordial para combatir el desempleo y aumentar el talento de la fuerza laboral. Se ha elaborado un acuerdo que permite ampliar y mejorar los servicios ocupacionales con un buen catálogo de servicios y más recursos humanos y materiales, en definitiva, haciendo que Barcelona Activa se consolide como lo que ya es: el referente de la ciudadanía para el acompañamiento en sus tránsitos laborales o en la primera búsqueda en el caso de la gente joven, sin olvidar y enfatizando el apoyo al espíritu emprendedor y al autoempleo como autónomo o autónoma.

Finalmente, en este acuerdo se incluye la concreción de una voluntad de cooperación con la autoridad ejecutiva del sistema ocupacional en Cataluña (SOC), que lo refuerza y lo convierte en el referente de la cooperación institucional en España en la dimensión local y que, seguramente, servirá a las autoridades del Estado para encaminar el nuevo desarrollo de la ley de empleo.

02.2 Empleo de calidad: concepto y marcos de referencia

Un empleo de calidad es fundamental para garantizar unas condiciones de vida dignas, una sociedad civil fuerte y cohesionada, y también una Barcelona que ofrezca un buen equilibrio entre trabajo y vida personal.

— *Barcelona Green Deal*

¿Qué entendemos por *empleo de calidad*?

Empleo de calidad es un concepto multidimensional que se define a partir de la observación, de manera interrelacionada, de un conjunto de indicadores vinculados a las desigualdades en las condiciones laborales y en el acceso equitativo a los recursos laborales y al mercado de trabajo, o a la seguridad en el trabajo, entre otros aspectos que afectan a la vida de las personas dentro y fuera del trabajo.

“La calidad del empleo refleja una combinación de aspectos relacionados con los ingresos del trabajo, la seguridad económica relacionada con el trabajo y otros aspectos que afectan a la calidad de vida.” (OCDE, 2014)

Aspectos como la temporalidad en el trabajo, las diferencias de sueldo por razón de género, la parcialidad laboral no voluntaria, la exposición a posibles riesgos físicos o psicosociales, o las perspectivas y posibilidades de desarrollarse profesionalmente, por poner solo unos ejemplos, son **dimensiones del empleo de calidad** que, observadas de manera individual, pero

➤ PARA SABER MÁS:

Véase el informe publicado por la Mesa del Tercer Sector (2017): *Ocupació de Qualitat: resposta al fenomen dels treballadors i treballadores pobres* (“Empleo de calidad: respuesta al fenómeno de los trabajadores y trabajadoras pobres”).

especialmente de manera conjunta, permiten ponderar unos ciertos niveles de calidad en el trabajo.

Observadas en clave territorial, por sectores profesionales o relacionadas con unas categorías profesionales determinadas, estas dimensiones **permiten medir las condiciones laborales en contextos específicos desde una perspectiva integral.**

Así, la calidad del empleo vendrá determinada por la consecución y la consolidación de niveles objetivamente positivos del conjunto de variables que la definen.

Sin embargo, el empleo de calidad tiene su contrario en la precariedad laboral.

Precariedad laboral es también un concepto multidimensional, que vendría a estar **determinado por niveles objetivamente negativos de todos y cada uno de los indicadores del empleo de calidad**: inestabilidad contractual, salarios bajos, temporalidad y parcialidad involuntaria, carencia de beneficios sociales o dificultad para acceder a él, dificultad para ejercer derechos legalmente reconocidos en el puesto de trabajo, etcétera,

también son variables que determinan el grado de calidad/precariedad en el trabajo.

Según un [informe conjunto de la OIT y Eurofound \(2019\)](#) sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial, **los sectores de población con condiciones económicas y sociales más desfavorables** son los que, objetivamente, **tienen siempre más dificultades para disfrutar de unas condiciones de trabajo de calidad.**

Paralelamente, también son las **personas con niveles de formación más bajos** las que **tienen trabajos peor remunerados, jornadas laborales más largas** y, en definitiva, **menos posibilidades de desarrollar sus capacidades y competencias**, especialmente en economías y sociedades de mercado.

Así, es frecuente que la precariedad laboral se acumule en determinados perfiles de población, creando desventajas y situaciones de desigualdad agregadas.

Desde esta perspectiva, el empleo de calidad es, esencialmente, una cuestión de equidad en el acceso y en la distribución de los recursos vinculados al mercado de trabajo.

Pero el empleo de calidad es, también, una cuestión de **justicia social** desde el momento en que la evidencia nos dice que son los sectores sociales más desfavorecidos aquellos que peores condiciones laborales tienen.

Por tanto, la calidad del empleo se convierte en una cuestión de **corresponsabilidad** y de **compromiso** de todos los agentes sociales y económicos y de las administraciones que tienen responsabilidades, competencias e intereses en materia de empleo.

Pero no podemos obviar que el **empleo de calidad** es el que, además de velar por las mejores condiciones laborales para todas las personas trabajadoras y de fomentar su crecimiento profesional y personal, **también favorece el crecimiento de la capacidad competitiva y cualitativa del conjunto del ecosistema productivo y empresarial de la ciudad.**

El empleo de calidad es y tiene que entenderse como una **condición necesaria e indispensable para poder optimizar las competencias profesionales de las personas y para poder mejorar la competitividad, entendida esta como una vía para el crecimiento de los territorios y de las economías de la ciudad.**

Por ese motivo, **el abordaje** del empleo de calidad, como pilar de las futuras políticas locales de empleo en la ciudad, tiene que ser **integral, conjunto, consensuado y coordinado con los agentes sociales y económicos más representativos**, así como con otros actores claves que conforman los ecosistemas ocupacional, administrativo, productivo y empresarial de Barcelona.

Solo podemos abordar el fomento del empleo de calidad en el marco de este acuerdo desde la adopción de este enfoque holístico y coordinado, desde esta mirada amplia, y partiendo de la propia multidimensionalidad del concepto.

Decálogo del empleo de calidad en Barcelona



- 1 Estabilidad laboral
- 2 Salarios mínimos adecuados
- 3 Jornadas laborales adecuadas y flexibilidad laboral
- 4 Formación y capacitación continuadas
- 5 Promoción y reconocimiento profesional
- 6 Organización del trabajo y conciliación de las vidas laboral, familiar y personal
- 7 Salud, ética y seguridad en el trabajo
- 8 Representación laboral y protección de derechos laborales
- 9 Foco en la incorporación de personas jóvenes al mercado de trabajo
- 10 Diversidad y no discriminación

Decálogo del empleo de calidad en Barcelona

Un empleo de calidad es aquel que:

- 1 **Garantiza la estabilidad laboral de las personas trabajadoras:** la estabilidad laboral, mediante el establecimiento de la contratación indefinida como modelo prioritario de contratación, tiene que ser un pilar para la mejora de las condiciones laborales y profesionales y para la competitividad del tejido productivo y empresarial en la Barcelona del 2030.
- 2 Asegura **unos salarios mínimos adecuados:** el Pilar Europeo de Derechos Sociales establece que “velar para que se pague un salario adecuado por el trabajo es esencial para garantizar unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas para las personas trabajadoras y sus familias, así como para construir economías justas y resilientes y dar apoyo al crecimiento inclusivo”. Así pues, el establecimiento de unos salarios mínimos adecuados y adaptados al nivel de vida de la ciudad, para asegurar que ninguna persona trabajadora se encuentre dentro del umbral del riesgo de pobreza en el trabajo, es también uno de los pilares básicos del empleo de calidad y para el fomento de la competitividad del ecosistema productivo y empresarial de la ciudad.
- 3 Asegura **jornadas laborales adecuadas,** flexibles y adaptadas, que no fomenten la parcialidad involuntaria por falta de horas de trabajo ni permitan el exceso de horas por sobrecarga laboral. Sin embargo, el apoyo a las personas trabajadoras con el fin de asegurar unas jornadas laborales adecuadas no se puede desvincular del **necesario apoyo y acompañamiento a empresas y personas empresarias en la optimización de sus entornos productivos.**
- 4 Asegura una **formación y capacitación continuada y gratuita en el trabajo:** la formación y capacitación continua en el contexto laboral y profesional es un elemento clave para aumentar la competitividad del tejido productivo, a la vez que se mejoran constantemente las competencias de las personas y la calidad del trabajo.
- 5 Contempla y favorece la **promoción** y el **reconocimiento profesional y laboral.** El reconocimiento y el desarrollo de unas tareas, funciones y responsabilidades adecuadas en el grado de nivel formativo de las personas y en su experiencia profesional, con salarios adecuados, se encuentran entre los factores que mejor contribuyen al mantenimiento de un clima y unas relaciones laborales adecuadas, incidiendo directamente en la calidad del trabajo y en la optimización de los procesos laborales.
- 6 Favorece la **conciliación efectiva y equilibrada de las vidas personal, familiar y laboral,** especialmente de las personas trabajadoras que cuidan de personas dependientes.
- 7 Garantiza **entornos laborales seguros, éticos y adaptables** a las características de las personas trabajadoras. La mejora constante de las normas de salud y seguridad en los entornos laborales no solo desde el punto de vista físico, sino también de riesgos vinculados a la salud mental, resulta esencial para proteger la salud y la seguridad del personal. Al mismo tiempo, garantizar unos entornos seguros, éticos y adaptables es beneficioso para la competitividad, la productividad laboral, el empleo y la economía en general.
- 8 Promueve y asegura la **representación laboral** y protege los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, incluidas las personas migradas y las que tienen empleos precarios. Un empleo de calidad también tiene que velar por la democracia en el seno de las empresas y porque todas las personas trabajadoras tengan asegurado el derecho efectivo de acceso a sindicatos y representantes de los derechos laborales.
- 9 Apuesta por la **incorporación de personas jóvenes al mercado de trabajo** y fomenta una formación y capacitación adecuadas a las demandas de ese mercado: la reducción de las tasas de jóvenes en situación de inactividad y en situación de desvinculación de la educación y la formación tiene que ser una prioridad central de cualquier política activa de empleo de calidad.
- 10 Asegura la **no discriminación por ninguna razón en el acceso a los recursos y al mercado laboral para todas las personas:** un empleo de calidad tiene que asegurar el establecimiento de mecanismos reguladores en el acceso al mercado de trabajo y a los recursos laborales que aseguren una incorporación y representación equitativas y no discriminatorias de todos los colectivos sociales, especialmente de aquellos en situaciones de vulnerabilidad o minorización social.

Un Acuerdo de ciudad contextualizado dentro de los marcos de referencia nacionales e internacionales en materia de trabajo digno y de calidad, dentro de la estrategia económica *Barcelona Green Deal* y de la agenda social de la Barcelona del 2030.

Marcos de referencia

El fomento del empleo de calidad ocupa actualmente un espacio central en las orientaciones y objetivos de las agendas sociales, económicas y políticas de varios organismos internacionales, los cuales han coincidido en señalar su carácter multidimensional.

Sin embargo, el interés por la condición de calidad del trabajo no es una cuestión nueva a escala europea. Desde finales de la década de los noventa y durante lo que llevamos de siglo XXI, encontramos un conjunto de iniciativas complementarias en el marco de las políticas sociales y económicas internacionales que han significado la necesidad de abordar todas las dimensiones que afectan a la calidad del trabajo.

Desde la Estrategia Europea de Empleo (Comisión Europea, 1997), pasando por la Agenda del Trabajo Decente de la OIT (OIT, 1999), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030; el *Job Quality Index* (ETUI, [2012] 2008), la propuesta marco de la UNECE para medir la calidad del empleo (UNECE, 2015), o el reciente Plan de Acción del Pilar Europeo

➤ PARA SABER MÁS:

En el apartado *03. Contenidos ampliados* de este documento, hacemos una revisión sintética de las aproximaciones que cada uno de estos marcos de referencia han realizado respecto a la definición conceptual y operativa del concepto de *empleo de calidad*.

de Derechos Sociales (2021), por nombrar los referentes más significativos, ha habido varios organismos internacionales que han contribuido a delimitar conceptual y operativamente el concepto de *empleo de calidad*.

Así, el ABOQ se ha definido a partir de este conjunto de marcos de referencia internacional en materia de empleo de calidad, pero también

teniendo en cuenta un conjunto significativo de planes y normativas estatales, autonómicas y municipales.

Barcelona no puede rehuir el compromiso global de luchar por mejorar las condiciones de vida y laborales de su ciudadanía.

Marco de referencia



● **Ámbito europeo**

- UNECE
- Estrategia Europea de Empleo
- Agenda del Trabajo Decente (OIT)
- Agenda 2030 + ODS
- *Job quality index*
- Pilar Europeo de Derechos Sociales

● **Ámbito estatal**

- Nueva estrategia estatal para el Empleo 2021–2024
- Plan Anual de Políticas de Empleo 2021 (PAPE)

● **Ámbito de Cataluña**

- Estrategia Catalana para el Empleo de Calidad 2021–2030
- Plan de Desarrollo de las Políticas de Empleo 2021 (PDPO)
- Ley del SOC 13/2015 y Decreto

● **Ámbito de Barcelona**

- PAM 2020–2023
- Agenda 2030
- Pacto por Barcelona
- *Barcelona Green Deal*
- Balance de la Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016–2020

El Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad en el marco del *Barcelona Green Deal* y de la Agenda 2030 de Barcelona



El ABOQ 2021–2030 representa uno de los pilares estratégicos para avanzar hacia la ciudad que plantean el *Barcelona Green Deal* y la Agenda 2030.

El *Barcelona Green Deal*, la nueva agenda económica para la Barcelona del 2030, define específicamente entre sus objetivos la necesidad de garantizar la calidad del trabajo y la empleabilidad de toda la ciudadanía. Y apuesta por hacerlo mediante la **concertación**

➤ **PARA SABER MÁS:**
[Barcelona Green Deal](#)
[Agenda 2030 de Barcelona](#)

de medidas con el conjunto de los agentes sociales y económicos de la ciudad, así como mediante el trabajo en red con las entidades del tercer sector social que trabajan desarrollando acciones para la mejora de la empleabilidad y de la inserción laboral de las personas.

Competitividad, sostenibilidad y equidad son los tres ejes sobre los que se estructura la agenda económica de Barcelona para el periodo 2020–2030.

El ABOQ tiene como punto de referencia explícito la observancia conjunta de los tres ejes sobre los cuales se estructura el *Barcelona Green Deal*.

Paralelamente, el ABOQ parte también de la voluntad específica de ser el marco estratégico a partir del cual **definir y desarrollar unas políticas activas de empleo más equitativas** para conseguir un verdadero empleo de calidad en la ciudad.

La lucha contra las **desigualdades en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales**; la defensa de los **derechos laborales**; el abordaje de los **ejes de desigualdad social** que afectan a las personas en su acceso y estabilización dentro del mundo laboral, poniendo en valor las **diversidades socioculturales** y la **diversidad de talentos y capacidades**, forman

parte de los principios programáticos sobre los cuales el Gobierno de la ciudad quiere hacer pivotar su acción, y quedan explícitamente recogidos en este acuerdo de ciudad.

Además, no hay que perder de vista otras cuestiones de importancia relevante para avanzar hacia la consolidación de un verdadero empleo de calidad en la ciudad: el **fomento del emprendimiento** y de la **actividad laboral autónoma**; la **mejora de los procesos de orientación** profesional y de **asesoramiento y acompañamiento** en la búsqueda de trabajo; la mejora y adaptación continua de la **oferta formativa**, especialmente la **técnico-profesional y vocacional**; la mejora en el acompañamiento en los procesos de **transición educación-trabajo-educación, y la acreditación y homologación de competencias** son, entre otras, cuestiones centrales para la consecución de los objetivos estratégicos de este ABOQ.

El ABOQ materializa también algunos de los objetivos de la [Medida de gobierno: Barcelona, ciudad de talento](#), del [Pacto por Barcelona](#) y del [Plan de Actuación Municipal \(PAM+ 2020–2023\) de respuesta a la pandemia COVID-19 y para la recuperación y el relanzamiento de Barcelona.](#)

02.3 Situación de partida e identificación de retos: empleo de calidad y condiciones laborales en Barcelona

Barcelona se enfrenta a retos complejos en materia de calidad del empleo.

Empleo de calidad y condiciones laborales en Barcelona. Algunos datos de partida

Para definir cuál es el punto de partida del nuevo Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad, es importante tener presentes cuáles son las principales cifras relacionadas con las dimensiones de la calidad en el empleo en la ciudad.

Pero más allá de querer hacer una presentación exhaustiva de [datos macroeconómicos y de mercado de trabajo y tejido productivo en Barcelona](#) y su área metropolitana, hemos querido significar, de forma transversal, un conjunto de cifras que ilustran y dimensionan algunos de los indicadores clave de calidad del empleo, tal como hemos visto se definen en los marcos de referencia presentados en páginas anteriores.

El despliegue del ABOQ permitirá profundizar con análisis más detallados en la situación de determinados colectivos con especiales dificultades de inserción, como pueden ser las personas con discapacidad/diversidad funcional, personas migradas, minorías sociales, etcétera.

Mercado de trabajo, paro y contratación

Afiliación a la Seguridad Social. Diciembre 2021

1.119.589

125.138 Reg. autónomos

Tasa de actividad
4T 2021

80,2 %

80,5 % H – 79,9 % D

Tasa de empleo
4T 2021

74,8 %

75,7 % H – 74,1 % D

Tasa de paro
4T 2021

6,7 %

6,1 % H – 7,3 % D

Paro registrado
Diciembre 2021

63.383

44,9 % H – 55,1 % D
58,7 % > 44 años

Paro larga duración
Diciembre 2021

54,3 %

50,3 % H – 57,6 % D

Tasa de paro <25 años
4T 2021

22,3 %

Brecha salarial por sexo
2019

18,7 %

Contratación temporal
Diciembre 2021

82,8 %

82,0 % H – 83,5 % D

% Contratación temporal < 1 mes
Diciembre 2021

48,9 %

Contratación a tiempo parcial
Diciembre 2021

43,7 %

Contratación a tiempo parcial por sexo
sobre el total de contratos. Diciembre 2021

18,9 % H – 24,8 % D

Pobreza salarial

18,8 % — 2020

12,0 % — 2019

Riesgo de pobreza en el trabajo. Catalunya, 2020

10,9 %

11,7 % H / 9,8 % D

UE, 2019: 9,0 %

9,4 % H – 8,5 % D

Desigualdades educativas

Cataluña

Tasa abandono escolar prematuro
2020

17,4 %

23,2 H / 11,1 D

UE: 9,9 %

11,8 H / 8,0 D

Jóvenes 20-24 sin estudios secundarios.
2020

23,6 %

29,8 H / 16,9 D

UE: 15,7 %

18,5 H / 12,9 D

Jóvenes en situación NEET
Diciembre 2021

18,2 %

18,3 H / 18,0 D

UE: 13,7 %

12,2 H / 15,41 D

No obstante, esta selección de datos permite establecer un punto de valoración sobre la situación en la que se encuentra la ciudad en materia de calidad del empleo, especialmente tras el impacto de la COVID-19, pero, sobre todo, sirve para identificar y dimensionar algunos de los principales retos que el ABOQ tendrá que abordar en materia de empleo de calidad a escala de ciudad.

Los datos estadísticos sirven para identificar y dimensionar las problemáticas que se abordan, pero generalmente carecen de información cualitativa. A partir de ellos sabemos, por ejemplo, cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres en el trabajo y su evolución, o la tasa de contratación temporal o el porcentaje de juventud de la ciudad que se encuentra inactiva, pero no nos dicen cuáles son los factores y variables que hacen que esas cifras sean las que son y que evolucionen como lo hacen.

Las cifras tienen que ayudar a plantear preguntas, interrogantes de tipo cualitativo en torno a lo que están midiendo. Y estos interrogantes son, en definitiva, el punto de partida que tiene que llevar a definir la naturaleza de los retos a los cuales un marco estratégico con el ABOQ tiene que dar respuesta.

Para poder realizar un seguimiento adecuado de los indicadores de empleo de calidad en la ciudad habrá que observar su evolución de forma desagregada por sexo, origen y en clave territorial, por distritos y barrios, entre otras variables. Solo así podrán contextualizarse los Planes de Acción respecto a la realidad de cada momento.

➤ **PARA SABER MÁS:**

El risc de pobresa relacionat amb el mercat de treball (“El riesgo de pobreza relacionado con el mercado de trabajo”). Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña

Medida de gobierno de economía feminista

Paro registrado con relación a la población de 16 a 64 años por distritos (%). Diciembre 2021

El porcentaje de personas en situación de paro con respecto a la población en edad de trabajar en Barcelona es del 5,8%.

El valor de esta ratio en los distritos oscila entre el 3,2% de Sarrià-Sant Gervasi y el 8,0% de Nou Barris.

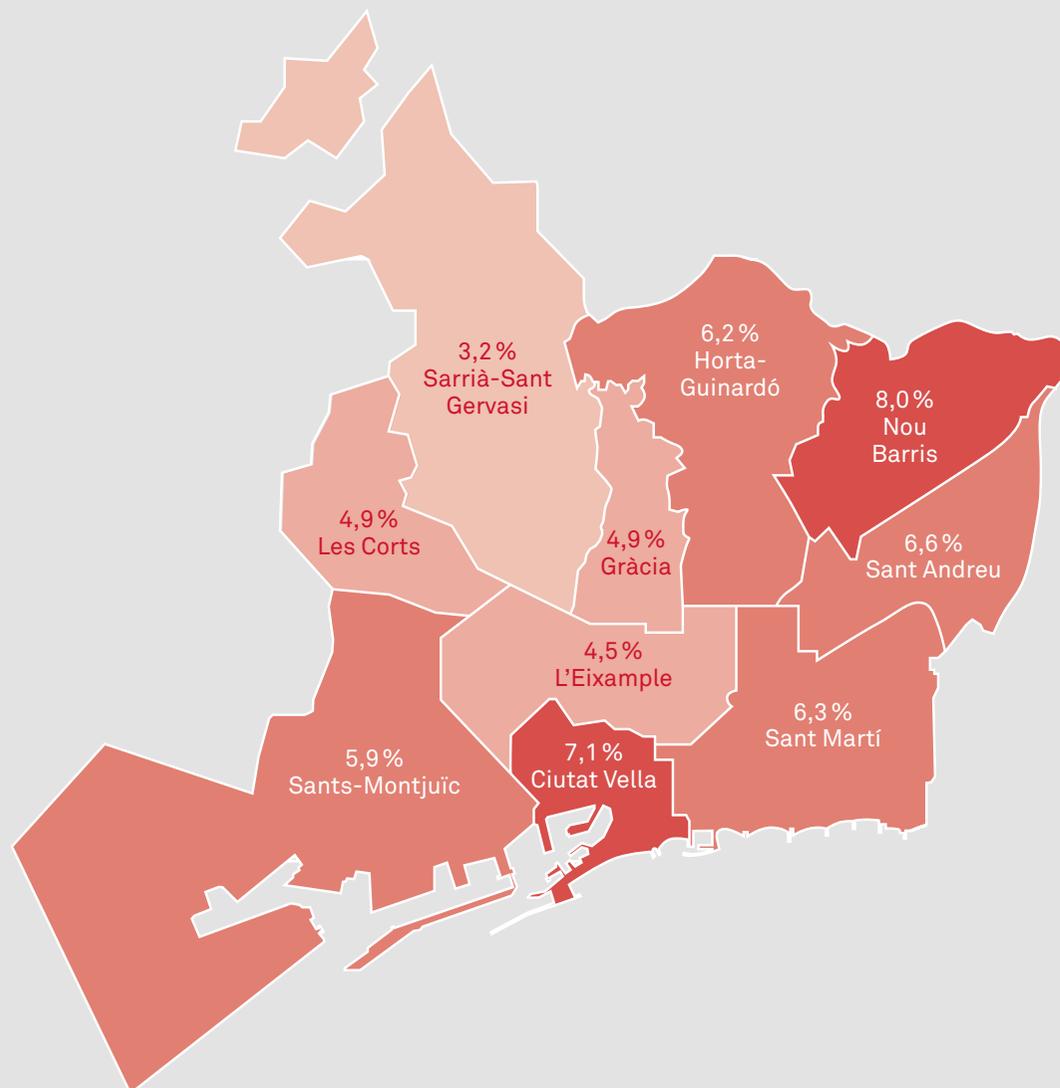
Paro registrado

Diciembre 2021

63.383

44,9% H – 55,1% D

58,7% > 44 años



Algunos ámbitos de intervención que el ABOQ tiene que abordar en clave de retos de ciudad

Partiendo del [decálogo del empleo de calidad](#) en Barcelona que hemos presentado anteriormente, se ha identificado un conjunto de ámbitos de intervención que abordaremos en clave de retos de ciudad:

Factores de desigualdad social en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales



Paro de larga duración

Paro juvenil y desigualdades educativas



Temporalidad del trabajo, precariedad y brechas salariales por cuestiones de género u otros factores de desigualdad

Modelo eficaz de gobernanza basada en la concertación social



Evaluación de las políticas de empleo

Como hemos visto en la definición del concepto de *empleo de calidad*, Barcelona ha hecho suyos, contextualizados a la realidad de la ciudad, los retos globales en materia calidad del empleo, de mejora de las condiciones de acceso al mercado de trabajo y de igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía. Y lo ha hecho desde un enfoque que entiende el empleo de calidad como una herramienta para la mejora de la competitividad, tanto de las personas como del ecosistema empresarial y productivo.

Más allá, pues, de los retos estructurales de mejora económica y de mejora de la tasa de empleo y de reducción del paro, de manera global Barcelona tiene ante sí una serie de **retos de dimensiones sociales, estratégicas y operativas a los que tiene que dar respuesta con el fin de impulsar el empleo en la ciudad desde criterios de calidad, equidad e inclusión social.**

El ABOQ tiene que hacer frente a importantes retos con dimensión social.

Estos retos tienen que abordarse de forma global para el conjunto de la ciudad, pero necesariamente tienen que observarse de forma territorializada, a partir de las realidades de los distritos y barrios de la ciudad.

En su dimensión más social, algunos de los retos que el ABOQ tiene que abordar **derivan de los diferentes factores de desigualdad social** —especialmente de género, pero no únicamente— **que condicionan el acceso al mercado de trabajo y la calidad de las relaciones y condiciones laborales.**

Esos retos derivan también de los **factores estructurales del paro juvenil** y requieren, entre otras soluciones, estrategias preventivas que prioricen el abordaje de las **desigualdades educativas que subyacen tras los procesos de desvinculación prematura de la educación y la formación** y que acaban traducándose en un factor de mantenimiento continuado de elevadas tasas de paro y de inactividad entre las personas jóvenes. Son retos que, en definitiva, siguen estando relacionados con la necesidad de reducir **problemas estructurales como el paro de larga duración, la temporalidad del trabajo y, en resumen, la precariedad laboral** en conjunto.

Sin embargo, el ABOQ también tiene que hacer frente a retos de carácter estratégico y operativo.

Como condición indispensable para avanzar con pie firme hacia una sociedad más cohesionada, igualitaria y equitativa socialmente, Barcelona tiene el reto de **consolidar un modelo eficaz de gobernanza en el ámbito de las políticas activas de empleo de calidad.**

Ese modelo de gobernanza tendrá que estar, como hemos visto, **sustentado en el pilar que constituye la concertación social, desde una perspectiva eminentemente social** y con el **compromiso**, por parte de todos los agentes, de trabajar con **corresponsabilidad** para la mejora del empleo de calidad, de las condiciones y las relaciones laborales y del acceso al mercado de trabajo en la ciudad, que, en definitiva, son dimensiones que repercutirán también en un aumento de la competitividad y en el posicionamiento de Barcelona como un referente a seguir.

Complementariamente al modelo de gobernanza, el ABOQ necesariamente tiene que incorporar una **metodología y unos mecanismos de seguimiento y evaluación**, tanto de su implantación como del impacto de sus actuaciones. Este seguimiento y esta evaluación tendrán que estar **orientados a la toma de decisiones basadas en la evidencia, una evidencia** que, a su vez, tendrá que ser el producto de diagnóstico y del análisis de la evolución de los indicadores y de información recogida de manera objetiva y rigurosa.

Los resultados de este seguimiento y evaluación tendrán que permitir **adoptar decisiones consensuadas para la definición de los Planes de Acción orientados a la mejora continuada de las actuaciones** que se desarrollen durante el próximo decenio.

El reto de las desigualdades sociales en el mercado de trabajo desde la perspectiva de género

Género, brechas salariales, suelos pegajosos y techos de cristal.

Techo de cristal y suelo pegajoso son dos metáforas que ilustran las principales dificultades y condicionantes de la actividad laboral femenina, pero también pueden observarse en otros contextos de las relaciones laborales.

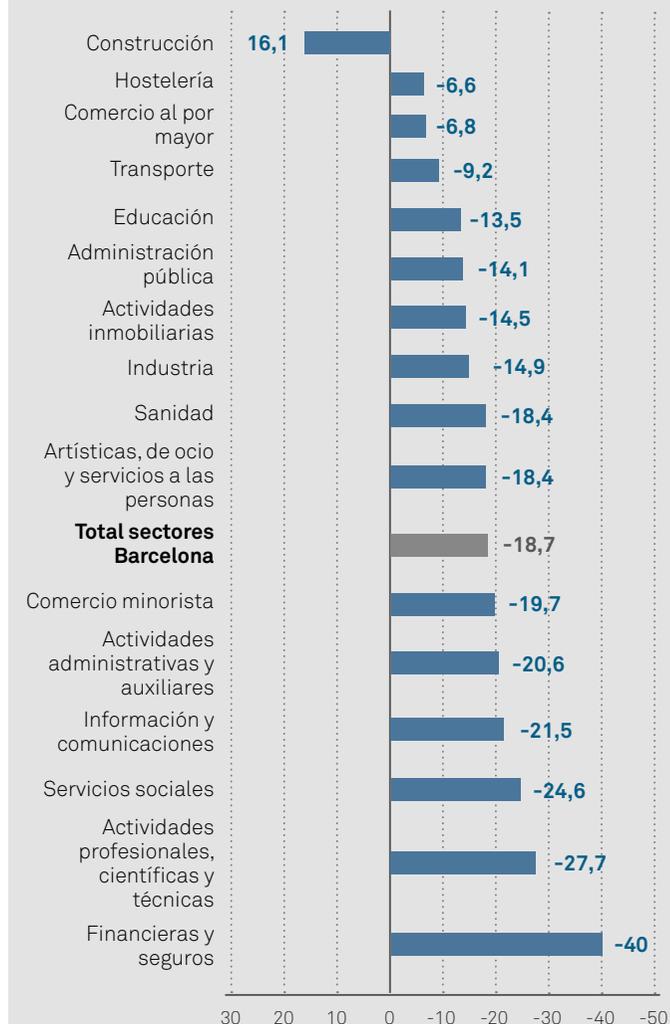
Desde una perspectiva interseccional, de manera amplia, y desde una perspectiva de género, de manera particular, el abordaje de las desigualdades que afectan al acceso al mercado de trabajo, las condiciones laborales y la calidad del empleo son un reto que tenemos que afrontar conjunta y coordinadamente en el marco de este Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad.

Los conceptos de *suelo pegajoso* y *techo de cristal* —como metáforas de las principales dificultades y condicionantes de la actividad y el desarrollo laboral femenino— ilustran la confluencia de diferentes factores estructurales que inciden en la relación de las mujeres con el mercado laboral. Las características del tejido productivo, las culturas organizativas y las formas de gestión empresarial, pero también la

revisión de la construcción de categorías profesionales, la regulación del empleo y el mercado de trabajo, entre otros, son ámbitos sobre los cuales este Acuerdo de ciudad quiere intervenir con el fin de reducir y minimizar las desigualdades laborales que afectan a las mujeres.

Partiendo de su conceptualización más amplia, *suelo pegajoso* y *techo de cristal* no son conceptos que hagan referencia solamente a las dificultades estructurales para la movilidad laboral o para el desarrollo de una trayectoria profesional ascendente de las mujeres, sino que hacen referencia, especialmente, a una problemática que es multidimensional y que incluye variables clave para poder adoptar una mirada amplia con relación a la calidad del trabajo y al desarrollo profesional: salarios comparativamente más bajos (brecha salarial) y mayor precariedad y temporalidad en el trabajo son variables con suficientes datos como para abordarlos de forma verdaderamente comprometida. Pero también hay cuestiones como una mayor sobrecualificación —que se traduce en el ejercicio laboral en trabajos muy por debajo de la formación o la experiencia profesional— o una estereotipación del trabajo femenino dentro de unos nichos ocupacionales determinados (segregación horizontal), que son aspectos que determinan y condicionan de manera negativa las condiciones laborales y de acceso al mercado de trabajo de las mujeres y que, necesariamente, tienen que estar en el centro de las políticas activas que se desarrollarán en el marco de este Acuerdo.

Brecha salarial de género por sector de actividad en Barcelona. 2019 (%)



Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Estadística y Difusión de Datos.

➤ PARA SABER MÁS:

[Les dones al mercat de treball \(2022\) \("Las mujeres en el mercado del trabajo"\) \(textos en catalán\)](#)

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

[El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona \("El suelo pegajoso de las mujeres en la ciudad de Barcelona"\) \(textos en catalán\)](#)

Un Acuerdo de ciudad que incorpora el abordaje holístico del paro juvenil como uno de sus principales retos y apuesta por reforzar la educación y la formación profesional de calidad como principal estrategia de prevención.

Desigualdades educativas y paro juvenil: dos retos de ciudad que hay que abordar de manera conjunta

—
Fundación BCN Formación Profesional

Más allá de las dinámicas del mercado de trabajo y de situaciones coyunturales, existe una interrelación entre situaciones de desigualdad educativa y niveles de paro juvenil. Ambos fenómenos tienen que abordarse de manera conjunta y coordinada.

A partir de la situación generada por la pandemia, en el sistema educativo han aflorado agudamente y se han podido visualizar de manera nítida algunas de las externalidades negativas más evidentes de la existencia de desigualdades educativas en el territorio de Barcelona. Así, las desigualdades de tipo educativo y socioeconómico se han visto acentuadas a partir de la pandemia.

La brecha digital, distinto acceso a recursos educativos/formativos o diversidad de situaciones de centros educativos/formativos son ejemplos de elementos generadores de desigualdades educativas que se identifican en paralelo con otras situaciones desfavorecedoras con respecto a la igualdad de oportunidades de jóvenes y niños y niñas. A menudo, las situaciones de desigualdad educativa/formativa derivan en segregación escolar, absentismo o desvinculación prematura de los estudios y la formación, problemáticas de abordaje complejo y consecuencias desastrosas a la hora de garantizar la igualdad de oportunidades de los y las futuras personas jóvenes y adultas por parte de las instituciones, como, por ejemplo, en el acceso a un mercado laboral en el que la fuerza de trabajo poco cualificada se está devaluando más rápidamente que entre el resto de categorías y, además, sufre de modo más evidente los envites de las crisis de empleo o las crisis de sectores productivos concretos.

La desigualdad educativa tiene varias dimensiones que hay que abordar desde una óptica integral. El sistema educativo no contiene todas las herramientas para abordar una problemática que normalmente tiene un origen socialmente poliédrico y está condicionada por distintas variables, pero sí tiene cierta capacidad de incidencia que hay que potenciar a través de políticas públicas. Son varios los contextos y situaciones que hay que abordar desde unas políticas públicas integrales y planificadoras del sistema, el cual ha de tener en cuenta la naturaleza de esas desigualdades en una sociedad diversa en todos los sentidos como es la barcelonesa.

Las desigualdades educativas también pueden presentarse en forma de diversidad en el acceso a los tipos de estudio por razón de género. Desde la Fundación BCN Formación Profesional se observa cómo la brecha de género en este sentido es amplia y se identifica especialmente entre las titulaciones tecnológicas e industriales, donde la media de mujeres representa en torno al 5% del alumnado. Estas titulaciones son precisamente las que tienen hoy una mayor inserción y, en general, mejores condiciones laborales y perspectivas de futuro, en un modelo productivo con un futuro asentado en la tecnología como fuente de productividad, riqueza y competitividad.

Si analizamos los datos de paro juvenil de los y las jóvenes de Barcelona durante los meses de 2021 por niveles instructivos, se observa cómo la población joven con niveles instructivos más bajos ha tardado más que el resto en recuperarse del paro registrado. De hecho, los y las jóvenes con niveles instructivos más bajos no empiezan a experimentar mejoras perceptibles (situarse por debajo del valor cero), en términos de paro registrado, hasta mediados de año, mientras que los niveles de FP, ESO y Bachillerato empiezan a recuperarse en el mes de marzo y los universitarios y las universitarias, en febrero.

Los únicos niveles instructivos que se encuentran por debajo de la media (valores superiores a la línea roja) de recuperación son los más bajos (hasta primaria) y no especializados. Actualmente, en Barcelona se registran un total de 6.770 jóvenes de hasta 29 años en situación de paro, que suponen el 10,7 % del total de personas en situación de paro en la ciudad.

Tasa de paro <25 años

Barcelona – 4T 2021

22,3 %

Tasa de abandono escolar prematuro

Cataluña, 2020

17,4 %

23,2 H / 11,1 D

UE: 9,9 %

11,8 H / 8,0 D

Jóvenes con origen fuera de UE-27

35,4 %

Jóvenes 20–24 sin estudios secundarios

Cataluña

23,6 %

UE: 15,7 %

18,5 H / 12,9 D

Jóvenes en situación NEET

CAT Diciembre 2021

18,2 %

18,3 H / 18,0 D

UE: 13,7 %

12,2 H / 15,41 D

Jóvenes con origen fuera de UE-27

35,6 %

Objetivo EU para España, 2020 (ampliado en 2030)

15 % AEP

Objetivo EU 2020 (2030)

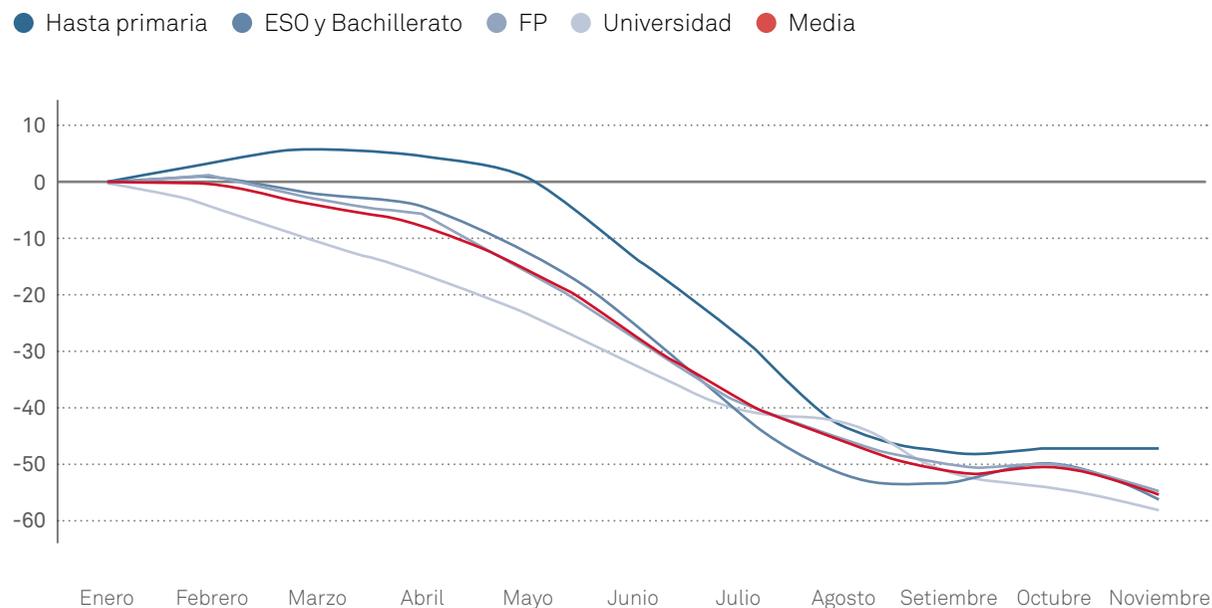
10 % AEP

Formación permanente de la población activa UE

60 %

Estos datos son una primera y clara aproximación a una parte de la realidad que generan las desigualdades educativas, más allá de los niveles salariales y tasas de temporalidad, que van en la misma dirección que el paro registrado en cuanto a niveles instructivos. El efecto del nivel instructivo sobre las variables del mercado laboral es el más acusado, por encima de edad, sexo o sector, y por ese motivo las desigualdades educativas son la raíz y el origen de situaciones de partida muy desfavorecedoras y con bastantes repercusiones en la vida adulta de las personas que ahora son niños/as o jóvenes. La obtención de estudios secundarios especializados (FP de grado medio) o superiores (FP de grado superior o universitarios) representa un salto cualitativo con respecto a las condiciones en el mercado laboral. Es necesario que la igualdad de acceso a este tipo de estudios (y su continuidad) se potencie desde las instituciones, que se establezcan mecanismos para igualar los centros educativos/formativos y que se refuercen los recursos de los centros que tienen que hacer frente a una variabilidad más elevada de situaciones. Estas políticas dirigidas a los centros tienen que ir acompañadas, idealmente, de medidas enfocadas a familias y alumnado para intervenir en situaciones sociales desfavorecedoras y complejas e incrementar los incentivos para mantenerse en el sistema educativo/formativo.

Evolución paro registrado – Jóvenes hasta 29 años. Barcelona. Base enero = 100. Meses 2021



Fuente: Fundación BCN Formación Profesional, a partir de datos del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo.

La Comisión Europea ha propuesto el 2022 como el Año Europeo de la Juventud.

El objetivo, junto con los *NextGenerationEU*, es mejorar las oportunidades de las personas jóvenes, especialmente las que derivan de la calidad del trabajo y de la calidad de la formación y la educación.

Paro juvenil y desvinculación prematura de los estudios y la formación

La tasa de abandono prematuro de los estudios y la formación (también abandono escolar prematuro, AEP) y la inactividad laboral juvenil (jóvenes en situación NEET) son los dos principales indicadores identificados por la UE en relación con el riesgo de exclusión social de la juventud en transición hacia la adultez en economías de mercado.

La tasa de abandono prematuro de los estudios y la formación, tal como la define la UE, se refiere al porcentaje de jóvenes de entre 18 y 24 años, que no han adquirido un nivel de educación equivalente a la secundaria postobligatoria en el contexto educativo catalán, y que no se encuentran escolarizados o recibiendo algún tipo de formación.

La reducción de la tasa de abandono escolar prematuro es uno de los retos globales de las agendas politicosociales en Europa, ya que representa uno de los indicadores clave, con todas las consecuencias en cuanto a costes sociales y económicos que comporta. Así quedó recogido en el programa Horizon 2020 y también ahora en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Pero, más allá del objetivo común de reducir estadísticamente la tasa de abandono prematuro de los estudios, la desvinculación prematura de los estudios es una cuestión de equidad educativa y social que afecta de manera especial a personas jóvenes, mayoritariamente chicos, en los que confluyen un conjunto de ejes de desigualdad (estrato socioeconómico, origen, etcétera).

La desvinculación educativa prematura tiene indudablemente un impacto negativo en un momento de transición vital y social hacia la adultez en aquellas personas jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo sin una formación adecuada.

Si bien para el conjunto de Cataluña los porcentajes de AEP (17,4 %, según datos del IDESCAT de diciembre de 2020) se han reducido de forma considerable en los últimos años, las diferencias en la tasa de AEP entre chicos y chicas se ha incrementado considerablemente y es todavía de 12,1 puntos porcentuales (23,2 % y 11,1 %, respectivamente). Pero esta diferencia no tiene que ser excusa para no ver que también entre las chicas el abandono escolar prematuro es una cuestión que hay que resolver. Los estudios internacionales sobre AEP destacan, además, que estos porcentajes son más altos especialmente cuando se trata de jóvenes de clase trabajadora y de entornos escolares con

recursos deficitarios y ubicados en barrios periféricos o socialmente desfavorecidos.

Reforzar esquemas alternativos de aprendizaje y formación, aumentar su oferta y disponibilidad, y facilitar su acceso son aspectos claves para reducir el abandono de los estudios y facilitar el retorno al sistema educativo o promocionar una incorporación al mercado de trabajo con ciertas garantías.

Es importante que cualquier estrategia de empleo para personas jóvenes de la ciudad tenga en cuenta el ecosistema de la formación profesional y las políticas educativas de la ciudad, tanto las referidas a segundas/nuevas oportunidades como las referidas a estudios postobligatorios.

➤ PARA SABER MÁS:

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

¿Quiénes son los y las jóvenes en situación NEET?

NEET es el acrónimo del indicador estadístico “Not in employment, education or training” que designa a aquellas personas jóvenes de entre 15 y 29 años que no se encuentran ocupadas ni en proceso de búsqueda de trabajo y que no siguen ningún tipo de esquema formativo, ya sea de carácter general o vocacional/profesionalizador.

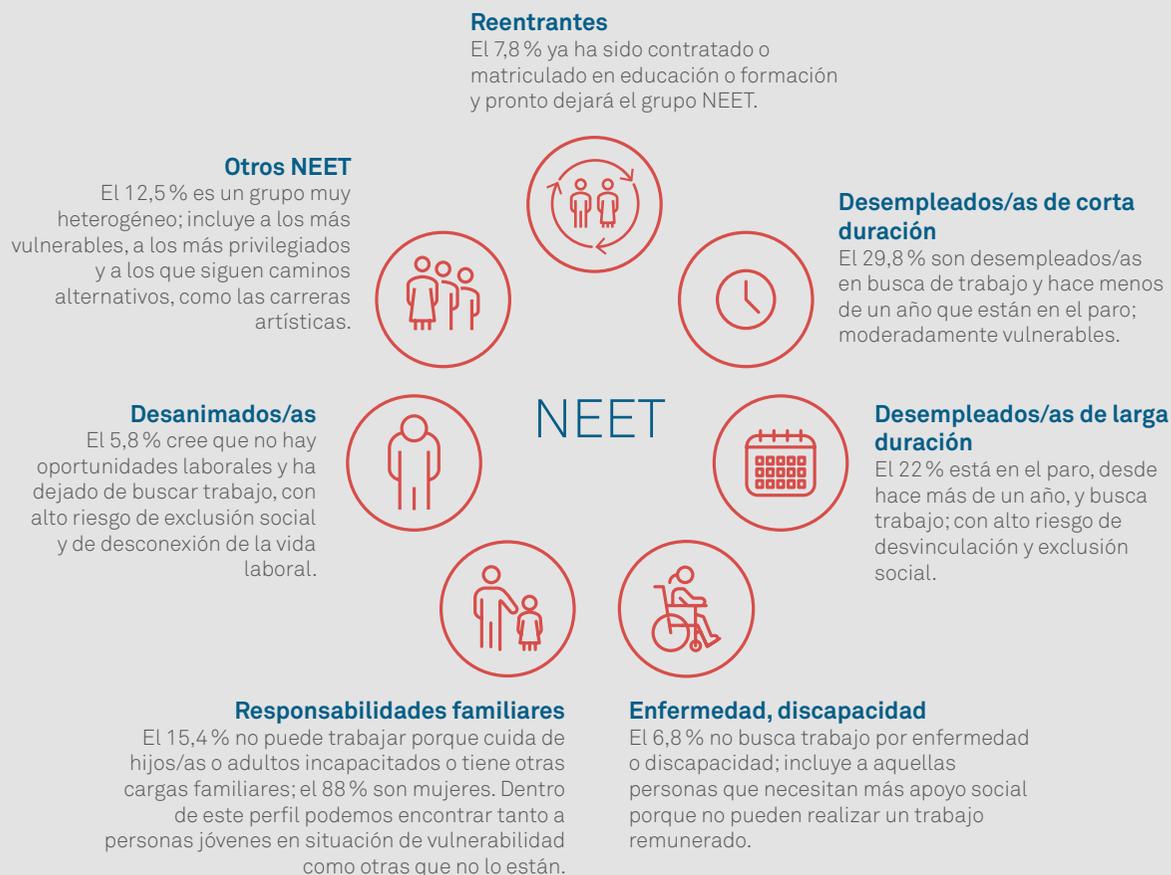
En Cataluña a veces se utiliza el acrónimo NOEF (“no ocupados, ni en procesos educativos o formativos”). Popularmente, se utiliza el término socialmente estigmatizante de “ninis”.

Se trata de un indicador de una situación social que es cambiante y no de un indicador de perfil sociodemográfico, aunque el riesgo de encontrarse en situación NEET está estrechamente vinculado con situaciones de vulnerabilidad social y económica.

La mayor parte de las personas jóvenes en situación NEET lo están de manera involuntaria (Eurofound). La heterogeneidad de situaciones no permite establecer un perfil tipo de la persona joven en situación NEET.

El 16,5% de la población joven de la UE de 20–34 años se encontraba en situación NEET antes de la COVID-19 (2018). Esa cifra corresponde a 15 millones de personas jóvenes aproximadamente.

Heterogeneidad de perfiles de la población joven en situación NEET



Fuente: adaptación propia a partir de Eurofound.

➤ PARA SABER MÁS:

[Eurofound: Youth in EU \(NEET\)](#)

[Infografía: Paro juvenil en Europa. Jóvenes NEET](#)

[Infografía: Quiénes son los jóvenes NEET. 2021 \(textos en inglés\)](#)

En Barcelona no disponemos de datos actuales sobre el porcentaje de jóvenes en situación NEET en la ciudad, y esta es una cuestión que queremos tratar en el marco de este ABOQ.

La aproximación más reciente corresponde al informe, de carácter cuantitativo, realizado por la Fundación BCN Formación Profesional en el 2017: *Jóvenes con necesidad de inserción educativa o laboral. Un análisis sociodemográfico por la ciudad de Barcelona*.

El análisis realizado estimaba que el porcentaje de jóvenes de entre 16 y 24 años que se encontraban en situación NEET era del 13,2% (14,5% hombres y 11,8% mujeres; total = 17.038 personas). A pesar de la heterogeneidad de perfiles, existe una sobrerrepresentación de jóvenes extranjeros/as o de familias de origen extranjero en situación NEET, que también está por encima del porcentaje de jóvenes extranjeros/as en la ciudad.

Los datos internacionales corroboran este aspecto: las personas jóvenes de familias de origen extranjero (independientemente de tener o no la nacionalidad del país) y de familias en situaciones socioeconómicas desfavorecidas se encuentran sobrerrepresentadas entre la gente joven en situación NEET.

El Plan de Acción del Pilar Europeo de los Derechos Sociales determina como uno de sus objetivos centrales reducir la población de jóvenes de entre 15 y 29 años en situación NEET al 9% para el año 2030 y mejorar específicamente sus perspectivas laborales.

Jóvenes NEET. Algunos factores de riesgo en perspectiva interseccional

SITUACIONES SOCIO-ECONÓMICAS Y FACTORES DE RIESGO



Educación / Nivel educativo

Los y las jóvenes con bajo nivel educativo tienen tres veces más de posibilidades de convertirse en jóvenes NEET en comparación con otros jóvenes con niveles educativos más altos.



Discapacidad

Aquellas personas que declaran tener algún tipo de discapacidad tienen un 40% más de posibilidades de convertirse en jóvenes NEET que otras personas jóvenes sin discapacidades.



Migración

Las personas jóvenes inmigrantes o pertenecientes a familias inmigradas tienen un 70% más de posibilidades de convertirse en jóvenes NEET que las personas jóvenes autóctonas.



Divorcio de los progenitores

Los y las jóvenes de familias en las que los progenitores se han separado/divorciado tienen un 30% más de posibilidades de convertirse en jóvenes NEET.



Paro

Tener a los progenitores en paro o sin trabajo de manera sistemática incrementa en un 17% las posibilidades de convertirse en jóvenes NEET.



Ingresos domésticos

Las personas jóvenes que viven en hogares con ingresos económicos bajos tienen más posibilidades de convertirse en jóvenes NEET que otras personas jóvenes de familias sin problemas económicos.



Lugar de residencia

Vivir en áreas remotas o periféricas urbanas incrementa 1,5 veces las posibilidades de convertirse en NEET.

El ABOQ, necesariamente tiene que observar entre sus retos cómo abordar de forma efectiva los factores de desigualdad que hay detrás de esta problemática.

Fuente: adaptación propia a partir de Eurofound.

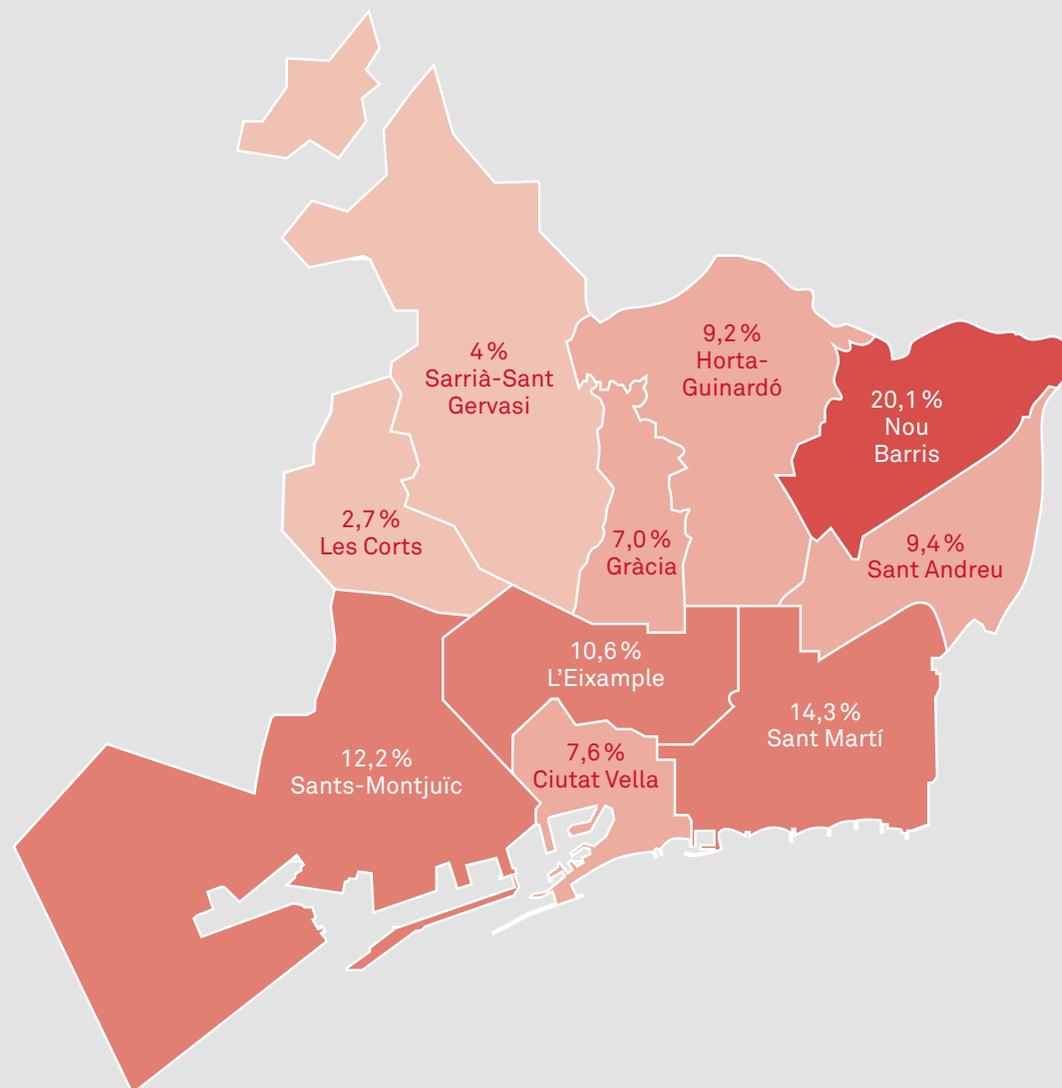
➤ PARA SABER MÁS:

Accede al informe de la Fundación BCN Formación Profesional (2017), *Jóvenes con necesidad de inserción educativa o laboral. Un análisis sociodemográfico de la ciudad de Barcelona* (texto en catalán).

Desigualdades educativas y desvinculación de los estudios y la formación. % de jóvenes de 17 años que han dejado de estudiar

Según datos del Estudio sobre los jóvenes nacidos en el año 2001 fuera del sistema, del Consorcio de Educación de Barcelona, entre la totalidad del alumnado incluido en la muestra, casi la mitad residía en los distritos de Nou Barris (20,1%), Sant Martí (14,3%) y Sants-Montjuïc (12,2%). El 86,3% no continuaron los estudios secundarios postobligatorios.

Más del 80% del alumnado en situación de vulnerabilidad no termina los estudios secundarios postobligatorios.



➤ PARA SABER MÁS:

Estudio sobre los jóvenes nacidos en el año 2001 fuera del sistema. Marzo del 2019. Consorcio de Educación de Barcelona.

¿Qué hemos hecho para mejorar el abandono escolar prematuro? Consorcio de Educación de Barcelona. Setiembre del 2021.

Fuente: Estudio sobre los jóvenes nacidos en el año 2001 fuera del sistema. Marzo del 2019. Consorcio de Educación de Barcelona.

Un Acuerdo de ciudad que identifica el reto de reducir el paro estructural de larga duración también como un problema que resulta de la intersección de factores de desigualdad social.

Paro de larga duración. Un reto estructural resultado de la intersección de varios ejes de desigualdad social

El paro de larga duración es un problema estructural que, como tal, es también el resultado de la intersección de un conjunto de factores y variables de desigualdad social.

Sin embargo, el paro de larga duración, como otros problemas estructurales del mercado de trabajo, no se define únicamente por sí mismo, sino que lo hace, especialmente, por todas las derivadas sociales, económicas, emocionales, etcétera, que afectan a las personas que lo sufren.

La definición de la OIT de *desempleo de larga duración* incluye a todas las personas desempleadas que llevan doce meses o más buscando un puesto de trabajo. El indicador en Cataluña, según el IDESCAT, expresa el porcentaje de población económicamente activa (16–74 años) que ha estado en paro durante un periodo de doce meses o más, de forma continuada.

El desempleo de larga duración tiene una clara relación con el perfil de las personas desempleadas: tiende a afectar a las personas trabajadoras de más edad o de nivel educativo bajo, y a las que se han quedado sin trabajo por reducción de personal. Por lo tanto, una tasa elevada de desempleo de larga duración es indicativa de problemas estructurales en el mercado de trabajo.

Desde el momento en el que el paro de larga duración afecta a los perfiles más vulnerables de la sociedad (por edad, nivel educativo, origen, etcétera) y más allá de factores estrictamente económicos y de las dinámicas del mercado de trabajo, el paro de larga duración es, sobre todo, un problema de equidad derivado de las desigualdades sociales.

Reducir la duración del periodo de desempleo constituye un elemento fundamental de muchas estrategias para reducir el desempleo total. El desempleo de larga duración no es deseable, especialmente cuando se debe a la dificultad de armonizar la oferta y la demanda de empleo por deficiencias de la demanda. Cuanto más tiempo está una persona desempleada, menos posibilidades tiene de encontrar un puesto de trabajo. No hay duda de que recibir un apoyo en los ingresos durante el periodo de desempleo reduce las dificultades económicas, pero las ayudas económicas no son eternas.

Dentro del grupo de personas desocupadas de larga duración, se incluyen las “buscadoras desanimadas”, esto es, las personas que no realizan actividades de búsqueda por motivos relacionados con ciertas “percepciones” subjetivas sobre el mercado laboral (por ejemplo, creer que no hay puestos de trabajo disponibles para ellas).

Paro de larga duración Diciembre 2021

54,3 %

% sobre total de personas en situación de paro, por sexo

50,3 % hombres

57,6 % mujeres

Fuente: Departamento de Estadística y Difusión de Datos del Ayuntamiento de Barcelona.

En Barcelona, los datos de paro de larga duración (a diciembre del 2021) dibujan un perfil que coincide plenamente con las descripciones que hace la OIT en las líneas precedentes: el de una mujer de 45 años o más, con estudios generales y procedente de los servicios a las empresas o el comercio.

Si se analizan los datos un poco más en profundidad, se observa que más de la mitad de las personas desempleadas (58,5 %) supera los 45 años, el 61,2 % cuenta con educación general y en torno a una quinta parte (20,3 %) es de origen extranjero. El paro de larga duración, a pesar de oscilaciones hacia la mejora, representa el 54,3 % del paro registrado total.

Paro de larga duración (+12 meses) por distritos (%). Diciembre 2021

El porcentaje de personas en situación de paro de larga duración con respecto al total de personas en esta situación en Barcelona es del 54,3 %. Por sexos, el 57,6 % de todas las mujeres en situación de paro hace más de 12 meses que están en esta situación.

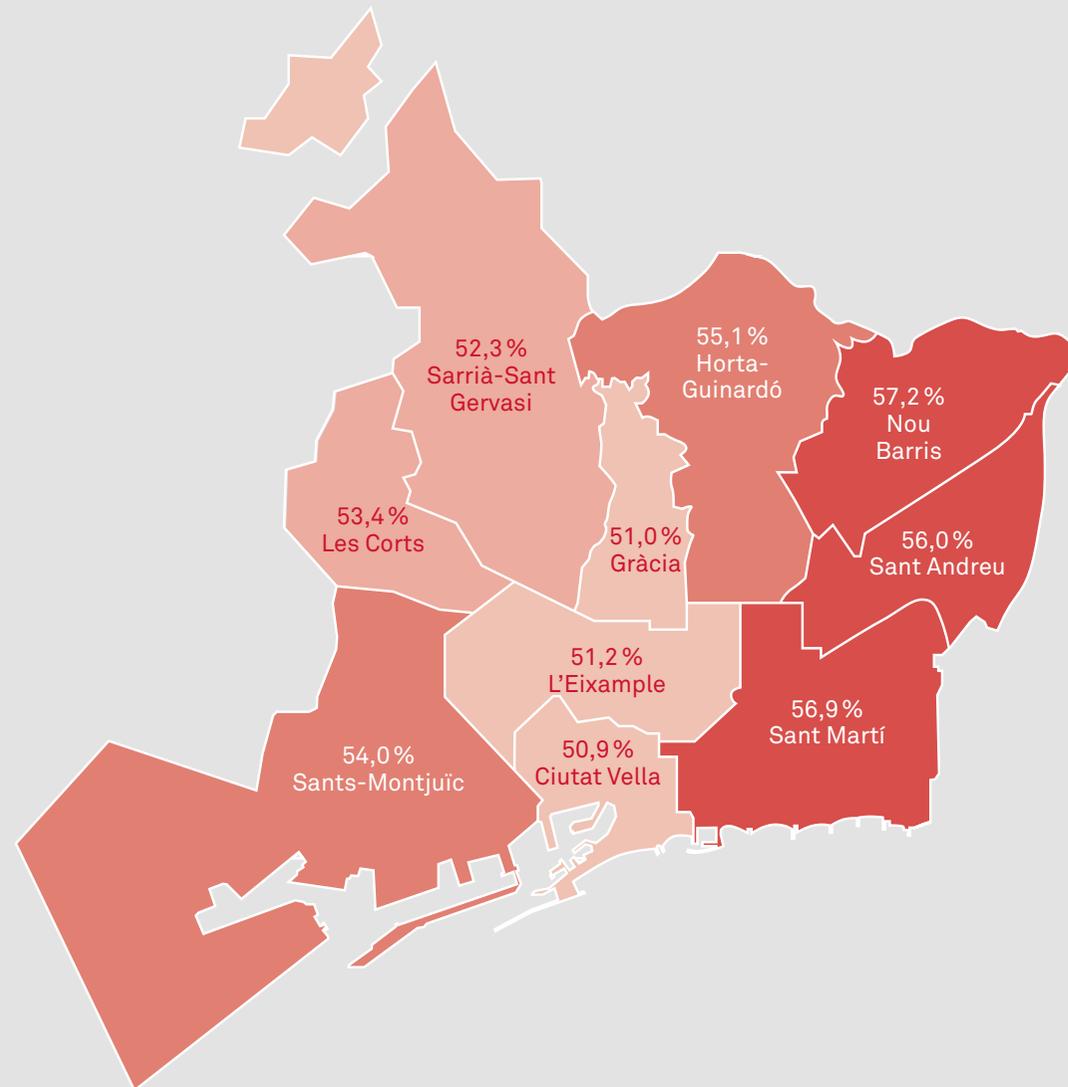
Por distritos, los porcentajes de personas que hace más de 12 meses que están en el paro respecto del total de personas en esta situación en cada distrito varían entre el 51,0 % de Gràcia y el 57,2 % de Nou Barris.

Paro de larga duración

Diciembre 2021

54,3 %

50,3 % H – 57,6 % D



Parcialidad, temporalidad del trabajo y precariedad salarial

Según el informe “Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario” de 2011 de la OIT, “en el sentido más general, el trabajo precario es un medio que utilizan los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a las personas trabajadoras” (2011, 4). Es aquel trabajo que, independientemente de si se realiza dentro de la economía formal o la informal, se caracteriza por unos altos niveles de incertidumbre e inseguridad. Normalmente, un trabajo precario viene definido por la incertidumbre que comporta la duración del trabajo, la presencia de varios contratantes, la falta de una protección social y los beneficios que esto comporta, un salario bajo, y obstáculos tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato o poder acceder a una negociación colectiva, entre otros indicadores.

Los contratos temporales normalmente ofrecen sueldos más bajos, dado que, a pesar de que la negociación colectiva establece los niveles salariales independientemente de si el contrato es temporal o de carácter indefinido, los salarios se incrementan con el tiempo y se relacionan directamente con la duración de la relación laboral con la empresa (OIT, 2011: 4).

Algunas de las derivadas negativas de estas situaciones son la dificultad de planificación de las vidas personales y familiares a corto, medio y largo plazo, y la imposibilidad de acceder a determinadas formas de protección social.

Por su parte, el reciente informe “La precariedad laboral en España: una doble perspectiva” de CC. OO. analiza el fenómeno de manera detallada, utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), y pone de manifiesto que la precariedad laboral en España tiene un fuerte carácter estructural.

Este estudio demuestra, según un enfoque multidimensional propio, que el 48 % de las personas asalariadas se encuentran dentro de los criterios de precariedad laboral, con un 8 % de precariedad extrema. Solo el 28 % de las personas asalariadas lo estarían sin carencias laborales. El estudio también pone de relieve que las mujeres sufren más precariedad, tanto en los indicadores monetarios como en los no monetarios.

Contratación temporal

Diciembre 2021

82,8 %

82,0 % H / 83,5 % D

Contratación a tiempo parcial

Diciembre 2021

43,7 %

% Contratación temporal < 1 mes

Diciembre 2021

48,9 %

Contratación a tiempo parcial por sexo

sobre el total de contratos Diciembre 2021

18,9 % H

24,8 % D

➤ PARA SABER MÁS:

[*La precariedad laboral en España: una doble perspectiva. Resumen ejecutivo \(CCOO, 2021\).*](#)

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

Fuente: Departamento de Estadística y Difusión de Datos del Ayuntamiento de Barcelona.



A lo largo de las páginas anteriores hemos introducido, por un lado, el concepto de *empleo de calidad* y el marco de referencia — especialmente el internacional— que delimita conceptualmente el enfoque del ABOQ hacia una perspectiva eminentemente social del empleo de calidad.

Hemos presentado también la situación de partida —en estos momentos en los que parece que la situación socioeconómica y laboral de la ciudad empieza recuperarse tras el impacto de la COVID— desde la mirada sobre algunos indicadores de calidad en el trabajo y ámbitos de intervención a los que hay que prestar especial atención, y hemos expresado algunos de los retos derivados.

En las páginas siguientes mostraremos la formulación estratégica del ABOQ, a partir de la definición de **su misión y su visión**, así como su lógica operativa y de actuación, siempre orientada a maximizar el abordaje eficaz y efectivo de los retos definidos. La formulación del ABOQ se concreta también a partir de la observación de un conjunto de **principios rectores** que guiarán el despliegue de las **líneas de actuación**, definidas y estructuradas a partir de **ejes y objetivos estratégicos**.

02.4 **Formulación estratégica. Visión y misión**

El Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030 nace fruto del trabajo colaborativo de Barcelona Activa con el conjunto de agentes sociales, económicos y del tercer sector social de la ciudad, así como con el Servicio de Empleo de Cataluña (SOC, por sus siglas en catalán) y el conjunto de áreas municipales y gerencias de los distritos de la ciudad.

Formulación estratégica

Tal como hemos ido viendo en páginas anteriores, el ABOQ se alinea y enmarca necesariamente dentro de la estrategia económica de la ciudad, el *Barcelona Green Deal*, y se convierte en un pilar central de los objetivos de ciudad en materia de equidad en el ámbito ocupacional y para garantizar la calidad del trabajo y la empleabilidad de la ciudadanía.

Siguiendo un planteamiento similar a la formulación estratégica propuesta por el *Green Deal*, la articulación del ABOQ también sigue una estructura metodológica de progresiva concreción y acotamiento, que toma en consideración todos los elementos relevantes a la hora de diseñar una propuesta de intervención exhaustiva y completa en materia de fomento del empleo de calidad: desde sus ámbitos de intervención hasta su gobernanza y metodología de seguimiento.

En la infografía adjunta presentamos las capas del planteamiento del ABOQ organizadas en base a su naturaleza estratégica y operativa.

La pirámide refleja las capas jerárquicas de este planteamiento.

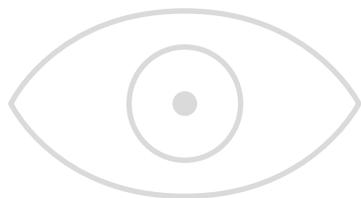


Visión

La visión se refiere al enfoque que adopta el ABOQ y a la proyección del posicionamiento que queremos para Barcelona en el año 2030 en términos de empleo de calidad.

Un Acuerdo de ciudad **alineado con la visión del Barcelona Green Deal** de consolidar Barcelona como un **referente internacional en el fomento de la equidad y la calidad en el mercado de trabajo**, a partir del establecimiento de un **pacto social y económico** entre todos los agentes sociales.

Un Acuerdo de ciudad con visión social, acorde a la **Agenda 2030** de la ciudad de Barcelona, que, al mismo tiempo, **observa y adopta como propios los ODS** en cuanto a trabajo digno, reducción de las desigualdades y educación de calidad.



Misión

La misión se refiere al propósito general del ABOQ: a lo que se quiere conseguir, de manera genérica, estableciendo los marcos de actuación que deben guiar la definición estratégica y operativa y el despliegue del acuerdo.

El ABOQ nace con la misión de velar por la **equidad en la distribución de los recursos ocupacionales** y en el acceso al mercado de trabajo, y de colocar a las personas en el centro.

Un Acuerdo de ciudad con la misión de **mejorar las realidades del mercado de trabajo, las condiciones y relaciones laborales** y la empleabilidad de las personas con **perspectiva territorial y de proximidad**.

Un Acuerdo de ciudad con la misión de definir la **hoja de ruta** para los próximos diez años respecto al **fomento de un empleo de calidad con perspectivas de transformación social, de sostenibilidad, de innovación y de abordaje de los ejes de desigualdad social** que afectan a todas las personas en el acceso al mercado de trabajo.

Un Acuerdo de ciudad con la misión de **fomentar el papel esencial que la empresa** tiene que ejercer como agente innovador y transformador del riesgo en oportunidades, y como marco de transformación de las relaciones laborales con compromiso de calidad.

Un Acuerdo de ciudad con la misión de potenciar la **concertación social** y la **cooperación y corresponsabilidad público-privada**.

Un Acuerdo de ciudad con la misión de **fomentar la transversalidad del empleo dentro del conjunto de políticas municipales** a partir de la identificación de objetivos comunes a escala intramunicipal.



02.5 Principios rectores

Un Acuerdo de ciudad con las personas en el centro, basado en la equidad en el acceso al mercado de trabajo y en la mejora de la calidad de las condiciones laborales como principios rectores irrenunciables.

Si el fomento de un empleo de calidad para toda la ciudadanía —desde una perspectiva de transformación social, sostenibilidad, innovación y abordaje de los ejes de desigualdad social— es una misión básica de este ABOQ, el despliegue e implantación de las líneas de actuación y acciones específicas que de él se deriven tienen estar orientadas por un conjunto de principios rectores irrenunciables que guíen y den sentido y contenido al conjunto de objetivos.

Equidad



Corresponsabilidad



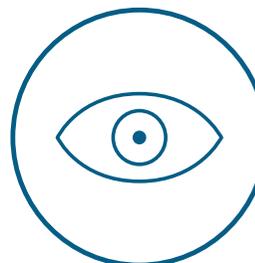
**Territorialización
y proximidad**



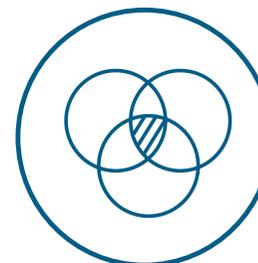
**Eficacia y
evaluación**



Transparencia



**Enfoque
interseccional**





Equidad

La equidad es imprescindible por exigencia ética y política, pero también por una exigencia económica: es necesario el talento de todos y todas para ser una sociedad competitiva a la altura de los tiempos. La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la cohesión social son conceptos bajo el paraguas de la equidad, así como la gratuidad y la universalidad de los servicios ofrecidos por la Administración pública.

La equidad también nos exige priorizar a las personas y a los colectivos con mayores dificultades para acceder al empleo, sin los cuales no se podría hablar de *calidad en el empleo*. La calidad también nos habla de conceptos clave, como la temporalidad, la precariedad y la parcialidad en las jornadas de trabajo, unos conceptos contra los cuales hay que luchar desde muchos niveles y agentes (patronales, sindicatos, Administración pública), porque solo así podremos hablar de *trabajo decente*.



Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el vínculo entre los agentes que conforman el ecosistema de empleo en Barcelona y ofrecen servicios y programas financiados con fondos públicos, y las personas que son sus usuarias.

Todas las partes tienen que suscribir el compromiso de garantizar el objetivo final y la eficacia. El principio de corresponsabilidad está estrechamente ligado a la noción de *concertación social* que hemos presentado, basada en la cooperación, la interrelación y la interdependencia de los agentes sociales con la Administración local. La corresponsabilidad tiene que garantizar una planificación y una gestión eficaces de los servicios ocupacionales, garantizando a la vez la optimización de los recursos disponibles y evitando duplicidades.



Territorialización y proximidad

La territorialización, entendida como la adaptación a las características y necesidades del mercado de trabajo de cada territorio, con una especial atención en los territorios con un tejido productivo menos desarrollado, es también un principio clave que guiará las actuaciones enmarcadas en este acuerdo.

La territorialización también se entiende como marco de observación que ha de servir para la detección de necesidades y para el despliegue de los servicios en el territorio, las personas y las empresas.

Por su parte, la proximidad se entiende como el principio que tiene que garantizar la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquiera persona de cualquier territorio, de una manera ágil, efectiva y continuada. Tiene que ser una proximidad en el territorio, pero también, y sobre todo, una proximidad en el acompañamiento a las personas.

La proximidad como condición para garantizar la equidad en el acceso a los recursos ocupacionales de ciudad

— Amèlia Clara

Mesa de Entidades del Tercer Sector Social de Cataluña
Diciembre del 2021

El estallido de la crisis social provocada por la pandemia de la COVID ha hecho más evidentes que nunca las desigualdades de un sistema que deja fuera del mercado de trabajo a numerosas personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social, especialmente en una ciudad tan compleja y diversa como Barcelona. Al mismo tiempo, esta crisis ha provocado una gran tensión en los recursos de atención directa existentes y ha puesto sobre la mesa la incapacidad para dar respuesta a un incremento repentino y desmesurado de las necesidades sociales de la ciudad.

Así, el gran reto para conseguir un empleo de calidad en la ciudad de Barcelona en los próximos años implica garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas que residen en ella y corregir las desigualdades que existen entre los barrios de la ciudad. En este sentido, el avance en la territorialización de los servicios ocupacionales tiene que permitir que estos recursos lleguen a todas las personas que lo necesitan, con especial atención a los colectivos en situación de vulnerabilidad y con mayores dificultades para incorporarse al mercado de

trabajo, como es el caso de las personas con discapacidad o con problemas de salud mental, las personas jóvenes, las mujeres o las personas en situación de paro de larga duración.

En un contexto en el que el acceso a los recursos y la disponibilidad de estos están limitados y dependen en gran forma del lugar de residencia, la gestión desde la proximidad abre las puertas a un mayor aprovechamiento de los recursos existentes y una mayor eficiencia en su gestión, promueve la creación de sinergias con otros agentes sociales y económicos que actúan en el territorio, y facilita la capacidad de dar una respuesta más acotada e integral a las necesidades de las personas que viven en él. Al mismo tiempo, facilita el conocimiento, información y acceso a estos recursos por parte de los ciudadanos y ciudadanas del mismo barrio.

Para asegurar el éxito de los recursos de inserción sociolaboral, es muy importante avanzar hacia una atención más integrada, poder llegar a modelos de expediente único, evitando duplicidades, y aplicar procesos de seguimiento de la inserción social y laboral a lo largo de la vida, más allá de la obtención de un trabajo, unos condicionantes que solo se consiguen desde el trabajo en red y de proximidad.

Los recursos ocupacionales tienen que ser flexibles y adaptables a las necesidades de cada

persona, y no pueden gestionarse con el único objetivo de generar beneficios económicos. Hay que gestionarlos desde el conocimiento de la proximidad, la atención comunitaria y la realidad de cada territorio y colectivo. El conocimiento con el entorno empresarial y el contacto los tienen las organizaciones del territorio, que coordinadamente con la Administración pueden diseñar e implantar las actuaciones de forma más adecuada para conseguir un empleo de calidad y su mantenimiento a largo plazo.

La proximidad va estrechamente ligada a la accesibilidad y a la adaptación de las actuaciones a las competencias digitales, transversales y profesionales de las personas atendidas, que tienen que ser garantizadas a todo el mundo independientemente de su condición, capacidades y lugar de residencia. Es momento de potenciar los recursos de atención de los centros de servicios sociales y de información existentes, ya que el estallido de la pandemia de la COVID ha hecho incrementar desmesuradamente la demanda y necesidades de estas personas.

Por todo eso, hay que avanzar en la colaboración y la concertación publicosocial para asegurar la continuidad de los servicios de apoyo y seguimiento a la inserción sociolaboral de los colectivos en situación de vulnerabilidad, y asegurar también la equidad territorial en el acceso a los recursos ocupacionales.



Eficacia y evaluación

La gestión eficaz y transparente de los recursos públicos es también un principio irrenunciable. En este sentido, la trazabilidad, entendida como el seguimiento de las actuaciones y de los recursos desde el principio hasta el final, no puede desligarse de los criterios de eficacia, eficiencia e impacto. No solo hay que tener trazabilidad, sino que, además, se hace necesario garantizar que las actuaciones se han acompañado de mecanismos que evalúen su calidad, resultado, impacto, eficacia y eficiencia.

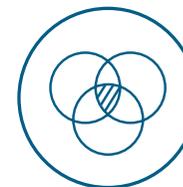


Transparencia

El objetivo final de cualquier política pública no puede ser otro que la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, y las políticas públicas de empleo tienen que contribuir de manera especialmente significativa a esa mejora global.

La transparencia respecto a todas las acciones que se lleven a cabo forma parte de esta mejora cualitativa que se dirige directamente a los procesos, a la manera de llevar a cabo las políticas de empleo.

La transparencia como principio implica necesariamente efectuar un retorno social. Ese retorno social tiene que ser entendido no únicamente como la rendición de cuentas hacia la ciudadanía sobre el buen uso de los recursos públicos, sino también como una evidencia de mejora social que tiene que ser claramente percibida por la ciudadanía.



Enfoque interseccional

Una perspectiva analítica y de intervención permite entender cómo los factores (ejes) de desigualdad social se entrecruzan y cómo esos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio en todos los ámbitos relacionales de la vida.

La interseccionalidad como perspectiva analítica y de intervención en el ámbito de las políticas públicas surge a partir de la constatación de las limitaciones de las políticas que abordan, de manera individualizada y por separado, los ejes de desigualdad social.

El enfoque interseccional quiere superar las limitaciones conceptuales y metodológicas de los abordajes segmentados de los ejes de desigualdad social.

Un Acuerdo de ciudad con enfoque interseccional que aborde los ejes de desigualdad social que confluyen en los procesos de incorporación al mercado de trabajo y en la calidad del empleo y los condicionan, especialmente en colectivos sociales vulnerables y en entornos laborales feminizados.

La perspectiva interseccional y la transversalidad en el diseño de políticas públicas

—
Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso

Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad del Ayuntamiento de Barcelona

Diciembre del 2021

Kimberlé Crenshaw, la autora que acuñó el término *interseccionalidad*, la define como el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta un privilegio dependiendo de su pertenencia a múltiples categorías sociales.

Explicado de otra manera, todas las personas están atravesadas por varias identidades que, según el contexto, la sitúan en una posición de privilegio o de discriminación, de las cuales las más importantes son la clase social, el género y el origen.

Poniendo, por ejemplo, el caso de la situación administrativa respecto a la ley de extranjería, no se encuentra en la misma situación una persona migrada que ha adquirido la nacionalidad española que otra que tiene permiso de residencia u otra que se encuentre en una situación administrativa irregular.

Además, no solo cada eje de privilegio o discriminación tiene un efecto directo sobre la vida de las personas, sino que los diferentes ejes interactúan (se intersecan) entre sí, lo que a menudo amplifica los efectos.

Así, las trabajadoras del hogar se encuentran en una situación especialmente vulnerable por el cruce de varios ejes de discriminación, ya que generalmente son mujeres, migradas, a menudo en situación administrativa irregular y con un nivel socioeconómico bajo, por lo que no es de extrañar que también hayan sido uno de los colectivos más afectados por la pandemia. La generalizada falta de contrato laboral deja desprotegida a la trabajadora en caso de confinamiento; el hecho de trabajar en el domicilio de personas a menudo vulnerables puede implicar la pérdida del trabajo sin ninguna contraprestación, etcétera.

Del mismo modo, una persona negra o que sea leída como musulmana no tendrá las mismas oportunidades a la hora de buscar trabajo, buscar piso, acceder a servicios privados como, por ejemplo, el ocio nocturno, etcétera. En este sentido, véanse los informes del Ayuntamiento de Barcelona en relación con el acceso a la vivienda o los de la Oficina para la No Discriminación (OND).

Así pues, partiendo de este concepto, las políticas públicas tienen que afrontar los retos que se le plantean a la sociedad y abordarlos de forma interseccional; el hecho de dar respuesta

desde “departamentos estancos” carece de sentido hoy en día y, por lo tanto, es necesario que las administraciones se adapten y se rediseñen y que abandonen la concepción clásica de división de las políticas públicas en ejes de trabajo: políticas de género, diversidad funcional, empleo, educación, inmigración, etcétera.

En este sentido, hay varias recetas, todas ellas necesarias, para terminar con esa compartimentación.

En primer lugar, hay que garantizar una transversalidad real y efectiva: las políticas públicas tienen que implicar a toda la Administración en todos sus niveles, tanto verticales como horizontales, indistintamente de su ámbito de actuación. Esto supone, necesariamente, un encaje entre los diversos servicios y recursos existentes.

Ejes de desigualdad

Son aquellos factores sobre los cuales se construyen y naturalizan las desigualdades sociales y las discriminaciones, a partir de construcciones sociales que otorgan valores y estatus distintos a las personas según sus características percibidas, ya sean sociales, físicas, culturales o de origen. Todas las personas estamos atravesadas por ejes de desigualdad, aunque algunas resultamos privilegiadas y otras, discriminadas.

➤ PARA SABER MÁS:

[*“La urgencia de la interseccionalidad” \(TED Talk, multilingüe\)*](#)

[*Kimberlé Crenshaw. ¿Qué es la interseccionalidad? \(en inglés\)*](#)

En su origen, la interseccionalidad nació muy ligada a los ejes de sexo, raza y clase social, pero actualmente no hay una lista cerrada de ejes ni podemos establecer una jerarquía entre ellos.

También resulta indispensable que todos los agentes de la Administración conozcan, entiendan, compartan y asuman los valores que emanan de las políticas públicas para superar la concepción clásica de departamentos inconexos. En este sentido, la comunicación interna y la

formación son herramientas básicas no solo para conocer y trabajar los diversos conceptos y perspectivas que asumen y defienden las políticas públicas, sino también para conocer de primera mano y reflexionar sobre cómo trabajar en el día a día desde un abordaje interseccional.

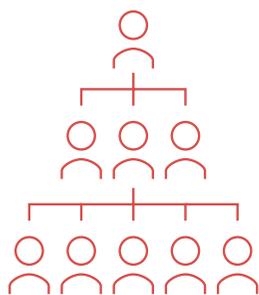
Finalmente, y como reflexión final, habría que destacar dos puntos importantes a la hora de aplicar la perspectiva interseccional al diseño de políticas públicas.

Por un lado, está el cuestionamiento constante de todo lo que hacemos y de qué repercusiones tiene; una política pública generalista que trata a todo el mundo “por igual” quizás no tiene presente las particularidades de cada individuo y muy posiblemente no termine de adaptarse a las distintas necesidades y provoque, a su vez, un efecto discriminatorio. Por eso hay que preguntarse siempre qué perfiles se tienen presentes en el diseño y cuáles se dejan fuera.

Por otro lado, hay que dejar de tratar a las personas como meras receptoras y convertirlas en participativas, empoderadas y activas, tanto en el diseño de las políticas públicas como en su implantación. Cuanto mayor sea el abanico de perfiles involucrados en todos los niveles, más robusta será la política y disfrutará de un mayor grado de legitimación, tanto a nivel interno como externo.

Ejes de desigualdad social

La confluencia de dos o más factores / ejes de desigualdad social y económica multiplica exponencialmente el riesgo de cronificación de una situación de paro y de precariedad laboral.



- Clase social
- Pobreza / nivel económico percibido
- Sistemas de sexo / género
- Edad / ciclos de vida
- Origen familiar / nacionalidad / procesos migratorios
- Minorización social
- Racialización / desventaja étnica
- Religión / sistema de creencias
- Capacidades múltiples / diversidad de capacidades
- Nivel formativo / educativo
- Cánones normativos de belleza
- Orientación e identidad sexual
- Relación educación / actividad laboral
- Otras variables de desigualdad social contextualizadas

02.6 Estructura del ABOQ: ejes, objetivos estratégicos y líneas de actuación

Un Acuerdo de ciudad estructurado en torno a 3 ejes, que incorporan un total de 12 objetivos estratégicos y 38 líneas de actuación.

Estructura del ABOQ

3 ejes

Los ejes identifican los grandes marcos de intervención a partir de los cuales se estructuran los objetivos estratégicos del ABOQ.



12 objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos (OE), enmarcados en cada eje, responden a los retos identificados.



38 líneas de actuación

Las líneas de actuación (LA) representan las concreciones operativas para la consecución de los objetivos. Recogen las acciones y medidas concretas para desplegar el ABOQ y se priorizarán según cada uno de los planes de acción. Podrán reformularse y adecuarse coyunturalmente a lo largo del periodo.

EJE 1

Equidad y empleo inclusivo de calidad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 1

Favorecer el acceso al mercado de trabajo desde criterios de equidad y de calidad del empleo.

OE 2

Promover la calidad de las condiciones y relaciones laborales fomentando el mundo empresarial como marco para la transformación y la mejora.

OE 3

Abordar el paro juvenil de forma integral, desarrollando estrategias preventivas y de refuerzo de la educación de calidad.

Un eje para garantizar la calidad del trabajo y la empleabilidad de toda la ciudadanía desde la equidad en la distribución de recursos.

Un eje para potenciar el papel del mundo empresarial como marco transformador de las relaciones y condiciones laborales desde una perspectiva de calidad inclusiva y de calidad del trabajo.

Un eje que se define a partir de la necesidad de abordar, desde una perspectiva interseccional, los ejes de desigualdad que afectan a la incorporación al mercado de trabajo, con especial atención en grupos sociales vulnerables.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 4

Impulsar y fortalecer los sectores estratégicos y la Economía Social y Solidaria.

OE 5

Mejorar los procesos formativos tecnicoprofesionales y vocacionales a lo largo de toda la vida.

OE 6

Mejorar los procesos de asesoramiento y acompañamiento en el acceso al mercado de trabajo.

Un eje a partir del cual hacer realidad un nuevo modelo de Servicio Integral de Empleo en Barcelona (SIOB).

Un eje para impulsar la innovación en los procesos de formación técnica y profesional, y el asesoramiento y acompañamiento en los procesos de incorporación al mercado de trabajo.

Un eje con el objetivo de impulsar los sectores estratégicos, manteniendo a la vez una visión de cohesión social y solidaria que proteja a los sectores sociales más vulnerables.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 7

Definir y consolidar nuevas estrategias de fomento de la contratación y de mantenimiento de la actividad.

OE 8

Fomentar la adaptación digital de los procesos administrativos relacionados con el empleo.

OE 9

Definir instrumentos, recursos y metodologías cualitativas y cuantitativas para la evaluación de la implantación y del impacto.

Un eje para fomentar la contratación y proteger los puestos de trabajo, con observación especial de la situación de las personas autónomas y emprendedoras.

Un eje que fomente las ayudas y subvenciones a la contratación y el mantenimiento de la actividad y la transformación digital, especialmente de las pymes y las empresas de tipo social, y que promueva los cambios normativos y administrativos necesarios.

Un eje para fomentar la diversidad de talentos, incorporando de manera transversal los objetivos de la “Medida de gobierno: Barcelona, ciudad de talento”, para el impulso de las políticas municipales de generación, desarrollo, atracción, acogida y fidelización del talento en Barcelona.

➤ PARA SABER MÁS:

[*Medida de gobierno: Barcelona, ciudad de talento*](#)

EJE 3

Gobernanza y concertación social

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 10

Definir y consolidar estrategias de concertación social y territorial.

OE 11

Consolidar la complementariedad y la transversalidad intramunicipales.

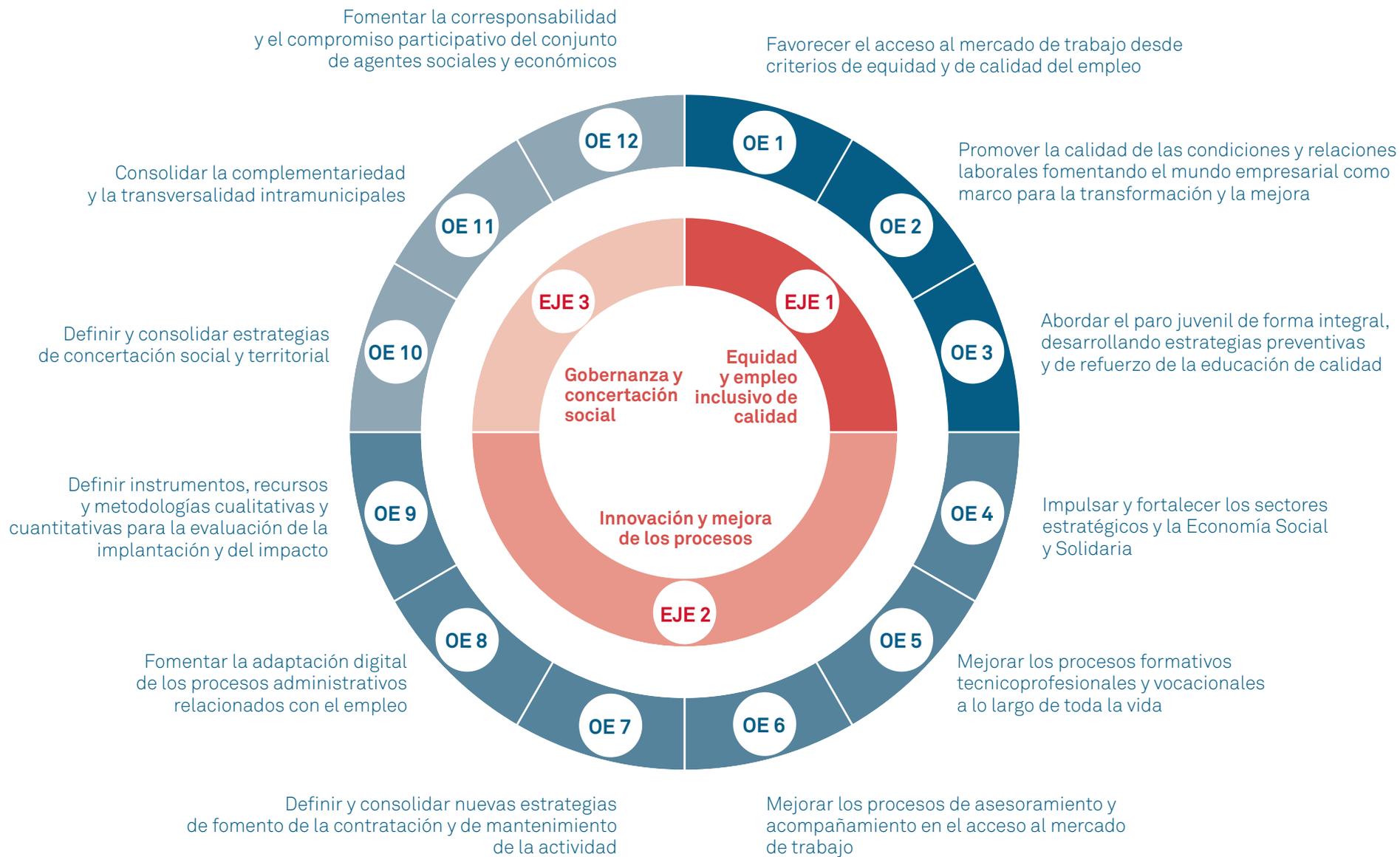
OE 12

Fomentar la corresponsabilidad y el compromiso participativo de los agentes sociales y económicos más representativos, así como de otros agentes del ámbito social y de la esfera económica.

Un eje con el objetivo de potenciar la concertación entre administraciones y la cooperación público-privada con perspectiva territorial, de innovación y de corresponsabilidad.

Un eje con objetivos basados en el compromiso y la corresponsabilidad de los agentes sociales y en la observación de objetivos comunes a nivel intramunicipal.

Los 12 objetivos estratégicos contienen 38 líneas de actuación que se desplegarán en Planes de Acción, en forma de acciones y medidas específicas, con el fin de abordar todos y cada uno de los objetivos y retos a los que el ABOQ tiene que dar respuesta para mejorar la calidad del empleo en Barcelona.



EJE 1

Equidad y empleo inclusivo de calidad

OE 1

Favorecer el acceso al mercado de trabajo desde criterios de equidad y de calidad del empleo

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 1.1

Equidad en el acceso a los recursos ocupacionales

Asegurar una distribución y un acceso equitativo a los recursos ocupacionales de la ciudad, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad.

LA 1.2

Abordaje interseccional para favorecer el acceso al mercado de trabajo

Definición y aplicación de estrategias para el abordaje de los ejes de desigualdad social (enfoque interseccional) que afectan negativamente a las personas en el acceso al mercado de trabajo, especialmente a aquellos colectivos sociales en situaciones especialmente vulnerables.

LA 1.3

Calidad y representatividad en el acceso al mercado de trabajo

Observación y aplicación de criterios de calidad, equidad y representatividad en el acceso al mercado de trabajo evitando situaciones de sobrecualificación/ infracualificación en el trabajo; impulsando mecanismos de contratación reservada; velando por la calidad de las ofertas de trabajo, y revisando los criterios de definición de cláusulas sociales, así como los procesos de intermediación y prospección con un enfoque interseccional, entre otras medidas.

EJE 1

Equidad y empleo inclusivo de calidad

OE 2

Promover la calidad de las condiciones y relaciones laborales fomentando el mundo empresarial como marco para la transformación y la mejora

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 2.1

Fomento de la calidad en el empleo

Actuaciones específicas para el fomento de la calidad del empleo, con el impulso del papel transformador de las empresas y, especialmente, en la definición y observación de criterios para el reconocimiento profesional, entre otros.

LA 2.2

Medidas de mejora continua de las condiciones y relaciones laborales

Aplicación de medidas para la mejora continua de las condiciones laborales a partir de criterios de calidad del empleo: reducción de la temporalidad contractual y de la brecha salarial, o facilitación de la conciliación, la seguridad en el trabajo, la formación o la innovación.

LA 2.3

Abordaje interseccional para mejorar las condiciones laborales

Definición y aplicación de medidas para el abordaje conjunto de varios ejes de desigualdad social (enfoque interseccional) que afectan a la calidad de las condiciones laborales, especialmente para aquellos colectivos sociales en situaciones especialmente vulnerables.

EJE 1

Equidad y empleo inclusivo de calidad

OE 3

Abordar el paro juvenil de forma integral, desarrollando estrategias preventivas y de refuerzo de la educación de calidad

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 3.1

Elaboración de planes integrales de fomento del empleo juvenil

Definición de unos marcos estratégicos y planes de actuación integrales para el fomento del empleo juvenil de calidad que actualicen el actual Plan de Fomento del Empleo Juvenil 2020–2023.

LA 3.2

Abordaje y prevención de los procesos de desvinculación educativa e inactividad entre la población joven

Consolidación de estrategias de prevención, intervención y compensación para la reducción de las tasas de desvinculación prematura de los estudios y la formación, como principal estrategia preventiva del paro juvenil y de situaciones de inactividad entre personas jóvenes.

LA 3.3

Impulso a la oferta formativa vocacional para jóvenes, en colaboración con el mundo empresarial y productivo

Impulso al conjunto de la oferta formativa de tipo vocacional y ocupacional (reglada y no reglada) orientada a mejorar la inserción laboral/empleabilidad de las personas jóvenes, con especial referencia a la promoción de una FP dual que también sea inclusiva, y con el objetivo de dar respuesta a las necesidades del mercado laboral y apostar por aumentar la colaboración entre los centros de FP y las empresas.

LA 3.4

Fomento de la inserción laboral de personas jóvenes tituladas recientes

Concertación de estrategias, especialmente con el mundo empresarial, para impulsar y maximizar la inserción laboral de calidad para personas jóvenes recientemente tituladas.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OE 4

Impulsar y fortalecer los sectores estratégicos y la Economía Social y Solidaria

➤ **PARA SABER MÁS:**

¿Cuáles son los sectores estratégicos?

Medida de gobierno:

Impulso de la economía azul en Barcelona

Plan de impulso de la Economía Social y Solidaria 2021–2023

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 4.1

Impulso a sectores estratégicos (establecidos y emergentes)

Impulso y fortalecimiento de los sectores estratégicos de acuerdo con los objetivos y retos definidos por la estrategia *Barcelona Green Deal*, de fomento del emprendimiento y la creación de puestos de trabajo de calidad, especialmente en sectores clave —como la economía verde y azul, la economía digital, la industria manufacturera y las industrias creativas, entre otras— y con especial voluntad de generar también oportunidades para los colectivos con más dificultad de acceso al mercado laboral.

LA 4.2

Impulso de la Economía Social y Solidaria

Impulso y fortalecimiento de la Economía Social y Solidaria en el marco de los retos definidos por el nuevo **Plan de Impulso de la Economía Social y Solidaria 2021–2023**, y fomento del emprendimiento y de la creación de puestos de trabajo de calidad para toda la ciudadanía.

LA 4.3

Impulso a nuevas formas de empleo y perfiles híbridos

Impulso y consolidación de nuevas formas de empleo, promoviendo una transición hacia el fomento de perfiles profesionales híbridos.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OE 5

Mejorar los procesos formativos tecnicoprofesionales y vocacionales a lo largo de toda la vida

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 5.1

Formación *upskilling* y *reskilling*

Fomento de esquemas formativos y de capacitación para la mejora de competencias tecnicoprofesionales (*upskilling*) y para la adquisición de nuevas competencias o perfiles técnicos y profesionales (*reskilling*), que promuevan la creación de perfiles profesionales híbridos (con especial foco en la formación y capacitación digital y tecnológica) y con observación de un enfoque interseccional en la definición de los criterios de acceso.

LA 5.2

Acreditación de competencias y homologación de esquemas formativos

Fomento de la mejora de los procesos de acreditación de competencias tecnicoprofesionales y para la homologación de esquemas formativos, especialmente los de tipo profesional y vocacional.

LA 5.3

Impulso a la FP y a nuevos esquemas formativos de tipo vocacional, con implicación del mundo empresarial

Impulso a la FP y a nuevos esquemas formativos y de capacitación de tipo profesional y vocacional, que respondan a criterios de adaptabilidad para dar respuesta a necesidades formativas específicas de colectivos y empresas, y con una nueva perspectiva metropolitana en la planificación de la oferta formativa que tenga en cuenta la diversidad de tejido económico y del entramado de movilidad de las personas jóvenes y del conjunto de personas trabajadoras del territorio.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OE 6

Mejorar los procesos de asesoramiento y acompañamiento en el acceso al mercado de trabajo

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 6.1

Nuevas estrategias de acompañamiento y asesoramiento

Impulso y consolidación de nuevas estrategias y fórmulas para el acompañamiento y asesoramiento en los procesos de mejora de la empleabilidad y de acceso al mercado de trabajo.

LA 6.2

Orientación basada en la evidencia y en la detección de necesidades

Fomento de nuevas metodologías para la orientación profesional basadas en la detección de necesidades y en la evidencia, y atendiendo a la evolución y transformación de los empleos.

LA 6.3

Ampliación de los servicios y programas existentes para la orientación educativa y profesional

Ampliación y consolidación de los servicios y programas existentes para la orientación educativa y profesional, y fomento de un modelo de orientación versátil adaptado a las necesidades de cada persona.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OE 7

Definir y consolidar nuevas estrategias de fomento de la contratación y de mantenimiento de la actividad

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 7.1

Revisión y regulación de cláusulas sociales

Revisión y regulación de cláusulas sociales con perspectiva interseccional y a partir de criterios de calidad en la contratación.

LA 7.2

Nuevas líneas de fomento de la contratación de personas a través de la contratación pública municipal

Definición e impulso de nuevas líneas de fomento de la contratación de personas en situación de paro a través de la contratación pública, con perspectiva interseccional y a partir de criterios de calidad en la contratación.

LA 7.3

Apoyo a personas trabajadoras autónomas y emprendedoras

Definición e implantación de fórmulas de apoyo a personas trabajadoras autónomas y personas emprendedoras para el fomento y mantenimiento de la actividad.

LA 7.4

Impulso a los procesos de intermediación y prospección laboral

Revisión y mejora de los procesos de intermediación y prospección laboral, basadas en la detección de necesidades y la evidencia.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OE 8

Fomentar la adaptación digital de los procesos administrativos relacionados con el empleo

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 8.1

Modelo de orientación de ciudad

Consolidación del modelo de orientación de ciudad como un modelo versátil, adaptado a las necesidades de cada persona orientada y con múltiples salidas de acuerdo a una extensa cartera de servicios ocupacionales.

LA 8.2

Expediente único de empleo

Avance hacia un expediente único en los procesos de acompañamiento a las personas en materia de empleo.

LA 8.3

Adaptación y transformación digital

Impulso a la adaptación y transformación digital y metodológica de los servicios de empleo.

EJE 2

Innovación y mejora de los procesos

OE 9

Definir instrumentos, recursos y metodologías cualitativas y cuantitativas para la evaluación de la implantación y del impacto

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 9.1

Herramientas para el seguimiento y la evaluación

Diseño y creación de herramientas para el seguimiento y la evaluación de la implantación y el impacto del ABOQ.

LA 9.2

Evaluación de la implantación

Definición e implantación de acciones piloto para la evaluación cualitativa y cuantitativa de la implantación de varias líneas de actuación y medidas del ABOQ.

LA 9.3

Evaluación del impacto

Definición e implantación de acciones piloto para la evaluación cualitativa y cuantitativa del impacto de varias líneas de actuación y medidas del ABOQ.

EJE 3

Gobernanza y concertación social

OE 10

Definir y consolidar estrategias de concertación social y territorial

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 10.1

Definición y consolidación de órganos de gobernanza

Definición y consolidación de órganos y espacios de gobernanza con representación del conjunto de agentes económicos y sociales de la ciudad y las administraciones.

LA 10.2

Concertaciones bilaterales entre administraciones y con agentes sociales y económicos

Fomento y consolidación de concertaciones bilaterales entre administraciones y con agentes sociales y económicos.

LA 10.3

Concertación territorial basada en la evidencia

Fomento y consolidación de la concertación territorial basada en la evidencia, la diagnosis, la coordinación, la integración y la planificación conjunta entre administraciones y agentes del territorio.

EJE 3

Gobernanza y concertación social

OE 11

Consolidar la complementariedad y la transversalidad intramunicipales

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 11.1

Transversalidad del empleo en las políticas municipales

Impulso del empleo de calidad en el conjunto de las políticas municipales, a partir de la identificación de objetivos comunes a escala intramunicipal.

LA 11.2

Coordinación y colaboración intramunicipal

Potenciación de mecanismos de coordinación y colaboración en la definición y diseño de planes de actuación municipales y medidas de gobierno.

EJE 3

Gobernanza y concertación social

OE 12

Fomentar la corresponsabilidad y el compromiso participativo del conjunto de agentes sociales y económicos

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA 12.1

Elaboración de Planes de Acción

Definición de planes de acción para el despliegue e implantación del Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad.

LA 12.2

Fomento de la corresponsabilidad y del compromiso del conjunto de agentes

Establecimiento de espacios y marcos de corresponsabilidad y compromiso del conjunto de agentes para la definición de ámbitos estratégicos de intervención a escala de ciudad.

LA 12.3

Adhesión de nuevos actores sociales y económicos

Fomento de la adhesión al ABOQ de actores sociales y económicos, con compromiso de participación y corresponsabilidad.

LA 12.4

Cooperación entre los sectores público, privado y social

Definición y consolidación de espacios de cooperación público-privada-social y con la sociedad civil en materia de empleo, y establecimiento de sinergias y compromisos comunes.

02.7 **Tipologías de acciones**

Un Acuerdo de ciudad basado en acciones para fomentar la innovación, la formación y capacitación, y el acompañamiento en los procesos de incorporación al mercado de trabajo.

Acciones

Medidas concretas, con un marco temporal, un presupuesto, un órgano responsable y una serie de logros clave que hay que conseguir.

Acciones alineadas con las tendencias del mercado de trabajo y los sectores estratégicos, que actúen, entre otros elementos, sobre las brechas competenciales y de género en el empleo.

Tipologías

Seis tipologías:

Asesoramiento y acompañamiento



Formación y capacitación



Ayudas, subvenciones públicas y financiación



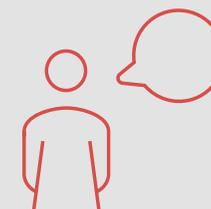
Mejora de los procesos



Colaboración de agentes sociales y económicos



Comunicación, promoción y transparencia





Asesoramiento y acompañamiento

Acciones que impliquen la atención personalizada, a corto, medio o largo plazo, por parte de una persona experta, ya sea de manera individualizada o en pequeños grupos, de manera presencial o telemática, y cuyo objeto sea la mejora profesional de la persona atendida.



Formación y capacitación

Acciones que impliquen la impartición de contenidos formativos de corta, media o larga duración, por parte de personas profesionales expertas, de manera grupal, tanto en formato presencial como telemático, cuyos objetivos sean la mejora competencial en las áreas básicas, transversales o técnicas de la persona que recibe la formación. La formación y capacitación puede consistir exclusivamente en horas teóricas, o en horas teóricas y prácticas, así como hacer uso de varias metodologías, como el aprendizaje-servicio o la experiencia laboral con contratación.

Dentro del conjunto de acciones de formación y capacitación, tendrán especial relevancia aquellas orientadas a facilitar el reconocimiento de las acreditaciones de las calificaciones profesionales.



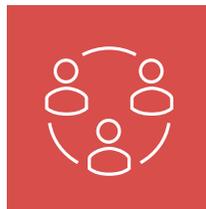
Ayudas, subvenciones públicas y financiación

Estas acciones implican, por parte de la administración pública competente, una partida presupuestaria determinada, cuyo objetivo es promocionar la inserción laboral de las personas en el mercado laboral. Estas acciones pueden llevarse a cabo de manera directa con la persona beneficiaria (ayudas, becas, etcétera) o indirecta (subvenciones a la contratación, financiación de proyectos sociales, etcétera).



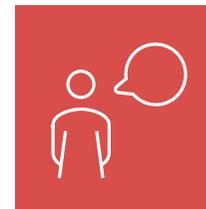
Mejora de los procesos

Acciones de mejora interna y externa de la manera cómo se llevan a cabo los programas y servicios que recibe la ciudadanía para mejorar su empleabilidad. Estas acciones incidirán en la identificación de necesidades, definición de propuestas y la evaluación de las acciones realizadas. El objeto de estas acciones redundará siempre en la mejora de la atención a las personas y en la promoción del empleo en la ciudad de Barcelona.



Colaboración de agentes sociales y económicos

Acciones que impliquen la colaboración con las organizaciones sindicales y patronales más representativas, así como con otros agentes, tanto sociales como públicos o privados, en la puesta en marcha de actuaciones que tengan por objeto la promoción del empleo en la ciudad de Barcelona.



Comunicación, promoción y transparencia

Acciones que impliquen la visibilidad y accesibilidad a las actuaciones de promoción del empleo o a los resultados de las actuaciones que se lleven a cabo en la ciudad de Barcelona.

02.8 Estructura organizativa y gobernanza del ABOQ

Un Acuerdo de ciudad con una estructura organizativa y de gobernanza que aglutina al conjunto de administraciones y a agentes sociales, económicos y civiles de la ciudad.

Con el compromiso y la corresponsabilidad de mejorar los procesos de acceso al mercado de trabajo y las condiciones y relaciones laborales en la ciudad.

Órganos de gobernanza: seguimiento estratégico y operativo del ABOQ

Se definen tres órganos principales de gobernanza para el seguimiento estratégico y operativo del ABOQ.

Cada uno de ellos presenta una composición diferenciada, basada en la naturaleza de sus funciones y roles dentro del despliegue y seguimiento del ABOQ.

 <p>COMISIÓN RECTORA</p>	 <ul style="list-style-type: none"> • Máximo órgano de gobernanza. • Seguimiento estratégico del acuerdo, de los Planes de Acción bianuales y del Plan de Fomento de Empleo Juvenil. • Aprobación final de los balances y planes de acción anuales. 	 <p>Mínimo 1 vez al año</p>
<p>COMISIÓN PERMANENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento operativo del Acuerdo, de los Planes de Acción bianuales y del Plan de Fomento de Empleo Juvenil. • Revisión y aprobación inicial de los balances y planes de acción anuales. 	<p>Mínimo 2 veces al año</p>
<p>COMISIÓN EJECUTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de tendencias o cambios en el acceso al mercado de trabajo y en las necesidades de empleo por parte del tejido empresarial de la ciudad. • Diálogo entre las visiones empresarial y sindical con respecto al acuerdo. • Fomento de la corresponsabilidad y compromiso de los agentes económicos y sociales en la mejora del empleo en la ciudad. 	<p>Mínimo 2 veces al año</p>

Órganos de gobernanza: espacios de participación del ABOQ

Paralelamente, se definen un conjunto de mesas de participación, organizadas alrededor de ámbitos clave de actuación del ABOQ, que permitirán la concreción operativa y el despliegue de los Planes de Acción.

Especialmente en el marco de estas mesas es donde se analizará la evolución de los indicadores y se debatirán e identificarán las prioridades operativas y de intervención que integrarán los planes de acción del ABOQ.

En el marco de las mesas, podrán irse definiendo grupos de trabajo específicos y temporales según las necesidades.



MESA DE EMPLEO JUVENIL

MESA DE EMPLEO INCLUSIVO

MESA PARA EL EMPLEO DE CALIDAD

MESA DE FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

MESA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO

GRUPOS DE TRABAJO
(se definirán en función de las necesidades)



- Espacios de participación temáticos.
- Revisión de ámbitos concretos del acuerdo.
- Análisis de los principales indicadores de las temáticas en cuestión.
- Propuesta de acciones de cara a los planes de acción anuales.

- Grupos de trabajo técnico que permitan avanzar en temas clave.



Mínimo 2 veces al año

Se reúnen en función de las necesidades.

02.9 **Despliegue, seguimiento y evaluación**

Un Acuerdo de ciudad que se desplegará operativamente en forma de planes de acción bianuales.

Los planes incluirán las acciones y medidas de intervención específicas para alcanzar los objetivos del ABOQ y se vincularán a las líneas de actuación.

Despliegue del ABOQ: Planes de Acción bianuales

Plan de Acción 2021

Plan de Impulso al Empleo ante el impacto de la COVID-19
Diseño del ABOQ

**Plan de Acción
ABOQ
2022–2023**

**Plan de Acción
ABOQ
2024–2025**

**Plan de Acción
ABOQ
2026–2027**

**Plan de Acción
ABOQ
2028–2029**

Plan de Acción ABOQ 2030

Modelo eficaz de gobernanza. Incorporación de la evidencia al diseño de las políticas públicas

David Sancho

Universidad Pompeu Fabra
de Barcelona
Diciembre del 2021

¿Has encestado alguna vez un tiro libre de baloncesto? Parece bastante fácil cuando ves en televisión cómo lo hacen los jugadores, pero, si lo pruebas tú, la cosa se complica: tienes que medir bien la fuerza con la que lanzas la pelota, la dirección, el ángulo del lanzamiento... Ahora imagina que estás en el punto de tiro, pero con una venda en los ojos y, además, te han colocado de forma que no sabes si eres encarado o no hacia la canasta... ¿Crees que encestarás? La verdad es que, si lo haces, será un milagro.

Acertar en el diseño de una política pública tiene algo de la situación anterior: muchas veces no sabes exactamente la magnitud ni los límites de los problemas a los que te enfrentas, no tienes completamente claro cuáles son todas las alternativas de actuación ni el coste de cada una, y menos sus posibilidades de éxito... Estás en el punto de tiro libre con los ojos vendados: te faltan datos sobre la magnitud de la demanda, la eficacia de los planes de actuación que se

te plantean, el coste de las alternativas de implantación a tu alcance... y ¡tienes que tirar ya!: la ciudadanía y los agentes sociales te piden actuar con rapidez y ten por seguro que te pedirán responsabilidades si fallas el tiro. Y tú solamente piensas: “si tan solo supiera si estoy encarado o no a la canasta tendría alguna posibilidad”.

Incorporar evidencias al diseño e implantación de políticas públicas es justamente eso: no me atrevería a decir que es “sacarte la venda de los ojos”, pero como mínimo supone disfrutar de unas gafas (de culo de vaso, quizás) que te permiten saber hacia dónde estás encarado y poder medir la distancia a la cual está la canasta. Que lo aciertes dependerá, además, de otros factores: tu fuerza (musculatura organizativa, presupuesto, capacidad de gestión), tu sensibilidad en el tiro (mecanismos de monitorización y evaluación) o tu confianza (capacidad de liderazgo).

Política basada en evidencia es un término utilizado en el campo de la política para referirse a las decisiones que se toman a partir de evidencias generadas de forma rigurosa y objetiva. La idea que hay detrás de este enfoque es incrementar la probabilidad de éxito de las

intervenciones, ya que los objetivos sociales pueden conseguirse de mejor manera cuando están informados por la evidencia científica sobre qué tipo de programas o iniciativas han demostrado ser más efectivos para resolver problemas.

Las metodologías utilizadas para generar estas evidencias pueden ser muy variadas: desde métodos experimentales o casi experimentales que consisten en la realización de pruebas controladas aleatorizadas con grupos de control o comparación válidos para estimar cuál habría sido el resultado del grupo de tratamiento si no hubiera recibido la intervención, hasta la utilización de metodologías con enfoques más cualitativos, que permiten detectar percepciones de la ciudadanía hacia los programas de actuación pública.

Los avances en el uso de estas metodologías en los gobiernos son menores de lo que querríamos, ya que están limitadas por los costes, el tiempo y otros factores políticos y sociales que a veces lo dificultan. De todos modos, piénsalo: ¿vale la pena promover el uso de estos instrumentos? ¿No te gustaría, en el próximo tiro libre que tengas que encestar, saber de una vez por todas dónde está la maldita canasta?



**Un Acuerdo de ciudad con
compromiso de seguimiento y de
evaluación, con enfoque de impacto,
eficiencia y eficacia de las medidas.**

Seguimiento y evaluación

Más allá de simplemente actuar, el ABOQ adquiere también el compromiso de no quedarse solamente en el terreno de las buenas intenciones y proceder con la voluntad de hacerlo bien, con resultados e impactos positivos, de forma objetiva, a medio y largo plazo, para la consolidación de un empleo de calidad en nuestra ciudad.

Con el fin de poder evaluar que las actuaciones que se llevarán a cabo en el marco de los planes de acción realmente tienen un impacto positivo, el ABOQ necesariamente tiene que contar con una metodología de seguimiento y evaluación de sus medidas, programas y actuaciones que permita determinar con exactitud su impacto real y el grado de consecución de los objetivos marcados.

El **seguimiento y la evaluación de la implantación del ABOQ se prevé por ciclos anuales** durante los cuales se recogerán y analizarán datos a partir del establecimiento de un sistema de indicadores que permitirá valorar objetivamente el grado de consecución de los objetivos marcados.

Así, en el 2030, para poder valorar si el despliegue del ABOQ se ha llevado a cabo con éxito, la situación ocupacional tendrá que mostrar una mejora significativa respecto a los retos y objetivos identificados y en comparación con la situación de partida, de acuerdo con los indicadores finales que hemos subrayado en este acuerdo como deseables.

¿QUÉ QUEREMOS DECIR CON EVALUACIÓN?

Partiendo de la definición de la Comisión Europea (CE, 2007*), en el ámbito de las intervenciones públicas, la evaluación se define como la valoración objetiva de las intervenciones de los organismos públicos según sus productos e impactos, y en relación con unas determinadas necesidades a las que se pretende dar respuesta. La evaluación tiene que estar orientada a la toma de decisiones, a partir de información objetiva y rigurosa basada en evidencias. Así, la evaluación no es una finalidad en sí misma, sino que es una herramienta imprescindible para adoptar decisiones que mejoren las intervenciones públicas.

**Responding to strategic needs: reinforcing the use of evaluation. Bruselas, 21 de febrero de 2007, SEC (2007) 213.*

Establecimiento de un sistema de indicadores para el seguimiento

Los indicadores son herramientas necesarias para poder medir y controlar los procesos con el objetivo de realizar una gestión eficaz. Cuando

se trata de observar y medir resultados, la manera más adecuada de definir indicadores para evaluar la aplicación y el impacto es establecer estos indicadores en función de los objetivos específicos y concretos que se pretenden alcanzar. Eso quiere decir que todas las actuaciones en el marco del ABOQ 2021–2030, ya sean en forma de programas, cursos, talleres, proyectos específicos, etcétera, tienen que responder necesariamente a la voluntad de lograr los objetivos estratégicos definidos. Nada se puede hacer porque sí, sino que toda actuación debe tener un porqué y responder a una lógica que debe estar directamente relacionada con la necesidad de conseguir unos objetivos para dar respuesta a unas necesidades, problemáticas o voluntades de mejora determinadas.

Con el fin de realizar un seguimiento y una evaluación adecuados del despliegue y el impacto del ABOQ 2021–2030, como primera fase de este despliegue, se definirá un sistema de indicadores para cada uno de los objetivos estratégicos. Junto con esta definición de indicadores, se desarrollarán los instrumentos necesarios para su medición, que podrán ser en forma de recogida de datos o de análisis cualitativos de los resultados, a corto y medio plazo, de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de los sucesivos planes de trabajo.

Seguimiento y evaluación: algunos indicadores y proyecciones para el 2030

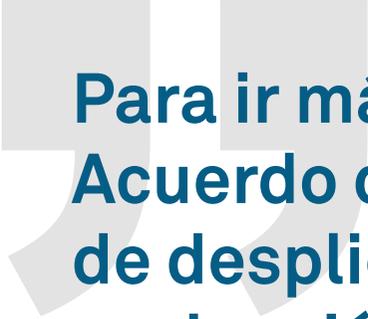
En esta página y las siguientes, presentamos una selección de indicadores de calidad en el empleo en Barcelona con sus valores actuales y la proyección de logros que el ABOQ se plantea de cara al 2030. También se presentan algunos indicadores básicos de tipo más general

relativos al mercado de trabajo. Esta selección no pretende ser exhaustiva sino ilustrativa de algunos de los indicadores clave básicos del empleo de calidad. El cuadro exhaustivo de indicadores se definirá junto con la metodología de seguimiento y evaluación de impacto.

INDICADORES	SITUACIÓN DE BARCELONA 2022 (algunos datos)			PROYECCIÓN DE RESULTADOS PARA BARCELONA 2030		
1. Contratación indefinida	17,20%			> 70%		
2. Pobreza salarial en Barcelona	18,8% BCN 2020 Riesgo de pobreza en el trabajo: 10,9% CAT 2020 (IDESCAT)			< 9%		
3. Brecha salarial de género	17,5% 2020			Conseguir la plena equiparación de salarios según sexo, nivel de responsabilidad y categoría profesional.		
4. Paro juvenil y desigualdades educativas	22,3% Tasa de paro 16–24 años 4T 2021	17,4% Tasa AEP CAT 2020	18,2% Jóvenes (15–29) en situación NEET CAT 2020	< 10% Tasa de paro 16–24 años	6% Tasa máxima AEP por sexo y distrito	< 9% Jóvenes inactivos/as
5. Trabajo a tiempo completo	43,7% Trabajo a tiempo parcial			< 20% Parcialidad involuntaria		

INDICADORES	SITUACIÓN DE BARCELONA 2022 (algunos datos)		PROYECCIÓN DE RESULTADOS PARA BARCELONA 2030	
6. Defensa y representación universal de los derechos laborales	Sin datos actuales para Barcelona		100 % representación laboral y acceso a los servicios de defensa de los derechos laborales.	Incrementar en un 100 % las atenciones en servicios municipales de defensa de los derechos laborales.
7. Formación y capacitación continuada en el marco de la empresa/brecha digital	Sin datos actuales para Barcelona		> 90 % de las personas trabajadoras recibirán una formación anual en el marco de la empresa.	
8. Promoción y reconocimiento profesional y laboral	Sin datos actuales para Barcelona		> 90 % de los puestos de trabajo estarán adecuados, en salarios y categoría laboral, a las funciones reales desarrolladas.	
9. Conciliación equilibrada de las vidas personal, familiar y laboral	34,8 % Mujeres inactivas por cuidado de personas. CAT 2020	8,2 % de brecha ocupacional de género. CAT 2020	> 80 % de relaciones contractuales con jornadas flexibles o con posibilidad de teletrabajo.	Reducción de la brecha ocupacional de género por debajo del 5 % , y de mujeres inactivas por cuidados, por debajo del 25 % .
10. Diversidad y no discriminación	35,6 % Jóvenes inactivos/as 15–29 de fuera de UE-27. CAT 2020	37,1 % Tasa de actividad con discapacidad. CAT 2020	Reserva de plazas >15 % en procesos formativos y de selección para personas en situación o riesgo de vulnerabilidad social. Reducción del % de jóvenes entre 15–29 años inactivos/as de origen externo a UE. Aumentar a +50 % la tasa de actividad de personas con discapacidad.	

INDICADORES	SITUACIÓN DE BARCELONA 2022 (algunos datos)	PROYECCIÓN DE RESULTADOS PARA BARCELONA 2030	
11. Seguridad y ética laboral	2.253,72 Índice de accidentalidad laboral (sobre 100.000) CAT 2020	Mantener en % UE la tasa de exposición a factores de riesgo físico en el trabajo. Mantener en % UE la tasa de exposición a factores de riesgo mental en el trabajo.	
12. Paro de larga duración	54,3% Paro registrado. Dic. 2021	Reducir el paro de larga duración por debajo del 20% .	
13. Tasa de paro (16–64 años) y paro registrado	6,7% EPA 4T 2021	Reducción en un 50% de la tasa de paro.	Reducción de las diferencias de % de paro registrado entre distritos a menos del 3% .
14. Tasa de empleo (16–64 años)	74,8% EPA 4T 2021	78–80% de la población de entre 16 y 64 años de Barcelona empleada, según sexo en todos los distritos.	
15. Tasa global de actividad	61,2% EPA 4T 2021		
16. Contratación	3,02% Contratación en el sector industrial	Duplicar el % de empleo en el sector industrial.	
17. Atención a personas desempleadas desde los servicios municipales		Alcanzar % de atención integral en materia de empleo próximo al 100% de personas desempleadas en Barcelona.	



Para ir más allá de las palabras: un Acuerdo de ciudad con compromisos de despliegue, seguimiento, evaluación y viabilidad económica.

Compromisos para el despliegue del ABOQ

El Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030 nace con la voluntad de que la consecución de sus objetivos y las actuaciones que plantea sean una realidad a lo largo del periodo, y de llegar al 2030 con los retos superados. Por ese motivo, este Acuerdo asume los siguientes compromisos durante su despliegue.

**Un Acuerdo
de ciudad que
trabaja para
hacer realidad
la Barcelona
del futuro.**

Cinco compromisos para el despliegue del ABOQ:

- 1 **Consolidación de los órganos de gobernanza**
- 2 **Elaboración y validación de planes de acción bianuales**
- 3 **Publicación anual de balances de despliegue**
- 4 **Evaluación de impacto**
- 5 **Compromiso de viabilidad económica**

03

Contenidos ampliados

03.1	El empleo de calidad en el marco de la UNECE	104
03.2	Trabajo decente y crecimiento económico: el empleo de calidad en el marco de la Agenda 2030 y los ODS	106
03.3	El índice de calidad en el empleo del ETUI	107
03.4	El empleo de calidad en el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales	108



#BarcelonaOcupacioQualitat

03.1 Marcos de referencia internacional sobre el empleo de calidad

El empleo de calidad en el marco de la UNECE

El enfoque de la UNECE (Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa) en relación con la calidad del empleo representa un enfoque neutral e integral para evaluar la calidad del empleo en sus múltiples facetas.

La UNECE define 68 indicadores englobados en siete dimensiones que abordan la calidad del empleo desde de la perspectiva de la persona empleada. Su diseño también facilita la comparación internacional.

“La calidad del empleo se puede definir como la totalidad de los aspectos del empleo que pueden afectar al bienestar de la persona empleada.” (UNECE)

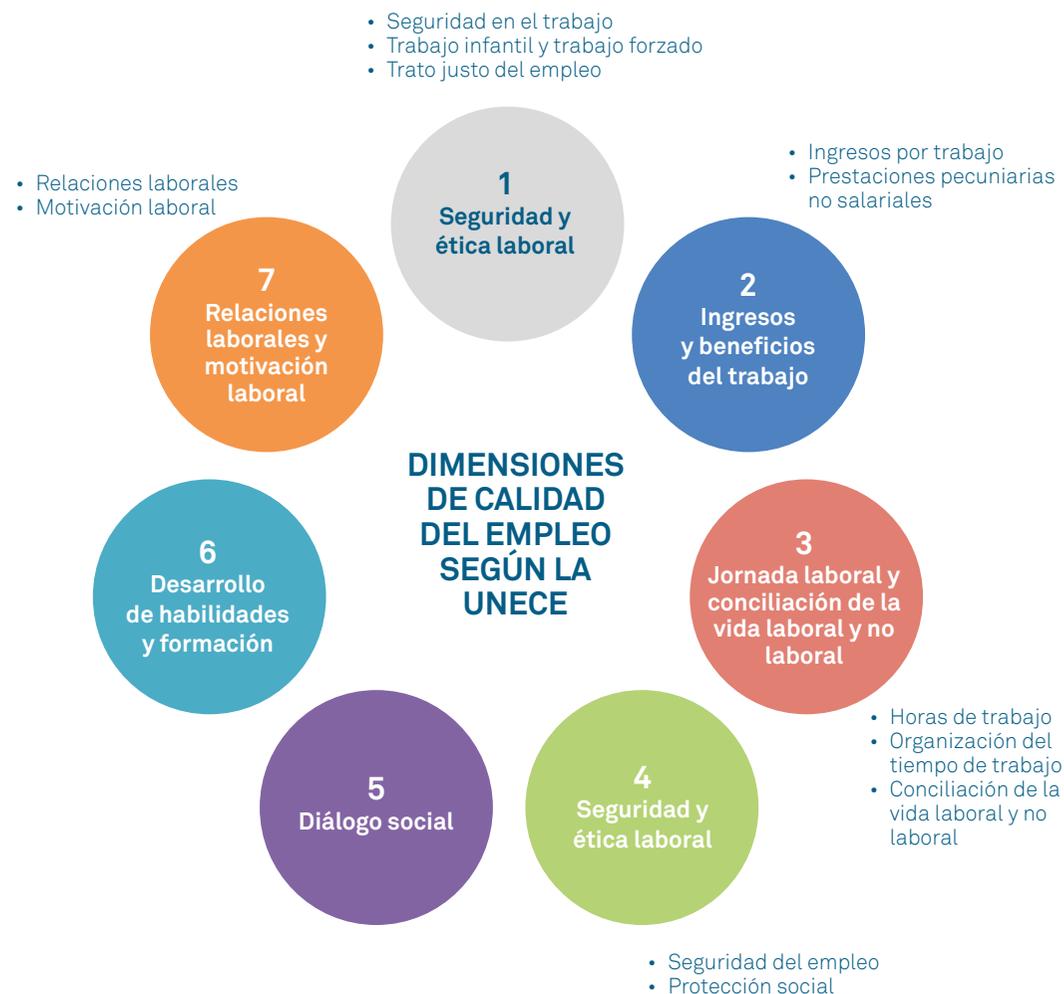
La atención se centra en el individuo, aunque las condiciones laborales pueden estar influenciadas por niveles institucionales como la empresa, la sucursal o el país.

El concepto de *calidad del trabajo* cubre las condiciones objetivas, así como las percepciones subjetivas de la situación laboral.

➤ PARA SABER MÁS:

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

UNECE indicators on quality of employment
(europa.eu).



El empleo de calidad en el marco de la Estrategia Europea de Empleo

Desde 1997, la Estrategia Europea de Empleo estableció un conjunto de objetivos comunes en política de empleo con el propósito central de crear más y mejores puestos de trabajo en el conjunto de la UE de cara al horizonte del 2020.

Concretamente, la séptima directriz hacía especial mención a *reducir el paro estructural fomentando el empleo de calidad, y a aumentar paralelamente la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral*.

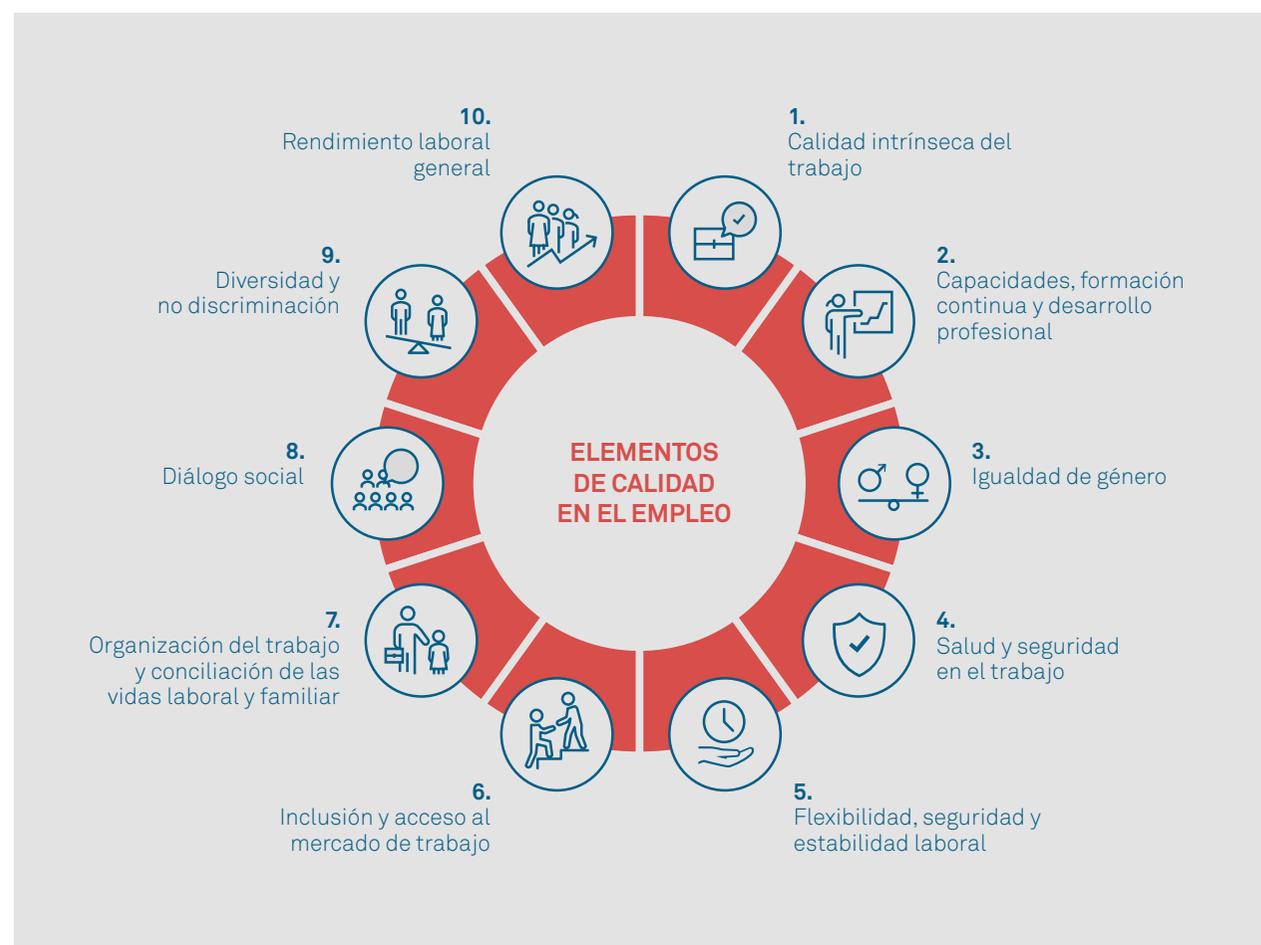
Pero es en el año 2000 cuando la noción de *calidad en el empleo*, recogida en la Estrategia de Lisboa, se indica de manera explícita como condición —y, a la vez, consecuencia— necesaria para el crecimiento económico a escala nacional y supranacional.

En consecuencia, en el 2001 la Comisión Europea definió su concepto de *calidad del empleo* a partir de un conjunto de **diez elementos** con sus correspondientes indicadores.

En la infografía siguiente se presentan estos diez elementos definitorios de la calidad del empleo, tal como los definió la Comisión Europea en el marco de la Estrategia Europea de Empleo.

A medida que Europa fue entrando en una nueva década, y también como respuesta a la crisis global del 2008, la Comisión Europea fue redefiniendo sus objetivos y proponiendo otros

nuevos, más ambiciosos, en los ámbitos del empleo, el fomento de nuevas capacidades y competencias, y la protección social, con el fin de construir una Europa social fuerte para el 2030.



➤ PARA SABER MÁS:

[La política de empleo \(UE\)](#).

03.2 Trabajo decente y crecimiento económico: el empleo de calidad en el marco de la Agenda 2030 y los ODS

Por su parte, desde 1999, la OIT ha ido desarrollando el concepto de *trabajo decente* y lo ha centrado en cuatro ámbitos: empleo, seguridad social, derechos de los trabajadores y las trabajadoras y diálogo social.

Adicionalmente, en el año 2012, la misma OIT publicó un manual donde se definían un conjunto de indicadores del “trabajo decente” (*decent work indicators*) como guía para la puesta en marcha de la Agenda del Trabajo Decente (OIT, 2012), organizada también en torno a cuatro pilares, evolucionados a partir de los que originalmente definían el concepto de *trabajo decente*: empleo pleno y productivo, derechos en el trabajo, protección social y fomento del diálogo social.

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas de setiembre de 2015, el **trabajo decente** y los **cuatro pilares de la Agenda de trabajo decente** se convirtieron en elementos integrales de la nueva Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Concretamente, el objetivo 8 de la Agenda 2030 se enfoca en la promoción de un crecimiento económico sostenido basado en criterios de inclusión social y sostenibilidad, con la consecución de un empleo lleno y productivo fundamentado en indicadores de calidad del empleo ajustados a las circunstancias de cada lugar. Complementariamente, otras dimensiones clave del trabajo decente están ampliamente integradas en los objetivos específicos de muchos

de los restantes dieciséis objetivos globales, especialmente vinculadas a los ODS 1, 4 y 5.

El empleo de calidad, bajo el término *trabajo decente* establecido por la OIT, define, junto con el crecimiento económico, el objetivo 8 de los ODS.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



➤ PARA SABER MÁS:

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

Trabajo decente y crecimiento económico: por qué es importante – Claves del objetivo 8 de la Agenda 2030. Versión en inglés / Versión en castellano.

(Video) What is Decent Work - ILO.

03.3 El índice de calidad en el empleo

En el año 2008, el Instituto Sindical Europeo (ETUI) estableció un *índice sintético de calidad del empleo* (JQI, por sus siglas en inglés) con la voluntad de establecer un marco a partir del cual los países europeos pudieran compararse entre sí, a lo largo del tiempo, en términos de calidad del empleo.

Desde la perspectiva del ETUI, los **salarios** y la **equidad salarial** son, sin duda, las variables más importantes con respecto al concepto de *empleo de calidad*.

Un nivel salarial adecuado no solo influye en la capacidad adquisitiva de las personas y, por lo tanto, en su capacidad de obtener bienes y acceder a servicios. También influye, quizás principalmente, en la capacidad de participación efectiva en la sociedad, especialmente en aquellas sociedades basadas en sistemas de mercado. Desde esta mirada, un **nivel salarial y una equidad salarial adecuados favorecen la cohesión social**.

Por otro lado, el JQI señala que el debate en torno a los posibles beneficios que la existencia de una extensiva oferta de **trabajo a tiempo parcial o temporal** puede tener para ciertos colectivos sociales y para la reducción de las tasas de

desempleo, en realidad no tiene cabida desde la perspectiva del concepto de *empleo de calidad*. Temporalidad y parcialidad en el trabajo son formas de empleo problemáticas desde el punto de vista del empleo de calidad, y ambas tendrían que verse reducidas a su mínima expresión, especialmente cuando se ejercen de manera involuntaria.

El índice de calidad del empleo del ETUI se complementa con dimensiones como la

conciliación entre los tiempos laboral y familiar; la observación e implantación de medidas para adecuar las **condiciones laborales** a partir de estándares de calidad; la observación de medidas que garanticen la **seguridad laboral**; la posibilidad de desarrollar nuevas **competencias profesionales** y de mejorar las adquiridas como requisito básico para poder desarrollarse profesionalmente, y la garantía del derecho a la **representación colectiva**.



➤ PARA SABER MÁS:
Job Quality Index (en inglés)

03.4 El empleo de calidad en el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales

El concepto de *calidad del empleo* también se ha relacionado con la *Agenda de política social* europea con la promoción de la “calidad de la política social” y la “calidad en las relaciones laborales” (*Eurofound, 2019*).

Para finalizar con esta contextualización, necesariamente sintética, del ABOQ en los diferentes marcos de referencia internacionales, es necesario mencionar de manera específica el reciente [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), concretado y presentado a principios del 2021.

Este Plan concreta de manera específica, y en grado de compromiso, las actuaciones que hay que llevar a cabo en materia de derechos sociales que van a desplegarse en Europa hasta el 2030 —vinculándose así a la Agenda 2030— y que habían sido definidas por las principales instituciones comunitarias en el 2017.

El Plan aborda políticas y actuaciones sobre ámbitos clave como el empleo, la vivienda, la educación o los servicios sociales esenciales, y contiene disposiciones específicas para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras más vulnerables, las personas desempleadas y con rentas bajas, los niños y niñas procedentes de entornos desfavorecidos, y personas dependientes o sin hogar, entre otros colectivos sociales.

El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales establece que, en el 2030, el 78 % de la población europea de entre 20 y 64 años tendrá un trabajo de calidad.

En el ámbito específico del fomento del empleo, el Plan se enfoca explícitamente en el fomento del empleo de calidad e inclusivo y establece resultados cuantificables.

Para el 2030, entre otros, se cuantifican los siguientes retos:

- Reducir, al menos a la mitad, la brecha de género en el empleo en comparación con el 2019.
- Reducir la tasa de jóvenes NEET (jóvenes en situación de inactividad, sin incorporación al mercado de trabajo ni al mundo educativo o formativo) de entre 15 y 29 años, del 12,6 % (en el 2019) al 9 %, mejorando en concreto sus perspectivas laborales.

A la vez, se hace especial mención a la necesidad de definir, desde una perspectiva de equidad, unas políticas activas de empleo inclusivas con el fin de poder asegurar que colectivos sociales en situaciones de vulnerabilidad social y laboral (por ejemplo, personas mayores de 45, personas con baja cualificación —especialmente jóvenes—,

personas con discapacidad, personas LGBTIQ, población gitana y otras minorías socioculturales, personas de origen migrante, etcétera) participen en el mercado laboral más allá de sus situaciones y condiciones sociales y económicas.

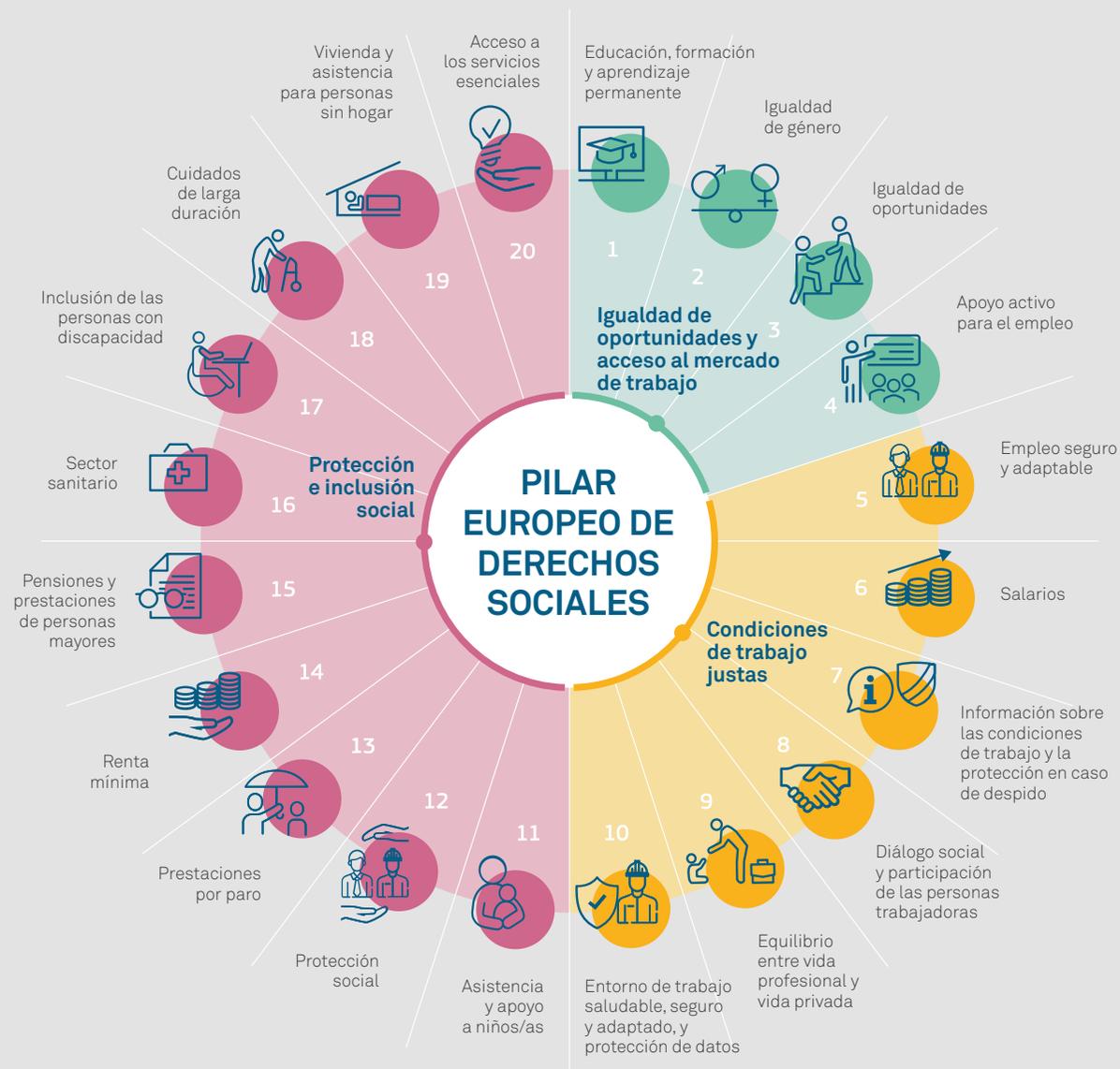
Este enfoque eminentemente inclusivo respecto a la creación de empleo y a la definición de políticas activas de empleo, se sustenta en la identificación paralela de la necesidad de apoyar a empresas, empresarios y empresarias y tejido productivo en general, así como específicamente a la economía social, como premisa básica para la creación de empleo.

Barcelona, mediante la definición de este Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad, quiere recoger y desarrollar estos retos globales y desplegarlos de manera contextualizada a su realidad con el concurso y participación de todos los niveles de la Administración, los agentes económicos, sociales y de la sociedad civil de la ciudad y su área metropolitana, atendiendo a principios de equidad, territorialización, fomento de los talentos, compromiso, eficacia y transparencia, entre otros.

Pilar Europeo de Derechos Sociales

El Pilar Europeo de Derechos Sociales establece [20 principios](#) y derechos para apoyar a unos mercados laborales y sistemas de bienestar justos, estructurados alrededor de tres grandes ámbitos:

1. Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral
2. Condiciones de trabajo justas
3. Protección social e inclusión



➤ PARA SABER MÁS:

[Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales \(europa.eu\)](#)

Créditos

La elaboración de este Acuerdo Barcelona para el Empleo de Calidad 2021–2030 ha sido posible gracias a la participación de las siguientes personas (por orden alfabético):

Agustí Abelaira	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Recursos	Laia Claverol	Ayuntamiento de Barcelona – Área de Derechos
Yésika Aguilar	Fomento del Trabajo		Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI
Alícia Aguilera	Ayuntamiento de Barcelona – Departamento	Jaume Collboni	Ayuntamiento de Barcelona – Primera Tenencia
	de Juventud. Dirección de Servicios de Infancia,		de Alcaldía
	Juventud y Personas Mayores	Marta Continente	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Innovación
Patricia Agustí	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito		y Transición Digital
	de Les Corts	Lorenzo di Prieto	Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa
Juan Angulo	Fira de Barcelona	Susana Díaz	Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC)
Gemma Arau	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de	Gabriel José Duarte	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito
	Coordinación Territorial y Proximidad		de Nou Barris
Jordi Arrufí	Mobile World Capital	Guillem Espriu	Área Metropolitana de Barcelona (AMB)
Merche Avilés	Ayuntamiento de Barcelona – Distrito Sants-Montjuïc	Laura Fernández	Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa
M.ª Àngels Benítez	Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (PIMEC)	José A. Fernández	Consejo Económico y Social de Barcelona
Sara Berbel	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia Municipal	Esteve Ferrer	Federación de Empresas de Inserción de Cataluña
Gemma Blasco	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito		(FEICAT)
	de Horta-Guinardó	Anabel Galán	Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)
Ferran Burguillos	Ayuntamiento de Barcelona – Consorcio de	Iria García	Ayuntamiento de Barcelona – Dirección de Servicios
	Bibliotecas de Barcelona		a las Personas y Territorio del Distrito de Les Corts
Joan Cambroner	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito	Josep García	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito
	de L'Eixample		de Sant Martí
Gerard Capó	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Vivienda	Lidia García	Ayuntamiento de Barcelona – Área de Ecología Urbana
Àfrica Cardona	Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa	Rufino García	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito
Xènia Carné	Mesa de Entidades del Tercer Sector Social de		de Gràcia
	Cataluña	Maria Gas	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito
Francesc Castellana	Consejo Económico y Social de Barcelona		de Sant Andreu
Ferran Castillo	Ayuntamiento de Barcelona – Departamento de	Raquel Gil	Ayuntamiento de Barcelona – Comisionada
	Interculturalidad y Pluralismo Religioso		de Promoción de Empleo y Políticas contra la
Maite Català	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito		Precariedad Laboral
	de Sarrià-Sant Gervasi	Laia Grau	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Urbanismo
Amèlia Clara	Mesa de Entidades del Tercer Sector Social de	Sandra Gutiérrez	Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Medio
	Cataluña		Ambiente y Servicios Urbanos

Yolanda Hernández Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito de Ciutat Vella

Laia Herrera Ayuntamiento de Barcelona – Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad

Sara Jaurrieta Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia del Distrito de Les Corts

Beatriz Julve Ayuntamiento de Barcelona – Área de Economía y Recursos

Carol Lorenzo Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Helena Llidó Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación de Barcelona (IMHAB)

Emília Macias Comisiones Obreras (CCOO)

Jordi Martí Consejo de Gremios de Comercio, Servicios y Turismo

Loles Martínez Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Omar Minguillón Unión General de Trabajadores (UGT)

Sílvia Miró Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (PIMEC)

Lidia Monterde Ayuntamiento de Barcelona – Instituto Municipal de Educación de Barcelona (IMEB)

Isabel Moreno Ayuntamiento de Barcelona – Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad

Fèlix Ortega Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Emília Pallàs Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Cristina Pardo Diputación de Barcelona (DIBA)

Javier Pascual Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Recursos Humanos y Organización

Xavier Patón Ayuntamiento de Barcelona – Agenda 2030, Transición Digital, Coordinación Territorial y Deportes Mercabarna

Maite Pelat Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Paco Ramos Ayuntamiento de Barcelona – Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad

Óscar Rebollo Ayuntamiento de Barcelona – Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad

Joan Recasens Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Vivienda Mercabarna

Marta Rodríguez Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Vivienda Mercabarna

Agustí Rubio Consorcio de Educación de Barcelona (CEB)

Isidoro Ruiz Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Jordi Sabater Ayuntamiento de Barcelona – Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad

David Sancho Universidad Pompeu Fabra (UPF)

Núria Serra Ayuntamiento de Barcelona – Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso

M.^a Àngels Serrat Universidad Politécnica de Cataluña (UPC)

Elisa Simón IESE

Lourdes Sugrañes Ayuntamiento de Barcelona – Barcelona Activa

Ángel Tarriño Fundación Barcelona FP

Lluís Torrens Ayuntamiento de Barcelona – Área de Derechos Sociales

Jordi Tudela Ayuntamiento de Barcelona – Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD)

Carme Turégano Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Coordinación Territorial y de Proximidad

Manuel Valdés Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Movilidad e Infraestructuras

Gemma Verdés Consorcio de Educación de Barcelona (CEB)

Frederic Ximeno Ayuntamiento de Barcelona – Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Urbanos

Dirección y coordinación

Fèlix Ortega, *director general de Barcelona Activa*

Paco Ramos Martín, *director ejecutivo*

Àfrica Cardona Gilbert, *subdirectora ejecutiva*

Lorena Ventura Calvo, *directora de Análisis y Gestión del Conocimiento*

Dirección Ejecutiva de Estrategias para el Fomento del Empleo de Barcelona Activa
Ayuntamiento de Barcelona

Elaboración y coordinación técnica

Isidoro Ruiz-Haro

Laura Fernández Alonso

Dirección Operativa de Análisis y Gestión del Conocimiento de Barcelona Activa

Ayuntamiento de Barcelona

Secretaría técnica

Estrategia Momentum Co

Maquetación y grafismo

Dirección de Marketing y Comunicación de Barcelona Activa

Ayuntamiento de Barcelona

Con la colaboración de **Asociación Lectura Fácil**

Primera publicación

Abril del 2022

#BarcelonaOcupacioQualitat



Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia *Creative Commons* del tipo reconocimiento de autoría, usos no comerciales y sin obra derivada. Se permite su reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite al autor/a o autores/as y al editor y no se haga un uso comercial de la obra original ni se creen obras derivadas.

Podéis consultar un resumen de los términos de la licencia en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>