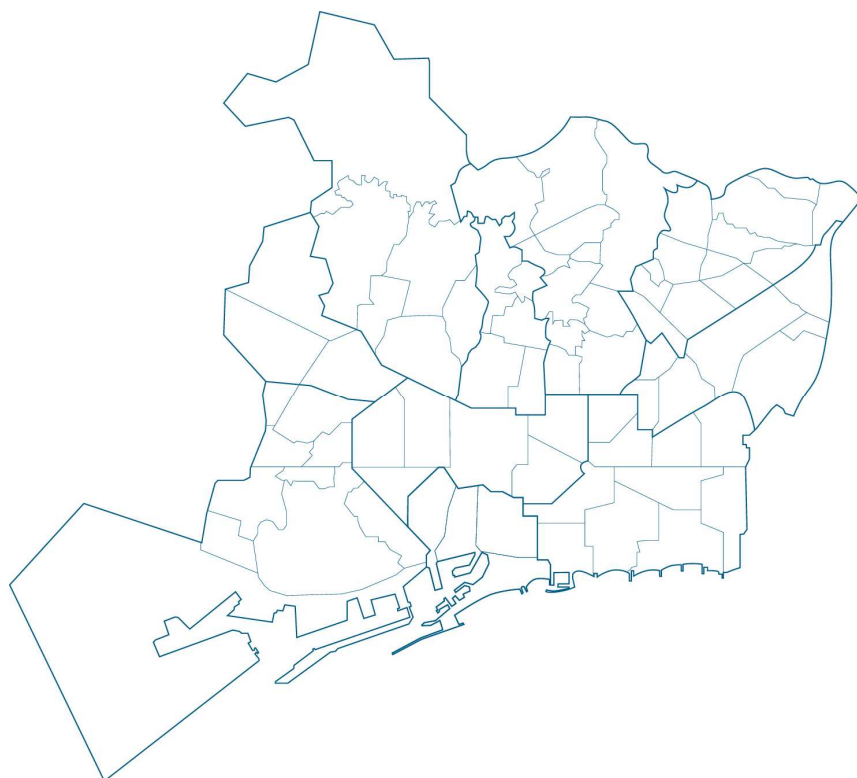


Estrategia para el Empleo de Barcelona

(EOB) 2016-2020



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa

Índice

01. SITUACIÓN INICIAL	4
02. NECESIDADES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE ACTUACIÓN	16
03. LÍNEAS PRIORITARIAS DE INTERVENCIÓN	17
04. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y GOBERNANZA	23

01. Situación inicial

01.01 EL EMPLEO EN LA CIUDAD

El paro es uno de los principales problemas de la ciudadanía de Barcelona. La crisis económica ha provocado una pérdida significativa de puestos de trabajo, el incremento del paro y la reducción de la población activa, y la ciudad cuenta en agosto de 2016 con 80.344 personas en paro registradas, cifra que supera en más de 26.000 la del mismo mes de 2007. La tasa de paro se sitúa en el 13,4 % de la población activa el segundo trimestre de 2016, un valor que duplica el del mismo período de 2008 y supera la media europea en 4,2 puntos, a pesar de que se ha reducido con claridad a partir del 2013 y se mantiene inferior a las de Cataluña y España. Así mismo, a pesar de la mejora reciente de algunos indicadores, el mercado de trabajo de Barcelona continúa planteando grandes retos en materia de calidad del empleo, como lo refleja el peso de los contratos temporales, la corta duración de muchos contratos, la tendencia a la reducción de salarios o la brecha salarial entre hombres y mujeres.

A continuación se presenta un breve análisis de la evolución y características del mercado laboral para entender la dinámica que ha seguido y la situación de partida con la que nos encontramos y sobre la cual hay que actuar con la colaboración de los diferentes agentes para hacer de Barcelona una ciudad cohesionada, justa y con oportunidades para todo el mundo.

Barcelona cierra el segundo trimestre de 2016 con 1.049.147 personas afiliadas al conjunto de regímenes de la Seguridad Social –34.309 más que hace un año (+3,4 %)–, lo que supone la cifra de afiliación más alta desde el cuarto trimestre de 2008. La ciudad crea empleo limpio desde finales de 2013 y ha recuperado el 60 % de los puestos de trabajo perdidos durante la crisis, a pesar de que la afiliación total en Barcelona continúa claramente por debajo de los 1,1 millones de personas con los que contaba en 2007.

En cuanto a la participación en el mercado de trabajo, la ciudad presenta tasas de actividad (82 %) y de empleo (71 %) más elevadas que las de Cataluña, España y la Unión Europea. Aun así, la población activa de Barcelona (821,9 miles el segundo trimestre de 2016) se ha reducido respecto a 2008, un descenso que se concentra en el colectivo masculino.

Tasas de actividad, empleo y paro

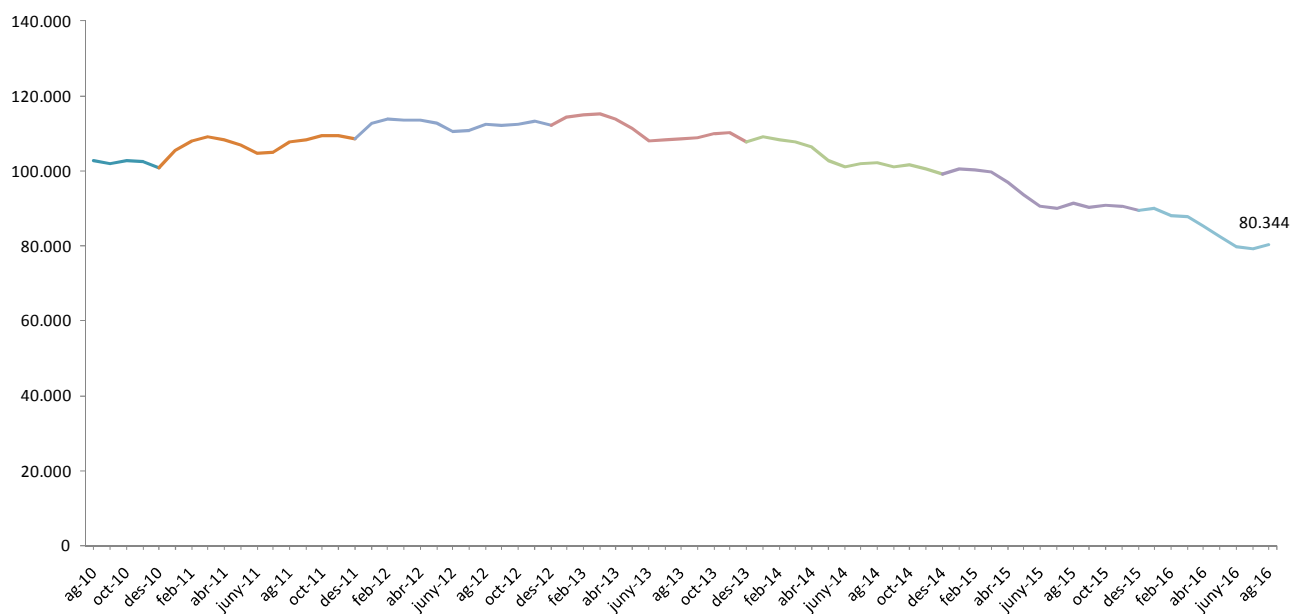
II trimestre 2016. En % s/ población de 16 a 64 años

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
Barcelona	82,0	71,0	13,4
Cataluña	79,0	66,4	16,1
España	75,5	60,3	20,1
Unión Europea*	72,5	65,7	9,2

* Dato del primer trimestre de 2016. Fuente: Encuesta de Población Activa y Eurostat.

La tasa de paro se sitúa en Barcelona en un 13,4 % el segundo trimestre de 2016, un valor que es inferior –en 2,7 y 6,7 puntos, respectivamente– a las medias catalana (16,1 %) y española (20,1 %) y está más cerca del de la UE (9,2%) que del estatal. La tasa de paro juvenil (27,5 %) más que duplica la media de la ciudad, a pesar de situarse claramente por debajo de las medias catalana (35,3 %) y estatal (46,5 %).

En cuanto al paro registrado, Barcelona cierra el mes de agosto de 2016 con 80.344 personas registradas como paradas en las oficinas del SOC, lo que supone la cuarta cifra más baja desde febrero de 2009. Después de su fuerte incremento durante la crisis, la evolución descendente de este indicador a partir de 2013 (un -12 % el último año) sitúa su valor casi un 50 % por encima del de 2007.

Evolución del paro registrado en Barcelona

Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de la Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Observatorio de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña.

En cuanto a la composición del paro en la ciudad –con datos de agosto- son mayoría las mujeres (54,1%), los mayores de 45 años (53,9%) y las personas con estudios generales y de FP (76,7%). Estos 3 colectivos donde se concentran las cifras de paro están también entre los que menos se han beneficiado de la reducción del paro desde medios de 2015 (reducción en la ciudad de un 12%), especialmente las personas mayores de 45 años (-10,69%) y las mujeres (-9,68%). La población extranjera en paro se reduce en un 9,24% el último año, debido al fenómeno del regreso a los países de origen. Por otro lado, las personas menores de 29 años suponen el 12,2% del paro registrado en la ciudad.

Perfil del paro registrado en Barcelona

Julio 2016

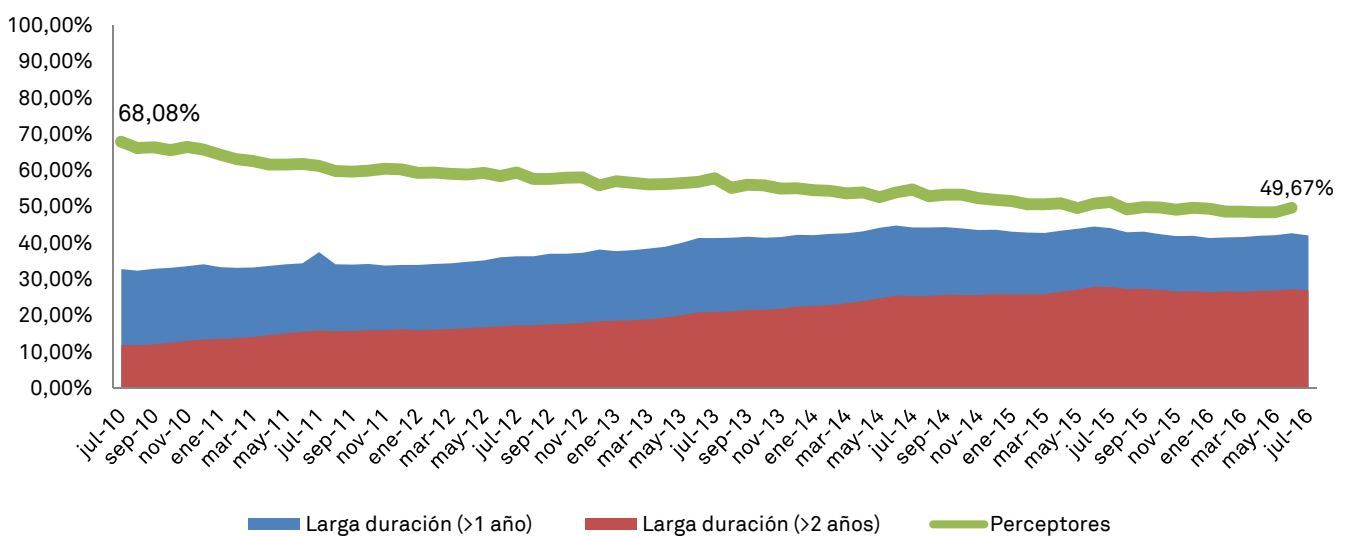
	Número	% s/ total		Variación anual (%)
TOTAL PARADOS	79.225	100,0%		-12,07
Sexo:				
Hombres	36.335	45,9%		-14,74
Mujeres	42.890	54,1%		-9,68
Edad:				
<25 años	3.685	4,7%		-6,76
25-29 años	5.940	7,5%		-7,51
30-45 años	26.897	34,0%		-15,72
>45 años	42.703	53,9%		-10,69
Estudios:				
Primarios o sin	4.976	6,3%		-14,13
Educación gen.	47.829	60,4%		-11,71
FP-Técnicos	12.946	16,3%		-12,12
Universitarios	13.474	17,0%		-12,53
Duración:				
Hasta 6 meses	33.592	42,4%		-6,92
De 6 a 12 meses	12.285	15,5%		-14,23
Más de 12 meses	33.348	42,1%		-15,97
Extranjeros:	13.871	17,5%		-9,24
Perceptores (%):	49,67%			-1,13 p.p.

Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Observatorio de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña.

Así pues, la reducción del paro no está afectando del mismo modo a los diferentes grupos poblacionales ni a los diferentes barrios de Barcelona, de forma que mientras algunos colectivos van saliendo del paro, otros tienen muchas dificultades para encontrar un trabajo, especialmente personas mayores de 45 años, mujeres, personas en paro de larga duración y aquellos que no perciben ninguna prestación.

Paro de larga duración y perceptores en Barcelona en % s/total

Julio 2010 – Julio 2016

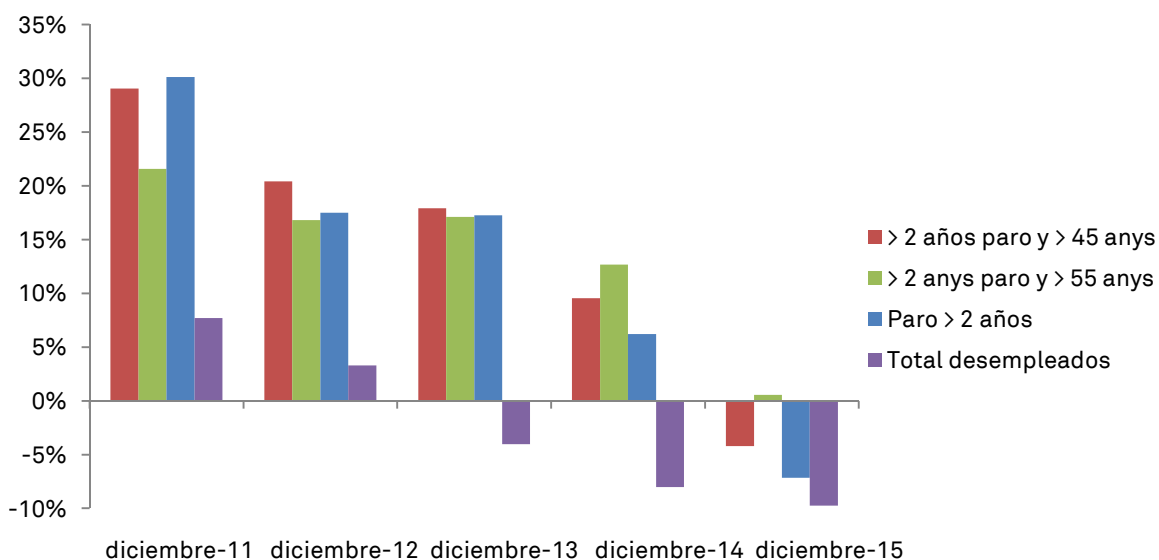


Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat.

Si bien durante los primeros años de crisis económica el porcentaje de personas en situación de paro que no recibían prestaciones se fue reduciendo, a principios de 2010 cambia esta tendencia y empieza a incrementarse esta proporción, pasando de cerca de un 30 % en el 2010 a superar actualmente el 50 % de personas en situación de paro que no recibe ningún tipo de prestación económica.

Así mismo, en el transcurso de la crisis se ha ido produciendo un incremento del volumen de personas con una antigüedad al paro superior a los 2 años. El siguiente gráfico ilustra la diferente evolución que ha seguido el paro para el conjunto de la ciudad y la que ha seguido el paro de muy larga duración (y, en especial, el colectivo de entre 45 y 64 años, con un foco sobre el colectivo de entre 55 y 64 años). Mientras el paro total se incrementaba a tasas reducidas o bien, desde finales de 2013, se reducía, el paro de muy larga duración ha continuado creciendo hasta finales de 2013 con tasas del 20-30 %, y ha continuado creciendo el 2014 (con mayor ritmo entre los mayores de 45 años). El 2015 la reducción interanual registrada en el paro total ha sido más intensa que la del paro de muy larga duración –con un leve incremento que afecta las personas mayores de 55 años–. Después de esta evolución, el paro de muy larga duración se sitúa en un 27 % del paro registrado total de la ciudad y más de 21.000 personas en julio de 2016.

% Valoración interanual del paro, por > 2 años duración y colectivo edad



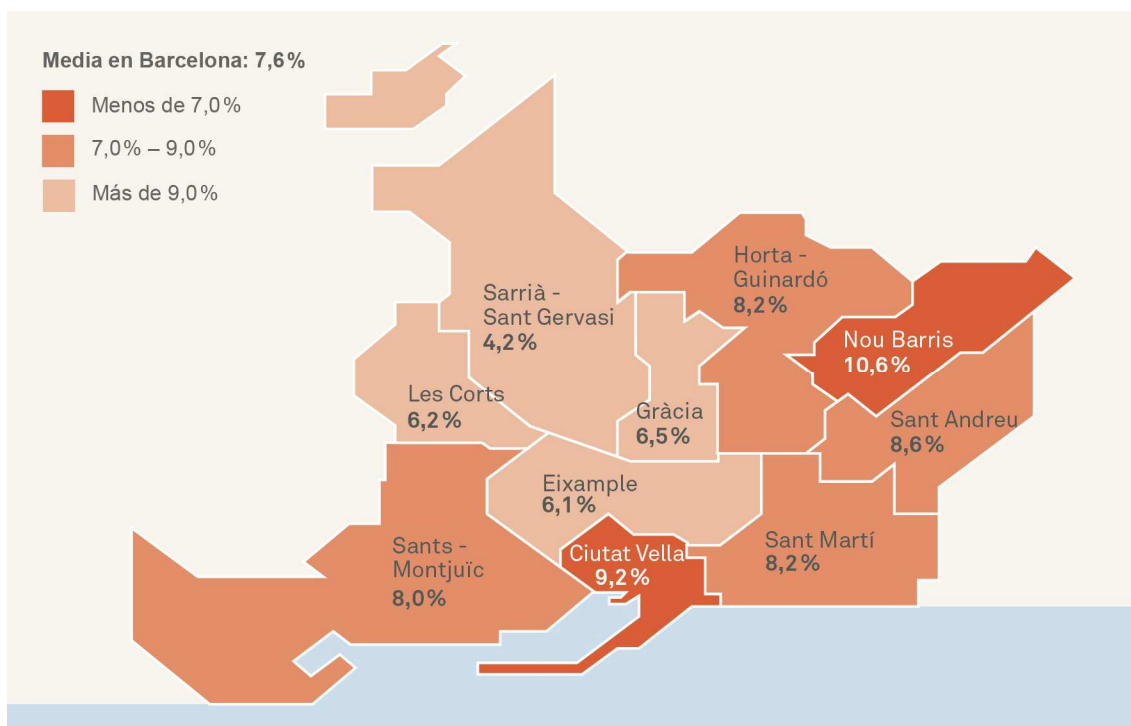
Fuente: Elaboración a partir de datos del Observatorio de Empresa y Empleo.

También hay importantes diferencias en la incidencia del paro por distritos y barrios. El mes de julio de 2016, el porcentaje de personas en situación de paro respecto a la población con edad de trabajar en Barcelona es del 7,6 %. Los distritos con una ratio de personas en situación de paro por debajo de la media son Sarrià- Sant Gervasi, Eixample, les Corts y Gràcia, con valores que oscilan entre el 4,2 % del primero y el 6,5 % del último. Por el contrario, los distritos de Sants-Montjuïc, Sant Martí, Horta-Guinardó, Sant Andreu, Ciutat Vella y Nou Barris superan la media de la ciudad, y el dato de este último equivale a 2,5 veces el de Sarrià-Sant Gervasi.

En términos absolutos, el distrito con más personas paradas es Sant Martí, con 12.576 personas paradas, seguido de Nou Barris, con 10.829 personas.

Paro registrado sobre población de 16-64 años (%)

Julio 2016



Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona.

Entre los barrios con mayor porcentaje de personas en situación de paro sobre la población en edad de trabajar, ocho –Ciutat Meridiana, Trinitat Nova, Vallbona, la Guineueta, Canyelles, Torre Baró, Roquetes y Verdum– pertenecen al Distrito de Nou Barris, el más perjudicado por la situación de paro.

Barrios con más % de paro registrado a julio de 2016	% personas desempleadas sobre la población de 16-64 años
La Marina del Prat Vermell - AEI Zona Franca	16,5%
Ciutat Meridiana	15,3%
La Trinitat Nova	14,9%
Vallbona	14,0%
La Trinitat Vella	13,8%
La Guineueta	11,6%
Canyelles	11,3%
Verdun	10,8%
Les Roquetes	10,7%
Torre Baró	10,6%

Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona.

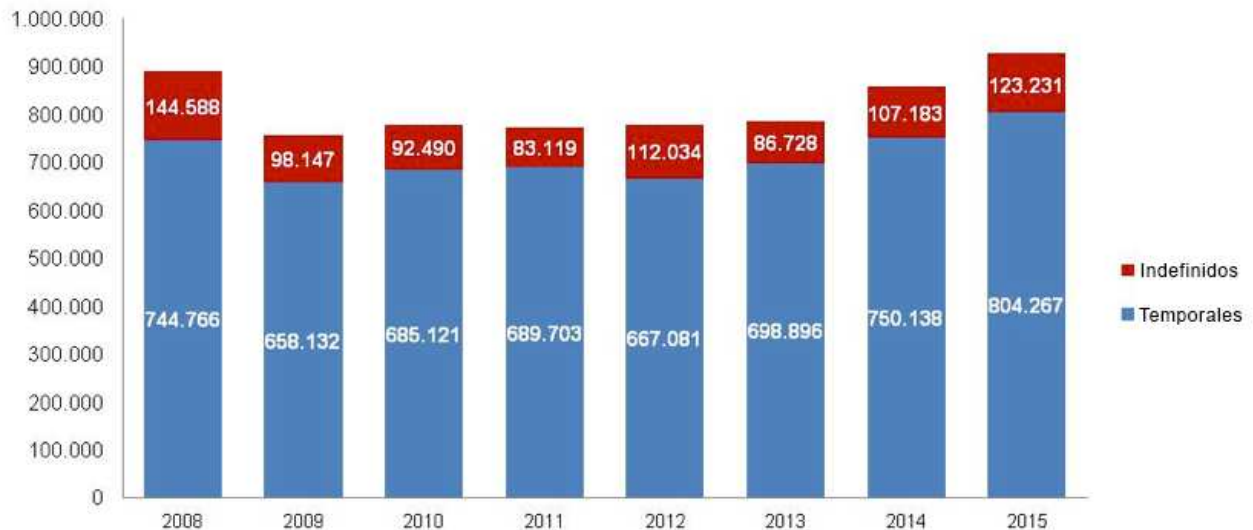
En cambio, entre los 10 barrios con menor porcentaje de personas en situación de paro sobre la población potencialmente activa, 5 pertenecen al distrito de Sarrià - Sant Gervasi.

Barrios con más % de paro registrado a julio de 2016	% personas desempleadas sobre la población de 16-64 años
Vallvidrera, el Tibidabo i les Planes	3,2%
Pedralbes	3,3%
Sarrià	3,4%
Les Tres Torres	3,7%
Sant Gervasi - Galvany	4,1%
Sant Gervasi - la Bonanova	4,1%
La Clota	4,9%
La Dreta de l'Eixample	5,1%
L'Antiga Esquerra de l'Eixample	5,6%
El Coll	5,7%

Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona.

A estos factores se añade el hecho que durante la crisis se ha precarizado el empleo, como lo reflejan la alta temporalidad y la menor duración de la contratación y la tendencia a la reducción de los niveles salariales.

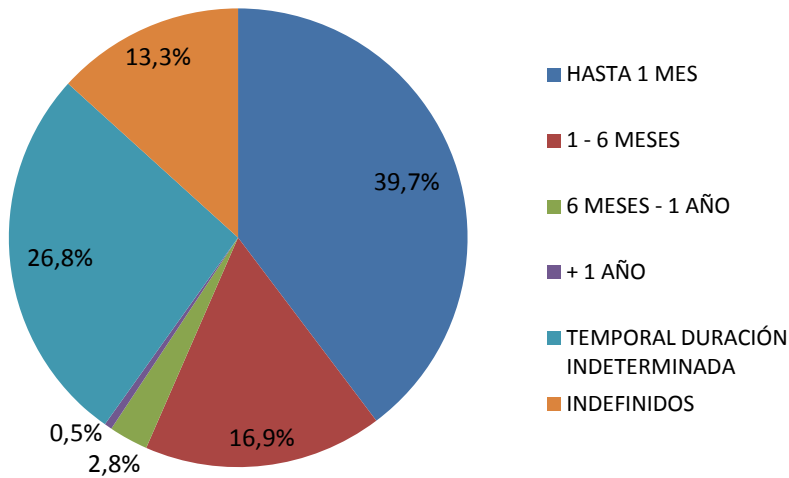
Contratación laboral Acumulada en Barcelona Enero – Diciembre (2008-2015)



Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona.

Efectivamente, en los últimos años se observa un incremento de la temporalidad de los nuevos contratos firmados –los contratos indefinidos pasan de representar el 16,3 % del total el 2008 al 13,3 % el 2015– así como una duración inferior de la contratación entre los temporales. Así, tal como se puede observar en el gráfico siguiente, en 2015 el 39,7 % de los contratos firmados en Barcelona tenían una duración igual o inferior a un mes, y el 56,6 % igual o inferior a 6 meses.

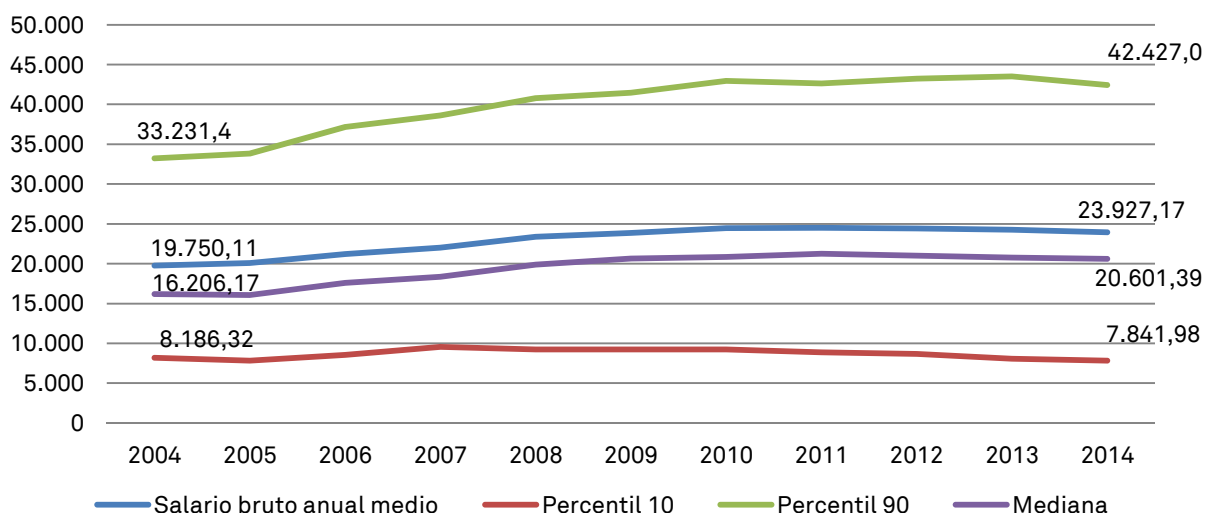
Duración de los contratos firmados en Barcelona en el 2015 (% s/total)



Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona.

Otro resultado de la crisis económica ha sido la reducción salarial –en particular a partir de 2011– y el incremento de la desigualdad salarial. Mientras las franjas salariales más elevadas han visto incrementado su ingreso, las franjas con salarios más bajos lo han reducido, dando como resultado un nivel salarial más bajo para buena parte de la población asalariada.

Evolución de los salarios brutos anuales en Cataluña. 2004-2014 (euros/año)



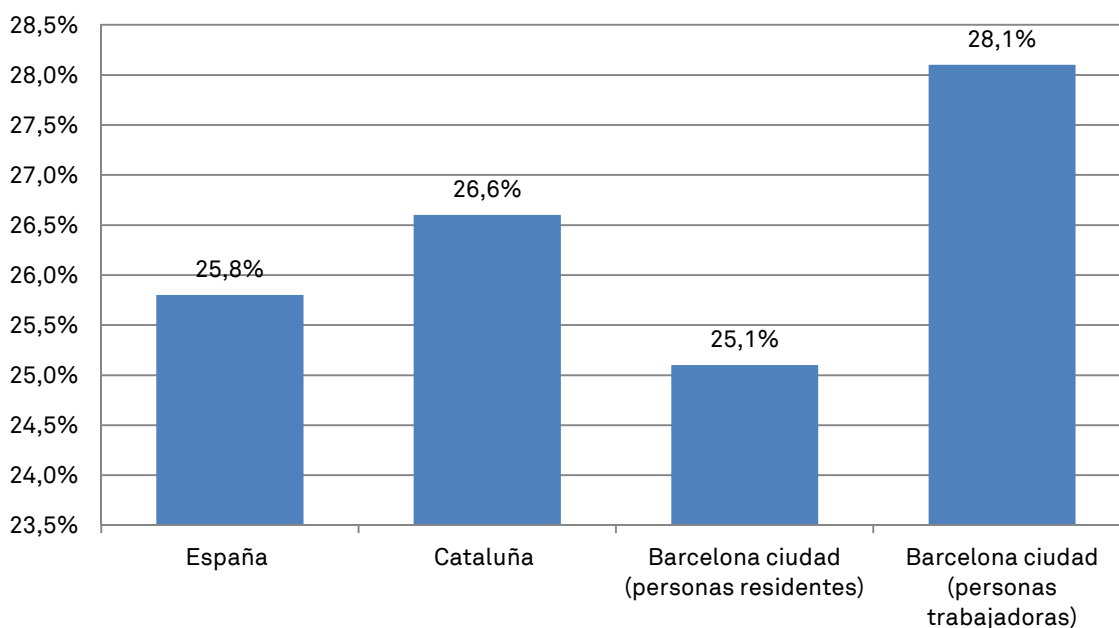
Notas: El percentil 10 es el valor del salario que tiene por debajo el 10 % de las personas trabajadoras; el 90 es el valor del salario que tiene por debajo el 90 % de las personas trabajadoras. La mediana es el valor del salario según el cual la mitad de la población gana menos de este valor, y la otra mitad más.

Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona en base a datos de Idescat.

Así mismo, a las desigualdades ya mencionadas en la evolución del mercado laboral en cuestión de género, hace falta también añadir la brecha salarial. En el año 2014 las mujeres asalariadas residentes en Barcelona percibieron un salario medio –24.618 euros– un 25,1 % inferior al de los hombres¹, mientras que para el conjunto del empleo localizado en Barcelona la diferencia fue del 28,1 %. Calculadas de manera homogénea, las brechas salariales de Cataluña y España fueron ligeramente superiores a las de la población barcelonesa (26,6 % y 25,8 % respectivamente), mientras que en la Unión Europea –el mismo año 2014– el valor de este indicador se situaba en el 16,1 %.

La brecha salarial entre hombres y mujeres residentes en la ciudad se da en todas las franjas de edad, en todos los niveles educativos, nacionalidades y grupos profesionales, en casi la totalidad de sectores y con todo tipos de contrato y jornada, con independencia de su peso relativo en cada uno de estos ámbitos.

Brecha salarial entre hombres y mujeres 2014 (en %)



Fuente: Gabinete Técnico de Programación del Ayuntamiento de Barcelona (2016), *Los Salarios Medios en Barcelona 2014*

¹ Diferencia expresada en % de los ingresos brutos medios de los hombres.

Por lo tanto, ante este contexto, hay que sumar esfuerzos para desarrollar, desde una diagnosis detallada y compartida, una estrategia global para favorecer el empleo de calidad, desde una perspectiva de género, consensuada con el conjunto de agentes socioeconómicos que operan en la ciudad, con el objetivo de construir un nuevo modelo para Barcelona más justo y cohesionado social y territorialmente.

01.02 EXPERIENCIAS PREVIAS DE CONCERTACIÓN CON LOS AGENTES

El Ayuntamiento de Barcelona presenta una amplia trayectoria de concertación con los agentes socioeconómicos en materia de empleo y desarrollo económico. 4 pactos locales por el empleo con los agentes sociales (1997-2000, 2001-2004, 2004-2007 y 2008-2011) y una estrategia de crecimiento económico con agentes empresariales, sociales y del conocimiento (medidas Barcelona Growth 2012-2015), que incluyó la Mesa Empresa-Trabajo para el debate de algunas medidas de fomento de la ocupación, definen la trayectoria municipal de concertación de las políticas activas de empleo en el pasado reciente.

Entre ellos, por su dimensión y alcance, hay que destacar el Pacto por el Empleo de Barcelona 2008-2011, firmado con sindicatos y patronales representativos y, por primera vez, la Generalitat de Cataluña. Esta apuesta por el debate y consenso en el despliegue de políticas de empleo en la ciudad permitió varios adelantos, como, por ejemplo:

- Incorporó mecanismos de revisión, con una adenda firmada el 2009 para adecuar los objetivos y las medidas a la dureza de la crisis económica que se sufría, así como para dar entrada a los grupos políticos municipales que quisieron firmar.
- Planes de trabajo anuales acordados y con seguimiento periódico.
- Se dotó de mecanismos de gobernanza ágiles y operativos que combinaron las reuniones de seguimiento, rendimiento de cuentas y validación de propuestas a ejecutar con grupos de trabajo expertos en diferentes temáticas para elevar propuestas de intervención.
- Implicó a los agentes locales pero también, por primera vez, a la Generalitat, hecho que impulsó una nueva manera de trabajar entre las administraciones que culminó en el convenio 2010-2011 para el despliegue de políticas activas de empleo en la ciudad de Barcelona con financiación del SOC.
- El convenio entre Ayuntamiento y Generalitat permitió garantizar, en una coyuntura de grave crisis económica, un escenario de estabilidad de 2 años en la prestación de servicios a los usuarios.

Esta experiencia de colaboración y gobernanza introdujo la reflexión sobre un posible consorcio entre las dos administraciones, más allá del convenio establecido en 2010-2011.

El cambio de gobierno priorizó otras medidas de desarrollo económico y otras formas de coordinación y gobernanza con diferentes tipos de agentes. Se puso el foco en el crecimiento económico por parte de las empresas, y las políticas de empleo se impulsaron de una manera más autónoma por parte del Ayuntamiento, con menos coordinación con los agentes. A pesar de esto, se creó la Mesa Empresa-Trabajo con amplia representación empresarial, agentes sociales y los grupos políticos que se quisieron sumar. Se reunieron en 3 ocasiones para dar conocimiento y apoyo a iniciativas específicas, pero no supuso un pacto global de fomento del empleo y no dispuso de mecanismos de gobernanza y seguimiento estables y/o periódicos.

02. Necesidades y objetivos del plan de actuación

El actual gobierno detecta una carencia de espacios y mecanismos para el diagnóstico y el consenso de estrategias y propuestas de acción en el terreno del fomento del empleo, tanto dentro del Ayuntamiento como entre instituciones (administraciones, agentes sociales, entidades y empresas). Sólo podremos avanzar en la lucha contra el paro, en la mejora de la cohesión social y en el adelanto hacia un nuevo modelo de desarrollo, más justo y sostenible, entre todos y todas.

El objetivo que perseguimos con este plan de actuación es elaborar una estrategia consensuada y compartida por los agentes que pueden incidir sobre el fomento del empleo en la ciudad para luchar contra el paro y la precariedad laboral de manera decidida.

Al mismo tiempo, en la consecución de este objetivo se busca también lograr los siguientes objetivos específicos:

- Construir un diagnóstico detallado y compartido de la situación de partida.
- Implicar a los diferentes agentes con incidencia sobre el fomento y la calidad del empleo en todo el proceso.
- Promover un marco de concertación local para definir las estrategias locales para el empleo. Este marco tendrá que velar para coordinar de manera estable y dinámica a los agentes del territorio (administraciones, agentes sociales, entidades y empresas).
- Promover una mayor coordinación entre las diferentes áreas y distritos municipales.
- Sensibilizar las diferentes áreas municipales en las potencialidades que tienen, en sus actuaciones cotidianas, para fomentar el empleo de calidad.
- Ofrecer un servicio de calidad adecuado a las necesidades específicas de cada territorio.

03. Líneas prioritarias de intervención

Una de las principales prioridades del nuevo gobierno municipal es la lucha contra el paro y la precariedad laboral. Así, la promoción del empleo de calidad para todo el mundo será una de las grandes líneas de trabajo en la que el Ayuntamiento articulará su actividad.

En este sentido, la Estrategia para el Empleo de Barcelona tiene que ser la estrategia central que incorpore las líneas estratégicas del Plan de Actuación Municipal que se está definiendo, y entre las cuales se proponen, como punto de partida para el trabajo conjunto de la estrategia compartida, las siguientes:

03.01 PROMOVER UNA MAYOR ARTICULACIÓN Y CONCERTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO A NIVEL DE CIUDAD, GARANTIZANDO DE MANERA TRANSVERSAL UNA MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

1. Establecer un **acuerdo político de ciudad** y, a ser posible, **metropolitano**, que **concierte y articule** una estrategia por el empleo y su correspondiente despliegue, con la participación y complicidad de todos los agentes económicos y sociales clave en el fomento del empleo.
2. Incorporar la perspectiva **de género** en todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la Estrategia por el Empleo. Aquí habrá que hacer especial atención a la lucha contra **la brecha salarial** de género que refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo hacia las mujeres. Así mismo, habrá que prestar atención en avanzar en **el reconocimiento del trabajo no remunerado** que se realiza fundamentalmente en el hogar y en el cuidado de las personas y que es desarrollado mayoritariamente por las mujeres.
3. Incorporar la perspectiva **de la diversidad** en todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la Estrategia para el Empleo, para luchar contra la discriminación de colectivos de personas LGTBI, personas inmigrantes, personas con discapacidad y/o enfermedades mentales.
4. Elaborar un **mapa de todos los dispositivos y recursos** que actualmente operan en la ciudad de Barcelona vinculados al fomento del empleo en todos sus aspectos.
5. Crear un **espacio colaborativo y/o red**, para intercambiar y generar **conocimientos, metodologías y prácticas** relativos al empleo, donde participen Barcelona Activa, las diferentes áreas y distritos municipales y el conjunto de operadores públicos y privados que inciden en los temas de empleo en la ciudad.
6. Aprovechar la oportunidad de la **nueva ley del SOC** para avanzar hacia la integración de actuaciones y descentralización de las políticas:

- a.* Constitución de un grupo de trabajo para analizar la viabilidad, utilidad y posibilidades de un **Consortio SOC-BASA**: contenidos, recursos, competencias, actuaciones, etc. En lo interno, avanzar vía Consell Territorial, en la concreción de un convenio marco o un contrato programa, con el SOC.
 - b.* La creación de otro grupo de trabajo que abordara la intermediación laboral (definición de cartera de servicios, metodologías e itinerarios, historial compartido, trazabilidad, etc.) para homogeneizar e integrar el trabajo con las personas en paro de la ciudad de Barcelona.
7. Definir un **Plan de Actuación para el Empleo**, anual, que identifique las medidas (con concreción de objetivos e indicadores) que operativicen las líneas estratégicas definidas en la Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016-2020.
8. Abordar la trazabilidad y el seguimiento y evaluación de las acciones realizadas.
9. Organizar **acontecimientos con proyección internacional**, que tengan por objeto el tema del empleo.

03.02 INCREMENTAR LAS ACTUACIONES DE MEJORA DEL EMPLEO PARA TODO EL MUNDO

Intermediación laboral

10. Ampliar y mejorar el acceso y la prestación de los **servicios de intermediación** mediante la estructuración de los servicios en tres fases (información, orientación y acompañamiento) y su aplicación a través de dispositivos ocupacionales territorializados, priorizando los colectivos más desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión.
11. Reforzar el **servicio de prospección de empresas** estableciendo con estas relaciones de más conocimiento mutuo y de más participación a la hora de definir los perfiles profesionales y la descripción de los puestos de trabajo susceptibles de generar empleo.
12. Crear una **aplicación informática unificada de intermediación** que sea ágil, sencilla y eficaz, que recoja toda la información relevante de las personas y de su itinerario, **tipo historial clínico**, y que pueda ser compartida por todos los agentes y operadores que intervienen en temas de empleo. Analizar la compatibilidad/integración con otras como Galileo (SOC) o XALOC (Diputación de Barcelona).
13. Priorizar las actuaciones y los recursos dirigidos a los **colectivos** en situación de vulnerabilidad o precariedad laboral: mujeres, personas **mayores de 45 años** en situación de desempleo de larga duración y personas **sin papeles**. Definir perfiles diferenciados en los **colectivos de baja empleabilidad y calificación**, teniendo en cuenta aquellos que quieren ocuparse (necesidad de mejoras competenciales, ajuste a las demandas del mercado de trabajo, etc.) y aquellos que son

reticentes (operan en la economía sumergida, están cronificados, etc.), con objeto de hacer las actuaciones correspondientes más eficientes y eficaces. Habrá que tener en cuenta que el colectivo de mujeres en situación de vulnerabilidad trae asociado el fenómeno de la “feminización de la pobreza” (mayoría de contratos a tiempo parcial, familias monoparentales, etc.), para definir y priorizar actuaciones dirigidas a hacer frente a esta situación.

14. Constituir Barcelona como **ámbito de concertación territorial** con la perspectiva de formar un **Consortio con el SOC**

Modelo de oficina local de empleo

15. Estudiar la oportunidad de definir un **modelo de oficina local de empleo y una red de oficinas locales de empleo**, una para cada distrito como mínimo, con un catálogo general de servicios común a todas las oficinas y con servicios y acciones específicas para cada distrito. Se empezaría para poner en marcha experiencias piloto en dos o tres distritos prioritarios, para gradualmente extender el modelo al conjunto de la ciudad. Para operativizar esto, haría falta:
 - a. Coordinación y servicios compartidos entre diferentes actores que trabajan en temas de empleo en instituciones (SOC, Barcelona Activa, etc.), entidades del tercer sector, empresas y Ayuntamiento.
 - b. Definir el catálogo de servicios a prestar: prospección, orientación, tutoría, intermediación, etc.
 - c. Definir la estructura, funciones y recursos óptimos de la Oficina.
 - d. Hacer las pruebas piloto.

Proyectos integrales

16. Diseñar **nuevos proyectos integrales** dirigidos a los territorios y/o colectivos que se encuentran en situación de más necesidad de la ciudad y que incorporen de forma prioritaria la potenciación del empleo dirigido a los colectivos en situación de vulnerabilidad. Fomentar proyectos integrales que combinen dispositivos (detección de necesidades, orientación, formación, empleo...) por sectores de actividad (eficiencia energética, cultura, deportes, logística, economía verde...) o colectivos (jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, etc.), identificando los grupos de incidencia prioritarios.
Se hará especial atención en impulsar en este marco proyectos de economía social y cooperativa.

Formación ocupacional

17. Impulsar la formación **ocupacional, la formación dual, la acreditación de competencias**, etc., para garantizar, con otros agentes públicos (Consortio de Educación, Fundación Barcelona FP, etc.), el acceso a la formación para el empleo a todo el mundo, priorizando los colectivos más desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión.
18. Articular una **Red por la FP en Barcelona**, con el Consortio de Educación, la Fundación Barcelona FP, los agentes económicos y sociales, los proveedores de formación, las entidades representantes del tejido empresarial (gremios, asociaciones de comerciantes, etc.) para:
 - a. Identificar las necesidades de las empresas y las personas de Barcelona.
 - b. Hacer un mapa de los recursos formativos disponibles.
 - c. Profundizar en el FP dual y formación en alternancia.
 - d. Compartir metodologías y establecer mecanismos de coordinación.
19. Potenciar las acciones que permitan **acreditaciones o carnés profesionales** con la consiguiente intensificación de colaboración con centros que puedan proveer este tipo de certificaciones (por ejemplo, centros públicos del Consortio de Educación de Barcelona que ofrecen los ciclos de formación profesional).
20. Incrementar las acciones **de alfabetización digital** dirigidas a los colectivos más afectados por la brecha digital.
21. Incrementar **programas municipales de formación propios** (complementarios a los del SOC) que, por su duración (cortos) y adaptabilidad (a demandas concretas), puedan dirigirse a colectivos y a empresas con necesidades específicas.

03.03 EL EMPLEO EN EL CENTRO DE LA POLÍTICA MUNICIPAL: TRANSVERSALIZAR LA PRIORIDAD DEL EMPLEO EN LAS ÁREAS MUNICIPALES

Sectores o proyectos municipales generadores de empleo

22. Identificar **sectores o proyectos** en el municipio que sean generadores de empleo. E implementar proyectos integrales (conjunto de medidas necesarias y adecuadas) e integrados (con participación de operadores municipales y otros agentes, públicos y privados) para favorecer esta generación: eficiencia energética, coche eléctrico, plano delta, etc.
23. Elaborar un **marco normativo** que establezca el empleo como un tema prioritario en la agenda política del actual gobierno municipal y que defina su articulación y despliegue.

El Ayuntamiento como prestador de servicios

24. Aprovechar **el Ayuntamiento como prestador de servicios** (remunicipalizar, proveer en gestión directa, incorporar cláusulas sociales, etc.) para maximizar el potencial de empleo de este volumen de actividad económica.
25. Revisar los **criterios que actualmente rigen las cláusulas sociales** con las empresas y entidades proveedoras de bienes y servicios y articular **mecanismos que aseguren** su desempeño efectivo en todas las áreas y distritos municipales. Hacer una nueva regulación de estas, espacios de coordinación y seguimiento de su implantación y sistemas de información para supervisar todo el proceso.
26. Aplicar criterios de calidad **del empleo** en cuanto a la recepción de ofertas de trabajo, en consonancia al establecimiento de un **salario mínimo de ciudad** (o salario de referencia). En esta línea, se pondrá un énfasis especial en la reducción de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.
27. Crear un **sello de calidad del empleo**, de forma que el Ayuntamiento reconozca la responsabilidad social y la generación de empleo de calidad en las empresas proveedoras con las cuales trabaja. Extensible al resto de empresas del municipio.

03.04 ACERCAR LOS SERVICIOS AL TERRITORIO Y A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

Necesidades/oportunidades y potencial de empleo

28. Crear mecanismos de coordinación y colaboración en cada distrito con los correspondientes agentes clave (operadores públicos y privados, empresas, redes y entidades) para **detectar las oportunidades y potenciales en la creación de empleo** que tiene cada territorio.

Catálogo de servicios en los distritos

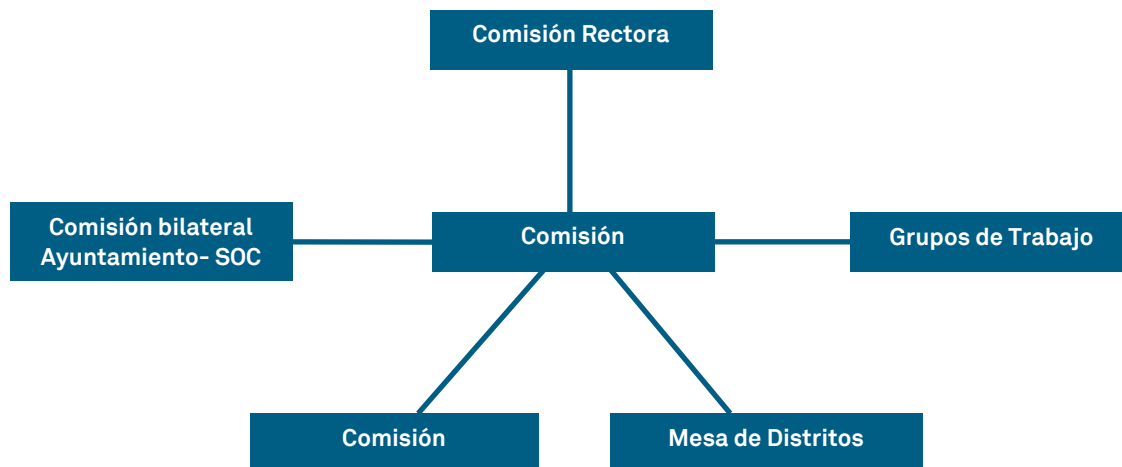
29. Crear un **catálogo de servicios comunes para toda la ciudad** (información, orientación y acompañamiento activo en la investigación de trabajo; acciones de calificación profesional; etc.) que se complemente con **servicios y actuaciones específicas en cada territorio** según sus características y necesidades (proyectos integrales; formación en competencias básicas; acciones de alfabetización digital; espacios de coworking; talleres para colectivos específicos; etc.)

Gobernanza de agentes

30. **Articular la coordinación** de los diferentes agentes de los distritos (y de los diferentes distritos) para todos los dispositivos y operadores vinculados al fomento del empleo en todos sus aspectos y ámbitos de incidencia que actualmente intervienen en el territorio.

04. Estructura organizativa y gobernanza

La estructura organizativa y la gobernanza que se propone para la elaboración, desarrollo y seguimiento de la Estrategia para el Empleo de Barcelona es la siguiente:



a. COMISIÓN RECTORA (CREOB)

Estará presidida por la alcaldesa que podrá delegar en el primer teniente de alcalde y presidente de Barcelona Activa o en aquel/lla que tenga las competencias en materia de empleo según el cartapacio municipal. Se propone que esté integrada por el Ayuntamiento de Barcelona y los agentes clave para el desarrollo de la Estrategia.

Las funciones de la Comisión Rectora serían:

- Órgano de coordinación, planificación estratégica de las líneas de trabajo, participación y consulta política de la Estrategia.
- Liderar la Estrategia y apoderar los equipos impulsores para el logro de los objetivos de esta Estrategia prioritaria del gobierno de la ciudad.
- Presentar, hacer el seguimiento y aprobar anualmente el balance de la Estrategia.
- Realizar los encargos a la Comisión Permanente.
- Conocer el presupuesto de las políticas de empleo de Barcelona.

La Comisión Rectora se reuniría dos veces el año: una en la que se aprobaría el Plan anual de Actuación Conjunto para el empleo (medida 7 de la EOB) y otra en la cual se haría la evaluación del mencionado Plan.

b. COMISIÓN PERMANENTE

Se propone que esté integrada por representantes de las entidades participantes.

Las funciones de la Comisión Permanente serían:

- Recibir el mandato de la Comisión Rectora.
- Ejercer la dirección estratégica de implementación de la Estrategia.
- Hacer el seguimiento y planificar las políticas de empleo para la ciudad de Barcelona de acuerdo con el modelo de gobernanza establecido.
- Definir los indicadores para poder evaluar los programas.
- Establecer el proceso de revisión de propuestas y objetivos en el marco de la Estrategia.
- Velar por el correcto desarrollo técnico de todo el proyecto.
- Diseñar y organizar los actos de difusión y sensibilización ciudadana y debate técnico sobre los retos asociados a la Estrategia.
- Hacer el seguimiento y aprobar si procede los proyectos y propuestas de actuación diseñados en el marco de los diferentes grupos, mesas y comisiones de trabajo que se puedan constituir.
- Presentar el balance de actividades anual realizadas en el marco de la Estrategia.

La Comisión Permanente se reuniría cuatro veces el año, a razón de una reunión por trimestre.

c. COMISIÓN BILATERAL AYUNTAMIENTO-SOC

Se propone crear una comisión específica de trabajo coordinado entre el Ayuntamiento de Barcelona y el Servicio de Empleo de Cataluña con el objetivo de avanzar en la concertación de las políticas activas de empleo en la ciudad de Barcelona entre ambas administraciones que derive, bien en un futuro consorcio, bien en planes globales de desarrollo de políticas activas de empleo en Barcelona mediante contrato-programa.

Las funciones de la comisión bilateral serían:

- Aportar los datos necesarios para realizar un diagnóstico detallado de las características del mercado de trabajo de Barcelona y sus distritos, así como de la participación de los ciudadanos y ciudadanas en las políticas activas de empleo.
- Consensuar el plan de despliegue de las políticas activas de empleo en Barcelona mediante un Plan de Actuación Conjunto para el Empleo.
- Hacer el seguimiento del despliegue del Plan de Actuación Conjunto para el Empleo.
- Llevar a cabo evaluaciones de las políticas impulsadas conjuntamente para la mejora continua.
- Avanzar en la consolidación del modelo de trabajo compartido buscando formas de organización e intervención eficaces (analizar la viabilidad de un posible consorcio, contratos-programa, etc.).

d. COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA EL EMPLEO (CIO)

En la Estrategia para el Empleo en Barcelona, el Ayuntamiento de Barcelona debe tener un papel clave, no sólo desde los ámbitos de promoción económica y del empleo, sino de una manera transversal, entendiendo la misma administración local, en todo su conjunto, como motor de empleo de calidad. El Ayuntamiento es un agente fuerte en muchos mercados, y todas sus áreas tienen que ser conscientes del potencial que tiene para incidir en los diferentes mercados, en este caso, en el del empleo y la calidad de este. Desde qué y cómo se compran productos y servicios, a quién y cómo se contratan servicios, con qué cláusulas, qué potencial de creación de empleo pueden tener los servicios actuales o los que se creen nuevos (eficiencia energética, rehabilitación, apoyo a las personas con más necesidades sociales), qué perfiles profesionales se pueden generar y cómo desarrollar formación especializada con retorno social.

Es por eso que se considera oportuno organizar, en el marco de la Estrategia para el Empleo de Barcelona, una Comisión Interdepartamental para el Empleo que esté integrada por las gerencias de áreas y distritos, así como por las gerencias de empresas, institutos y otros entes instrumentales municipales. Estará presidida por el teniente de alcalde del área de Trabajo, Economía y Planificación estratégica o por la persona en la que delegue.

Sus funciones serían:

- Compartir los proyectos que el Ayuntamiento está gestionando.
- Trabajar conjuntamente las posibilidades que puedan tener estos proyectos en términos de empleo y formación.
- Formular a la Comisión Permanente propuestas de actuación en el marco de la Estrategia partir de los proyectos municipales.
- Acordar los mecanismos de coordinación, despliegue y seguimiento de las propuestas a ejecutar y hacer el seguimiento.
- Establecer vías operativas de relación con otras –futuras pero posibles– comisiones de trabajo de participación y seguimiento en las licitaciones de servicios.

e. MESA DE DISTRITOS POR EL EMPLEO (TDO)

La proximidad al territorio es un eje clave de la actuación municipal y específicamente de esta Estrategia. Por este motivo, se reunirá periódicamente la Mesa de Distritos, integrada por las concejalías y las gerencias de cada uno de los distritos y Barcelona Activa, con el objetivo de compartir las necesidades de cada territorio y de sus personas residentes en clave ocupacional para desarrollar y adaptar las estrategias para dar respuesta de la manera más adecuada. Estará presidida por el teniente de alcalde del área de Trabajo, Economía y Planificación estratégica o por la persona en la que delegue.

De este modo, las funciones de la Mesa de Distritos serían:

- Analizar las características y necesidades de cada territorio en clave de empleo y actividad económica.
- Compartir las actuaciones que tanto Ayuntamiento como entidades desarrollan en el territorio con el objetivo de incrementar la complementariedad.
- Proponer actuaciones que den respuesta a las necesidades concretas de cada territorio, buscando la forma más adecuada de provisión de los servicios.
- Acordar los mecanismos de coordinación y seguimiento de las actuaciones.
- Elevar los acuerdos a la Comisión Permanente.

f. GRUPOS DE TRABAJO

Se propone establecer grupos de trabajo, en función de las necesidades de la Estrategia, para profundizar y aportar, a la Comisión Técnica, nuevas medidas y/o estrategias de intervención sobre ámbitos temáticos o colectivos. En estos grupos se propondrá implicar a aquellas entidades o instituciones (por ejemplo, Universidades, Consejo de FP Barcelona, Fundación Barcelona FP, Asociación 22@, Consorcio Turismo Barcelona...) que, por su naturaleza y conocimiento, puedan contribuir positivamente al logro de los objetivos compartidos en la Estrategia. En particular se consideran necesarios, los siguientes:

- Derechos Sociales – BASA
- Contratación pública – BASA
- Consorcio educación – BASA
- Vivienda – BASA
- Juventud – BASA
- Eficiencia energética (polígonos, viviendas, edificios municipales)
- Movilidad sostenible (ámbitos laborales, también municipales)
- Cohesión e igualdad social
- Turismo

g. SECRETARÍA TÉCNICA

Todas las secretarías técnicas de esta estructura de gobernanza se traerían desde la Dirección Operativa de Programas Transversales, de la Dirección Ejecutiva de Estrategias de Fomento del Empleo, de Barcelona Activa.

