

# PLA DE DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA 2023-2025

Aprovat pel Consell de Direcció del SOC  
de data 25 de maig de 2023

# PLA DE DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA

2023-2025



# ÍNDEX

ÍNDEX.....	3
1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. EL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA .....	6
2.1 Dades IPC i PIB .....	6
2.2 Les condicions de vida a Catalunya (2022).....	8
2.3 Dades d'ocupació (2022) .....	11
2.4 Dades d'afiliació a la Seguretat Social (2022).....	17
2.5 Dades d'Atur de l'Enquesta de Població Activa i Atur registrat (2022).....	20
2.6 Dades de bretxa de gènere .....	27
2.7 Dades sectorials .....	30
2.8 Principals conclusions del Mercat de treball a Catalunya.....	33
3. MARC ESTRATÈGIC I NORMATIU DE REFERÈNCIA.....	36
3.1 Àmbit europeu.....	36
3.2 Àmbit estatal .....	38
3.3 Àmbit català.....	41
4. CRITERIS I OBJECTIUS .....	49
4.1 Criteris del PDPO 2023-2025 .....	49
4.2 Objectius .....	50
5. LÍNIES D'ACTUACIÓ I PROJECTES.....	54
5.1 Adaptació dels serveis del sistema d'ocupació de Catalunya a la nova Llei d'ocupació	54
5.2 Serveis garantits als demandants d'ocupació no ocupats .....	54
5.2.1 Serveis garantits a persones, empreses i altres entitats ocupadores .....	58
5.2.2 Compromisos de les persones demandants de serveis d'ocupació i de les persones, empreses i altres entitats ocupadores .....	58
5.3 Desenvolupament del Pla de XOC majors de 45 anys i llarga durada 2023-2026.....	60
5.4 Desenvolupament de l'Estratègia d'ocupació juvenil 2022-2027 .....	63
5.5 Revisió del perfilat de les persones demandants .....	66



5.6	Servei integrat d'orientació en el marc del sistema d'ocupació de Catalunya .....	67
5.7	Transformació digital dels sistemes d'informació .....	67
5.8	Aportació al Pacte Nacional de la Indústria .....	69
5.9	Millora dels serveis a les empreses .....	72
5.10	Protocol intervenció en EROS. Suport a les persones treballadores de les empreses en crisi i/o processos de reindustrialització .....	73
5.11	Protocol del retorn del talent .....	74
5.12	Concertació territorial .....	75
5.13	COE. Projectes d'innovació i recursos per a la transformació. Pla 2023 - 2024 .....	80
5.14	Relació dels objectius del PDPO amb les actuacions i la programació del 2023 .....	81
6.	TRANSVERSALITAT DE GÈNERE .....	82
6.1	Marc estratègic .....	82
6.2	La transversalitat de gènere en el PDPO 2023-2025 .....	84
6.3	El Pla de Transversalitat de Gènere de Polítiques d'Ocupació (2023-2025) .....	85
7.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....	89
8.	FINANÇAMENT .....	90
9.	Annex I: PROGRAMACIÓ 2023 .....	91
10.	Annex II: PLA D'AVALUACIONS 2023/2024 .....	96
11.	Annex III: GRUP DE TREBALL DEL PERFILAT .....	102
12.	Annex IV: TRANSFORMACIÓ DIGITAL .....	103



# 1. INTRODUCCIÓ

Aquest document integra el conjunt d'elements que donen forma al **Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació de Catalunya** (en endavant PDPO) per al període comprès entre 2023 i 2025.

L'impuls i el foment d'una ocupació de qualitat per a totes les persones requereix un sistema de coordinació i aplicació dissenyat prèviament, el qual ha de ser alhora coherent amb la realitat socioeconòmica que Catalunya viu en cada període històric i, també, amb els diferents reptes que se'n desprenen. Per aquest motiu, el PDPO es constitueix el **principal instrument de planificació i programació** que el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya **utilitza com a referència** per tal d'assolir els objectius de l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació.

Per assolir els objectius d'eficiència del PDPO i una aplicació efectiva sobre els diferents col·lectius i sectors, el Pla s'ha formulat i consensuat amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i les entitats municipalistes que formen part del **Consell de Direcció del SOC**. Paral·lelament, l'elaboració s'ha basat, no només en una **diagnosi de la realitat sociolaboral catalana** actual, sinó, també, en l'**avaluació dels resultats i l'impacte del PDPO anterior** (document annex). D'aquesta manera, el Pla adquireix un caràcter lineal i genera una experiència que s'entrellaça any rere any.

La definició del PDPO 2023-2025 s'ha fet, doncs, seguint el procés següent:

- 1 **AVALUACIÓ DEL PDPO 2021-2022 I DIAGNOSI DEL MERCAT DE TREBALL ACTUAL DE CATALUNYA**
- 2 **MARC NORMATIU, CRITERIS D'ORIENTACIÓ, LÍNIES D'ACTUACIÓ I ESTRATÈGIA DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE**
- 3 **OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS A ASSOLIR DURANT EL PERÍODE DE VIGÈNCIA DEL PLA**
- 4 **SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

## 2. EL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA

Aquest capítol es divideix en **vuit blocs** de dades que busquen donar una primera imatge de la situació del mercat de treball a Catalunya, focalitzant-se en el aspectes següents:

- > Dades del producte interior brut (PIB) i de l'índex de preus de consum (IPC)
- > Condicions de vida
- > Ocupació
- > Afiliació a la Seguretat Social
- > Atur i atur registrat
- > Bretxa salarial de gènere
- > Dades sectorials

Al final de capítol s'exposen les conclusions principals d'aquests vuit blocs per donar la imatge analitzada de la situació del mercat de treball a Catalunya.

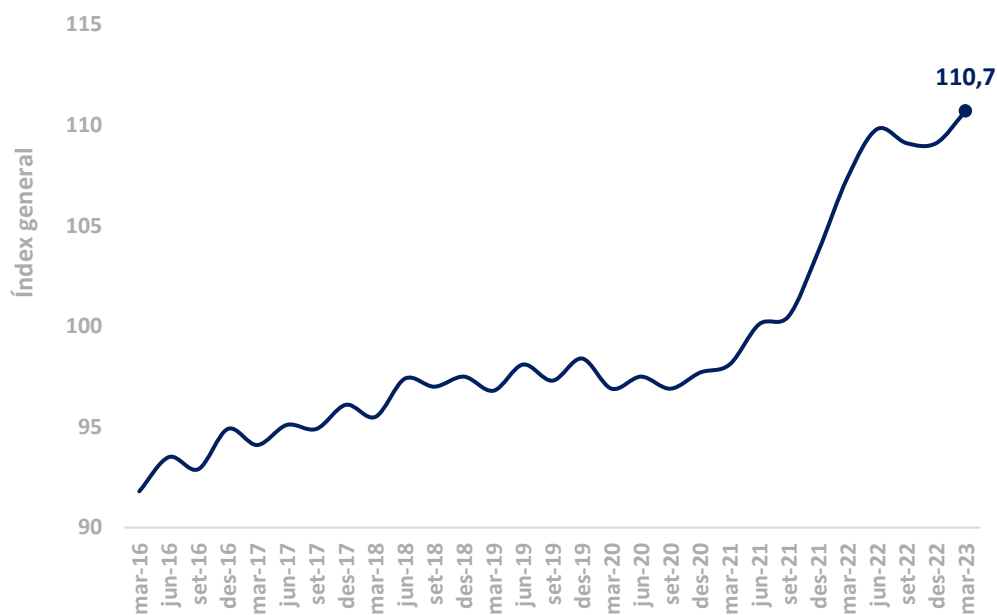
Amb relació a les fonts d'informació, els gràfics publicats se centren en les dades extretes de l'enquesta de població activa (EPA). També s'han extret dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) i d'informes de l'Observatori del Treball i Model Productiu, com, per exemple, el Butlletí de joves i treball i l'informe sobre l'evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya.

### 2.1 Dades IPC i PIB

- > **L'IPC creix de nou a principis del 2023.** El creixement de l'IPC des de setembre del 2021 ha estat ininterromput fins a juny de 2022, quan s'ha reduït lleugerament. Tot i això, a principis del 2023 s'evidencia de nou un creixement que continua durant els mesos següents.



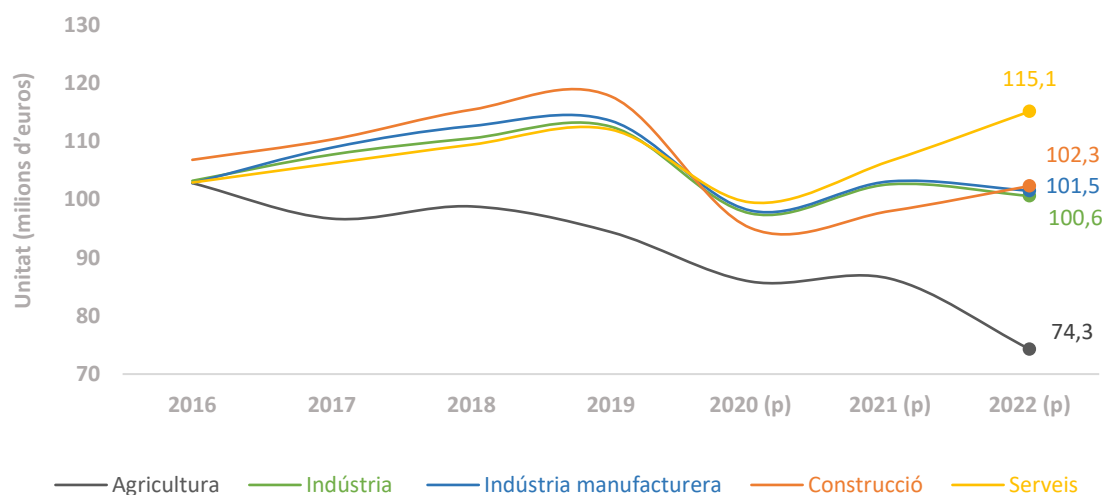
Gràfic 1. Evolució de l'IPC a Catalunya (2016 - març 2023)



Font: Idescat

- > L'augment del PIB a Catalunya l'any 2022 ha estat del 5,5 %, en línia amb la mitjana espanyola (+5,5 %), impulsat principalment pels serveis (+7,9 %), especialment el comerç, el transport i l'hostaleria (+14,6 %), que van ser les activitats més afectades per la crisi de la Covid-19.

Gràfic 2. PIB. Valor afegit brut. Índexs en volum encadenats. Per branques d'activitat (2016-2020)



Font: Idescat. Comptes econòmics anuals de Catalunya.

\*Nota metodològica: Dades provisionals (p)

## 2.2 Les condicions de vida a Catalunya (2022)

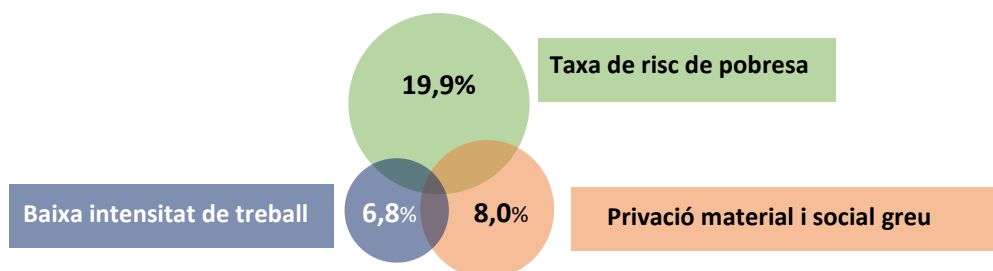


Taxa de risc de pobresa o exclusió social

**24,7 %** de la població de Catalunya

### TAXA AROPE (Objectius UE-2030)

Components



### Llindar de risc de pobresa



Llar d'un adult

**11.840 €/any**



Llar de dos adults i un infant

**21.213 €/any**

### Privacions materials



**34,8 %** Sense capacitat per fer-se càrrec de despeses imprevistes.



**30,9 %** No es pot permetre vacances d'una setmana l'any, com a mínim.



**19,2 %** No es pot permetre mantenir l'habitatge a la temperatura adequada.

### Dificultat per arribar a fi de mes



Molta dificultat    Amb dificultat

**Total 22,4 %**

### Taxa AROPE per col·lectius



Joves menors de 16 anys

**31,8 %**



Persones en situació d'atur

**55,4 %**



Persones estrangeres

**51,8 %**

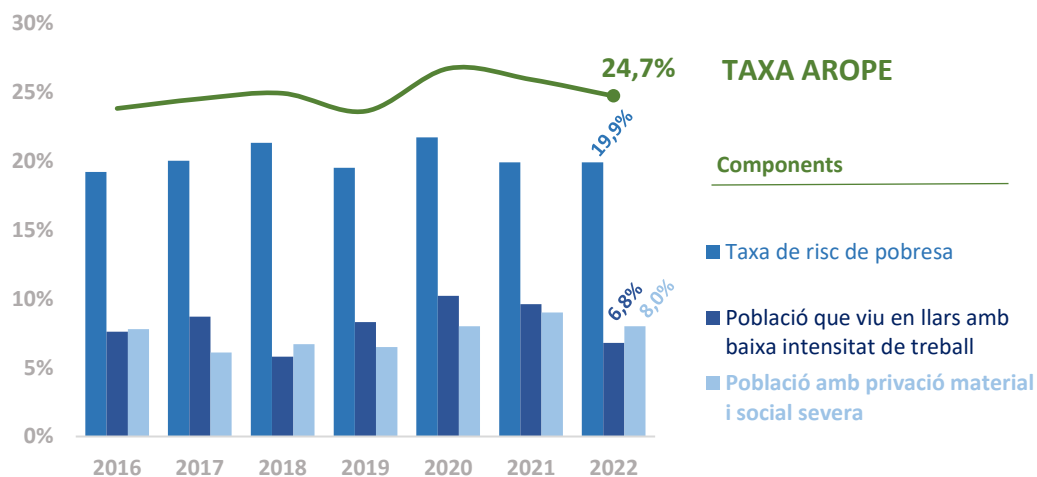
Font: Idescat





- > **La taxa de risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE – Objectius UE-2030)** l'any 2022 se situa en un 24,7 %. Per components, la taxa de risc de pobresa se situa en un 19,9 %, la baixa intensitat de treball en el 6,8 % i la privació material i social greu, en el 8,0 %. Després de la COVID-19, el risc de pobresa o d'exclusió social s'ha incrementat lleugerament, situant-se 1,1 punts percentuals per sobre de l'índex registrat l'any 2019.

Gràfic 3. Taxa de risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) i components (2016 -2022)



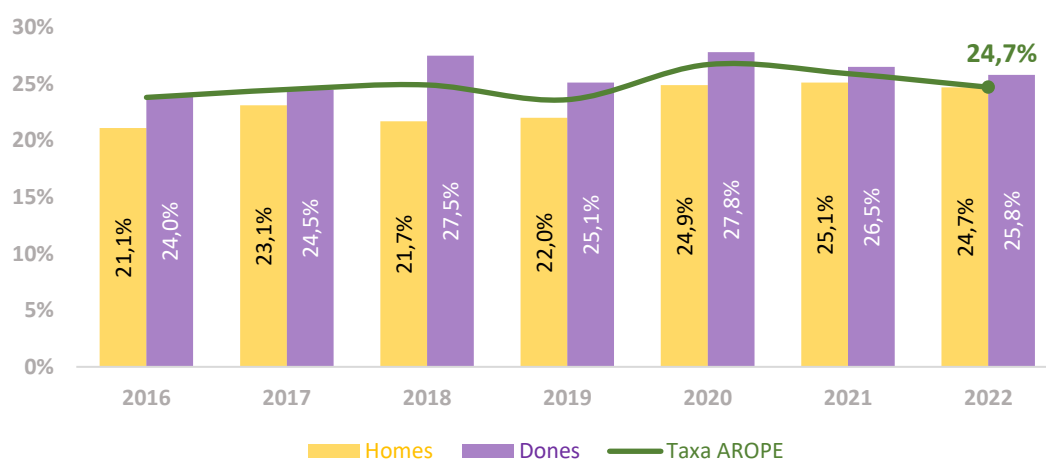
Font: Idescat. Enquesta de condicions de vida.

- > **La taxa de risc de pobresa** és l'única que es manté igual que el darrer any, mentre que la baixa intensitat del treball i la privació material greu disminueixen lleugerament (-2,8 i -1 punts percentuals respectivament). Per tipus de privacions, un terç de la població catalana indica que no pot fer-se càrrec de despeses imprevistes (34,8 %) ni pot fer vacances d'una setmana com a mínim (30,9 %) i el 19,2 % no pot mantenir l'habitatge a una temperatura adequada.
- > D'altra banda, prop del 48,6 % de la població té dificultats per arribar a final de mes. En aquest grup hi trobem persones amb certa dificultat (26,2 %), seguit de la població amb dificultat (14,4 %) i finalment la població amb molta dificultat (8,0 %).
- > El llindar de risc de pobresa durant el 2022 augmenta respecte del 2021. Pel que fa a les llars de dues persones adultes i un infant, els ingressos anuals l'any

2022 se situen en 21.313 € (20.334 € l'any 2021), mentre que en les llars d'una sola persona adulta, aquesta xifra se situa al voltant dels 11.840 € (11.297 l'any 2020).

- > Les dones continuen amb valors més alts de risc de pobresa que els homes. L'any 2022 hi ha hagut un lleuger descens (-2 %) de la taxa de pobresa en el cas de les dones, encara que continua situant-se en nivells superiors al dels homes i de la taxa AROPE des de l'any 2016.

Gràfic 4.  
Taxa de risc de pobresa o d'exclusió social per sexes (2016 -2022)



Font: Idescat. Enquesta de Condicions de Vida.

## 2.3 Dades d'ocupació (2022)

**3.514.300 persones**  
persones ocupades



**+ 72.100**

**▲ + 2,10 %**  
increment anual

Total de població ocupada



52% homes

▲ + 1,6%



48% dones

▲ + 2,6%

Ocupació per sector



Construcció

**5,6%**

▲ + 0,6%



Agricultura

**1,4%**

▲ + 0,3%



Indústria

**17,6%**

▲ + 4,5%



Serveis

**75,4%**

▲ + 1,7%

Ocupació per tipus de jornada



**87% completa** ▲ + 2,7%

**13% parcial** ▼ - 1,8%

Ocupació per tipus de contracte



+ 161.600 indefinit ▲ + 7%

- 84.400 temporal ▼ - 14%

Grups d'edat



**7,4 %**

De 16 a 24 anys



**19,7 %**

De 25 a 34 anys



**28,8 %**

De 35 a 54 anys



**18,8 %**

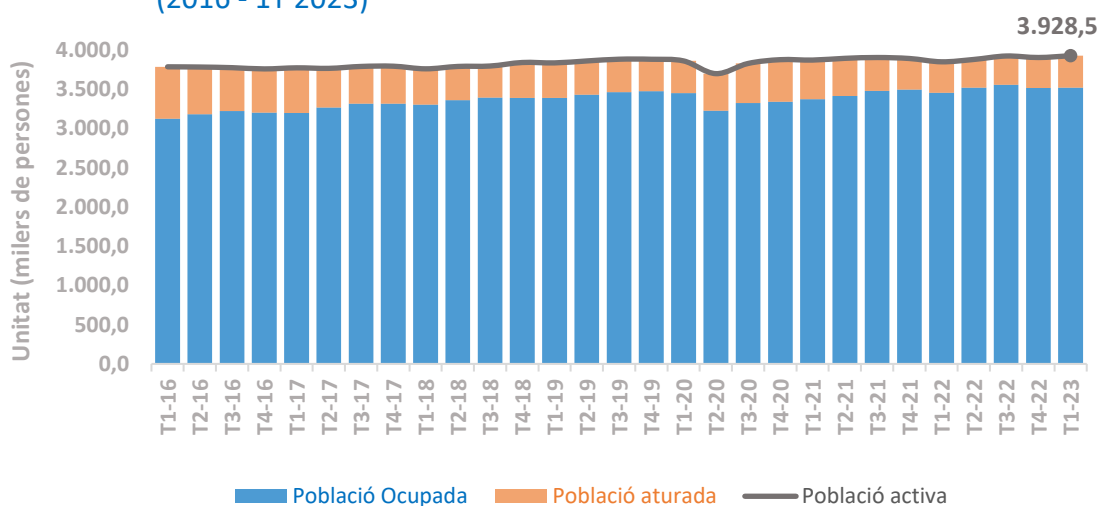
De 55 i més

Font: Idescat



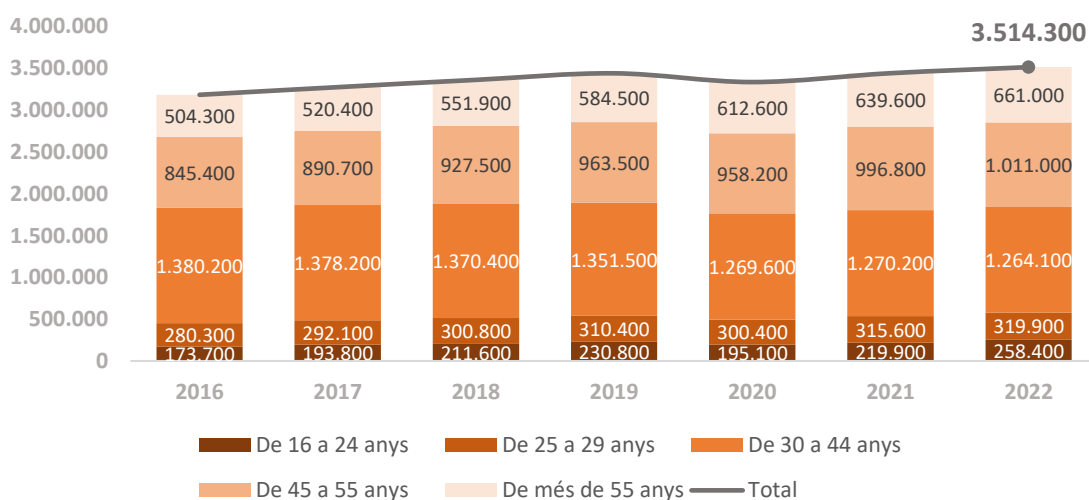
- > El primer trimestre del 2023 l'ocupació supera els 3,5 milions de persones. Després de la caiguda com a conseqüència de la crisi sanitària, la població ocupada continua en creixement, tot i que modera el ritme en el darrer trimestre del 2022 (+0,6 % interanual).

Gràfic 5.  
Evolució de la població activa, ocupada i aturada a Catalunya (2016 - 1T 2023)



Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.

Gràfic 6. Ocupació per edat (2016 - 2022)

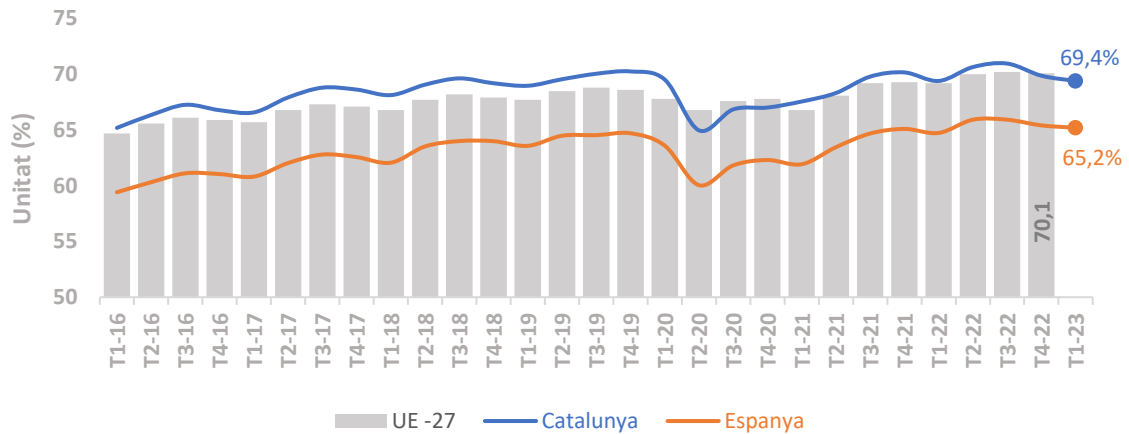


Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.



- > La taxa d'ocupació a Catalunya l'any 2021 se situa 4,5 punts per sobre de la mitjana d'Espanya. El primer trimestre del 2023 la taxa d'ocupació de Catalunya se situa en un 69,4 %, mentre que la d'Espanya es troba en un 65,2 %.

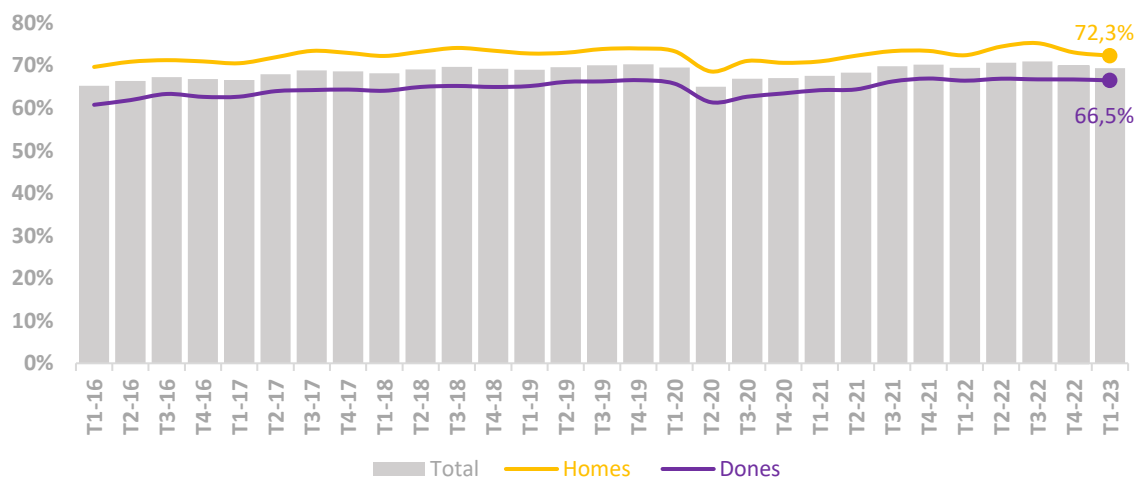
Gràfic 7. Taxa d'ocupació a Catalunya, Espanya i Europa (2016 - 1T 2023)



Font Catalunya: Observatori del Treball i Model Productiu. Font Espanya: INE. Font Unió Europea: Eurostat.

- > La taxa d'ocupació de 16 a 64 anys gairebé frega el 70 %, malgrat que persisteix una diferència de 5,8 punts percentuals en perjudici de les dones.

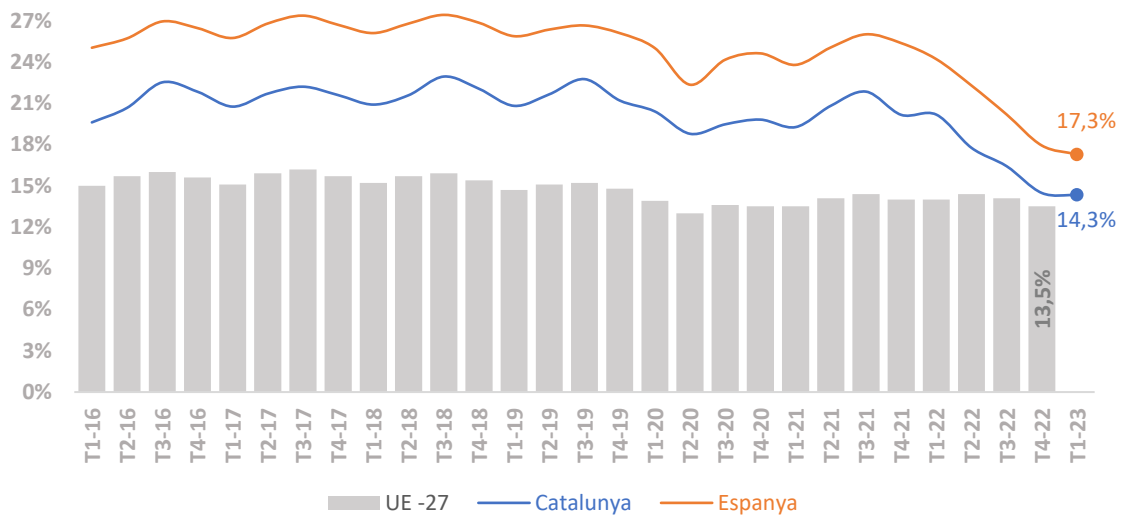
Gràfic 8. Taxa d'ocupació per sexes (2016 - 1T 2023)



Font: Observatori del Treball i Model Productiu.

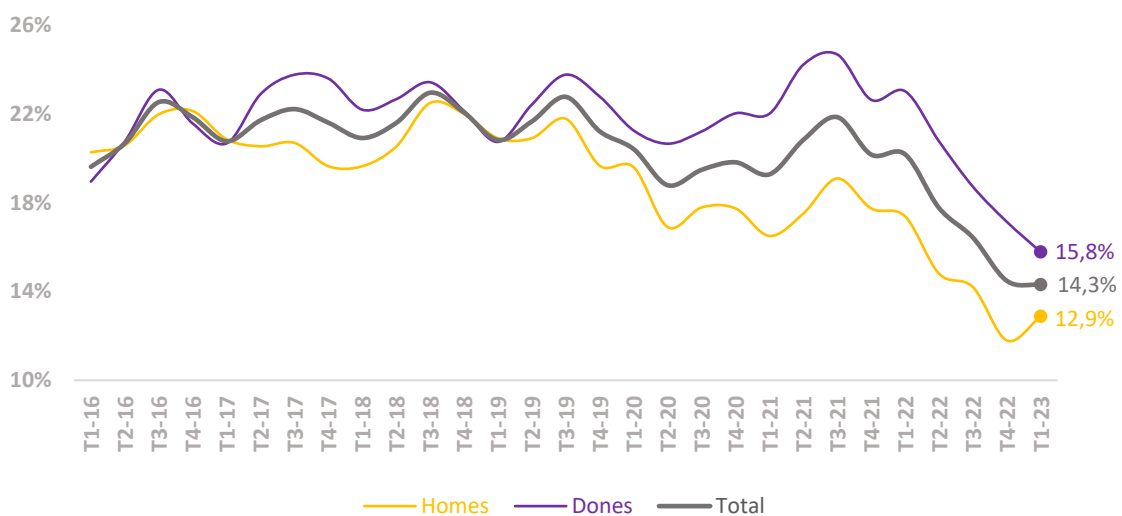
- > La taxa de temporalitat segueix a la baixa fins arribar a valors en línia amb la mitjana europea, al voltant del 14,3 %. L'any 2022, la taxa de temporalitat cau 5,7 punts, motivada en part, per la reforma laboral, que confirma la transformació del mercat laboral.

Gràfic 9. Taxa de temporalitat a Catalunya, Espanya i UE -27 (2016- 1T 2023)



Font Catalunya: Idescat. Font Espanya i Unió Europea: Eurostat.

Gràfic 10. Taxa de temporalitat per sexe a Catalunya (2016- 1T 2023)

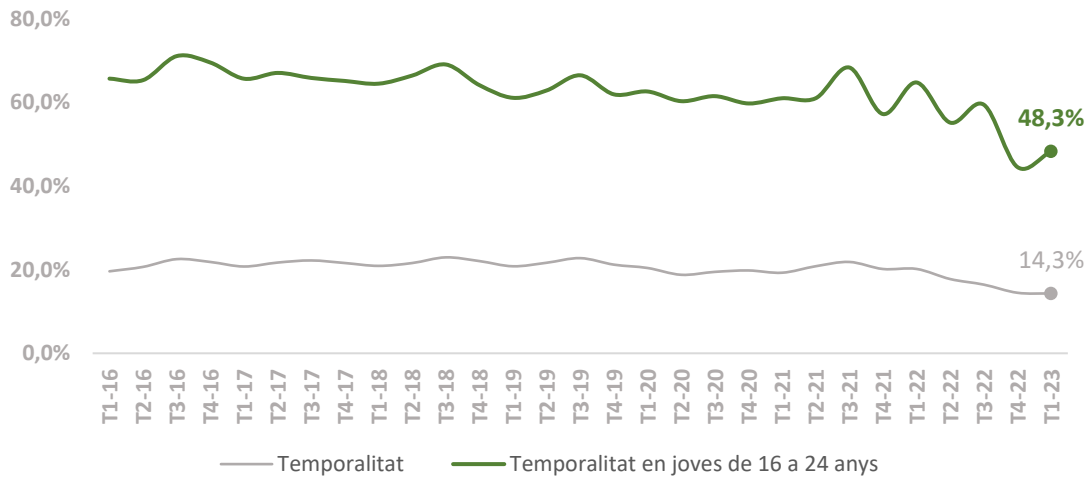


Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.



- > La taxa de temporalitat entre joves de 16 a 24 anys augmenta el primer trimestre del 2023 fins a situar-se en un 48,3 %, molt allunyada de la xifra total de temporalitat, amb una diferència de 34 punts percentuals.

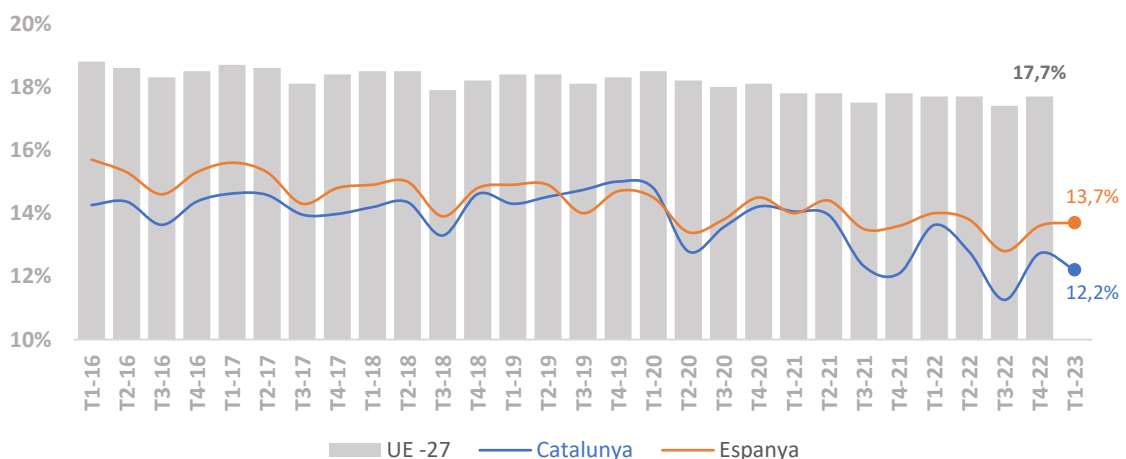
Gràfic 11. Taxa de temporalitat en joves de 16 a 24 anys



Font: Idescat a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.

- > La taxa de parcialitat disminueix lleugerament el primer trimestre del 2023, tot i que es manté a certa distància de la mitjana espanyola i de la UE.

Gràfic 12. Taxa de parcialitat a Catalunya, Espanya i Europa (2016- 1T 2023)

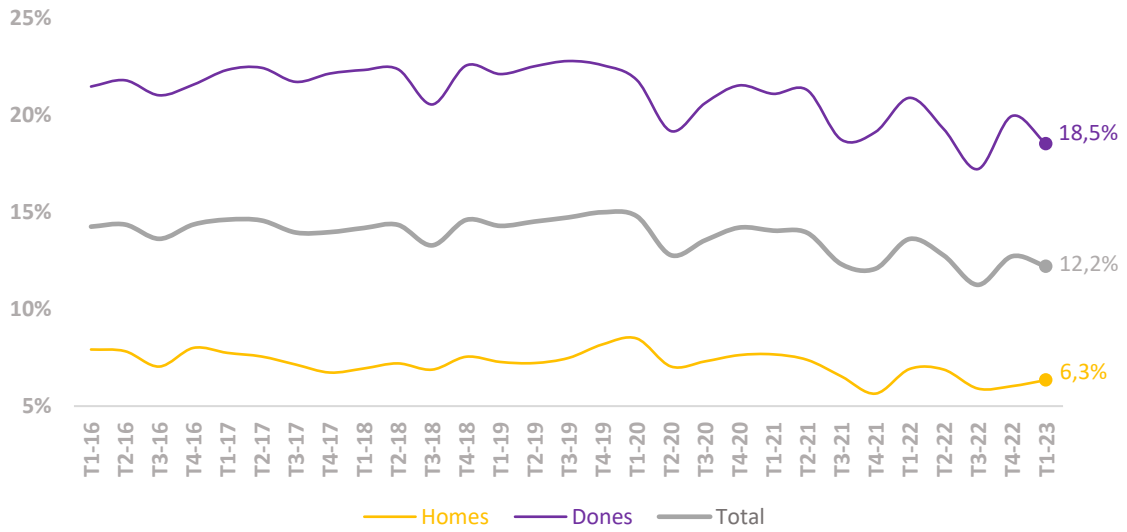


Font Catalunya: Idescat. Font Espanya i Unió Europea: Eurostat.

- > Tanmateix, les dades per edat i sexe mostren xifres elevades de temporalitat femenina i jove, si es compara amb els nombres totals:

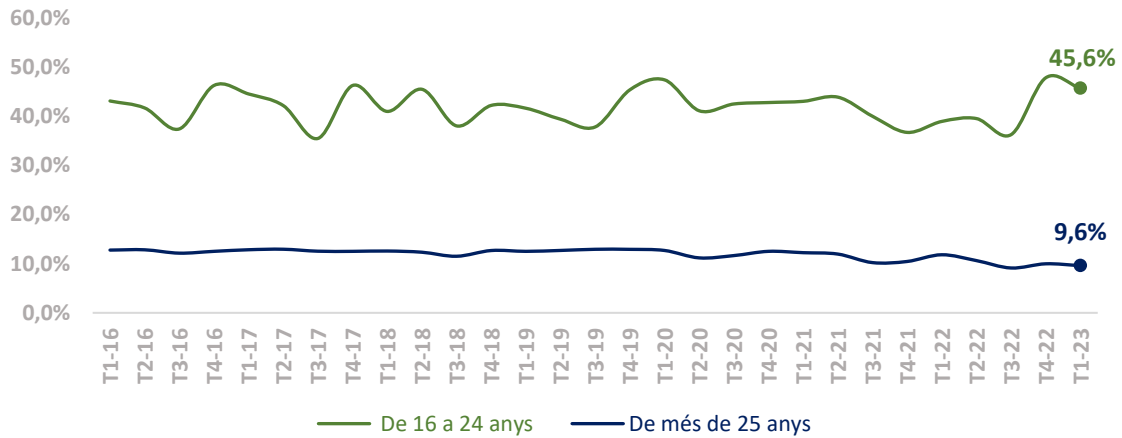


Gràfic 13. Taxa de parcialitat per sexe a Catalunya (2016- 1T 2023)



Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.

Gràfic 14. Taxa de parcialitat per edat a Catalunya (2016- 1T 2023)



Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.





## 2.4 Dades d'afiliació a la Seguretat Social (2022)



**3.604.015**  
Afiliacions\*



**+ 95.384**

**▲ + 2,7%**

Increment anual

### Sexe



**52%** homes



**48%** dones

### Sector



Construcció

**6,1 %**  
total



Agricultura

**1,5 %**  
total



Indústria

**13,6 %**  
total



Serveis

**78,8 %**  
total

### Grups d'edat



**16,9 %**

Menys de 30  
anys



**35,2 %**

De 30 a 44  
anys



**28,6 %**

De 45 a 54  
anys



**19,3 %**

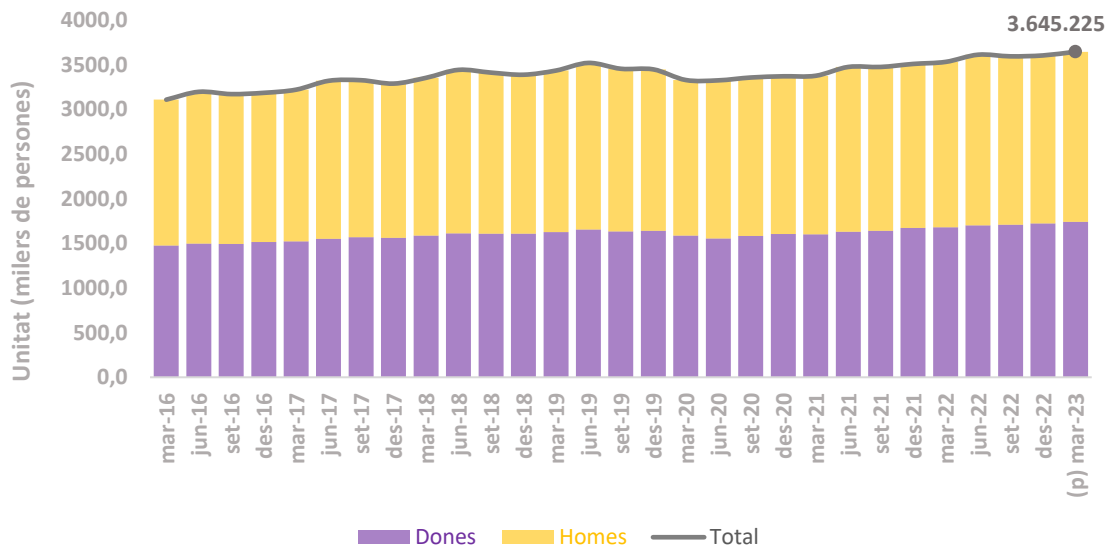
55 i més anys

Font: Idescat.

\*Nota metodològica: Afiliacions segons residència padronal de l'afiliat a 31 de desembre de 2022.

- > El març de 2023, s'assoleix la xifra rècord d'afiliacions de la darrera dècada, amb 3.645.225 afiliats. La tendència a final del 2022 continua a l'alça amb un increment anual del 2,7 %. Tant dones (+ 2,9 %) com homes (+ 2,5 %) obtenen increments positius anuals.

Gràfic 15. Afiliacions a la Seguretat Social a Catalunya per sexe (2016 - març 2023)

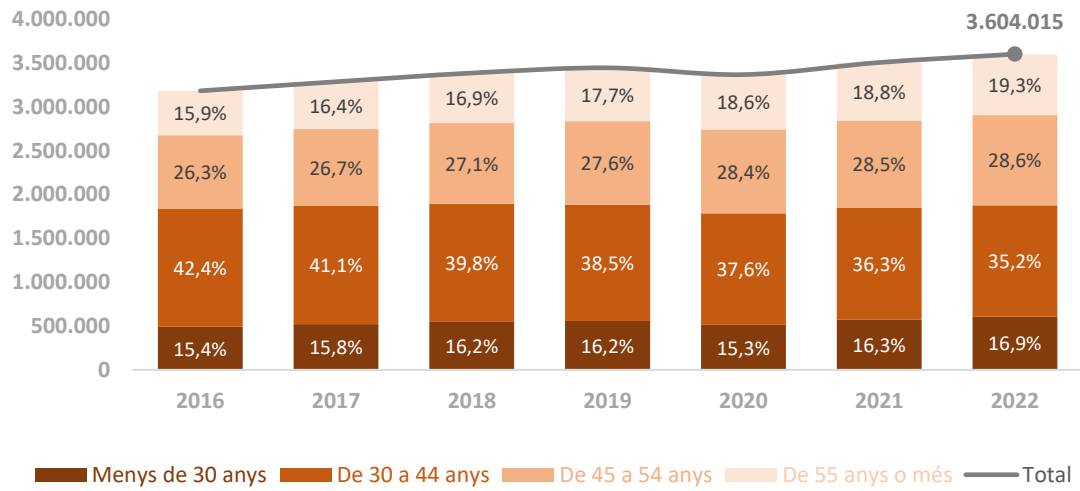


Font: Idescat

\*Nota metodològica: Dades provisionals (p)

- > El pes de les afiliacions de les persones menors de 30 anys i de les majors de 55 s'amplia progressivament els darrers anys, mentre que el grup de persones d'entre 30 i 44 anys perd representació.

Gràfic 16. Afiliacions per edat (2016 - 2022)



Font: Idescat

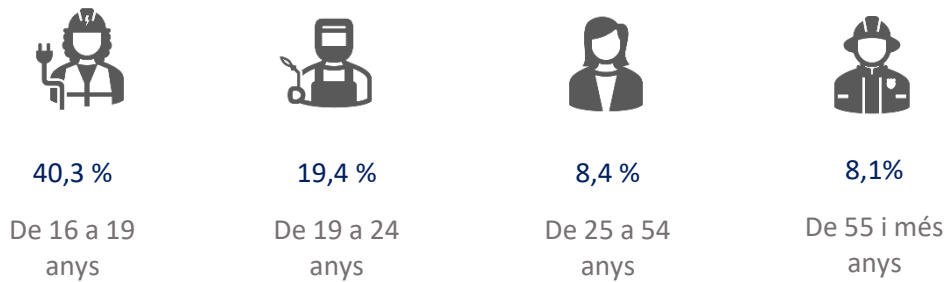
## 2.5 Dades d'atur de l'Enquesta de població activa i atur registrat (2022)



### Taxa d'atur



### Taxa d'atur per grups d'edat



Font: Idescat

## Atur registrat

**346.338**  
persones



### Sexe



**42,8%** homes    **57,2%** dones  
▼ **-6,7%**    ▼ **-5,8%**

## Atur registrat per grups d'edat



**5,7%**

De 16 a 24 anys



**77%**

De 25 a 59 anys



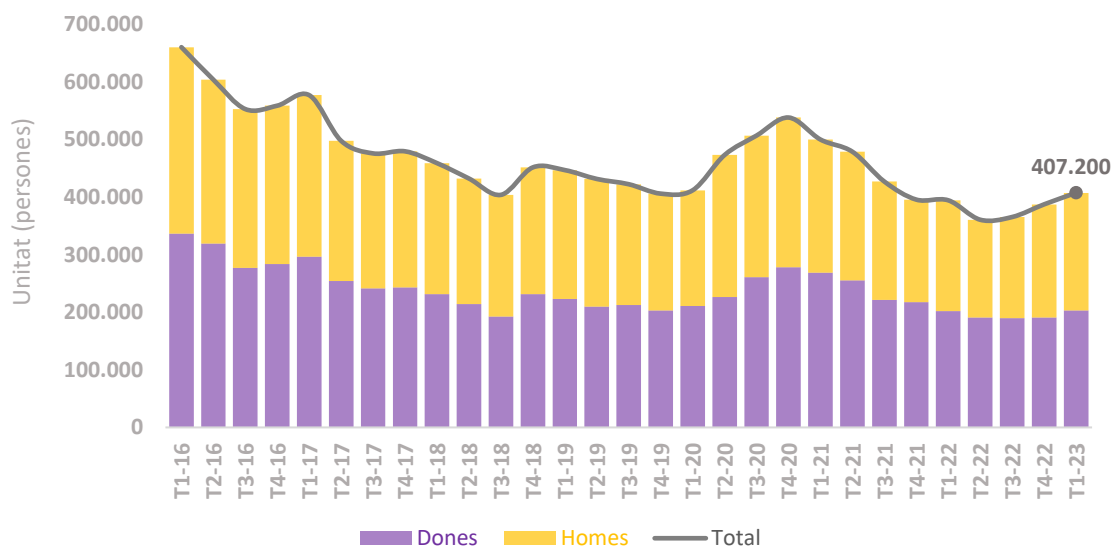
**17,3%**

De 60 i més anys

Font: Idescat

- > La població en situació d'atur en el primer trimestre assoleix la xifra més baixa dels darrers set anys registrada en un primer trimestre. En concret, l'atur se situa en 407.200 persones.

Gràfic 17. Població en situació d'atur per sexe (2016 - 1T 2023)

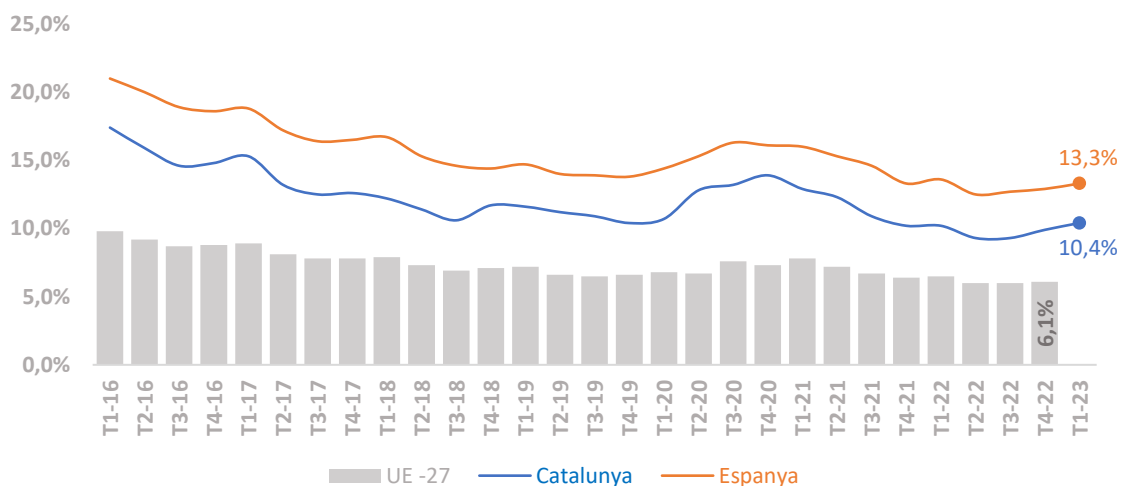


Font: Enquesta de població activa, INE.



- > En el darrer any, la taxa d'atur es va situar per sota del 10 % a Catalunya per primera vegada des de l'exercici 2008. L'evolució a Espanya i a la UE també registra una tendència positiva.

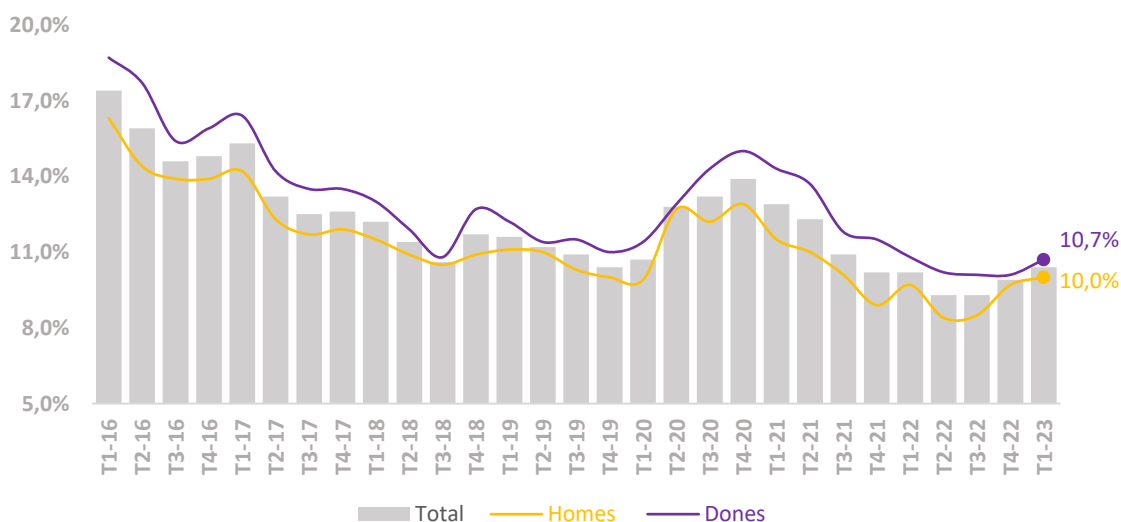
Gràfic 18. Taxa atur a Catalunya, Espanya i Europa (2016 - T1 2023)



Font Catalunya: Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE. Font Espanya i Unió Europea: Eurostat.

- > L'atur masculí creix en els dos darrers trimestres i s'acosta a l'atur femení. El primer trimestre de 2023 confirma la tendència creixent de 0,3 punts percentuals de la taxa d'atur en homes i de 0,6 punts percentuals en dones.

Gràfic 19. Taxa d'atur per sexe (2016 - 1T 2023)

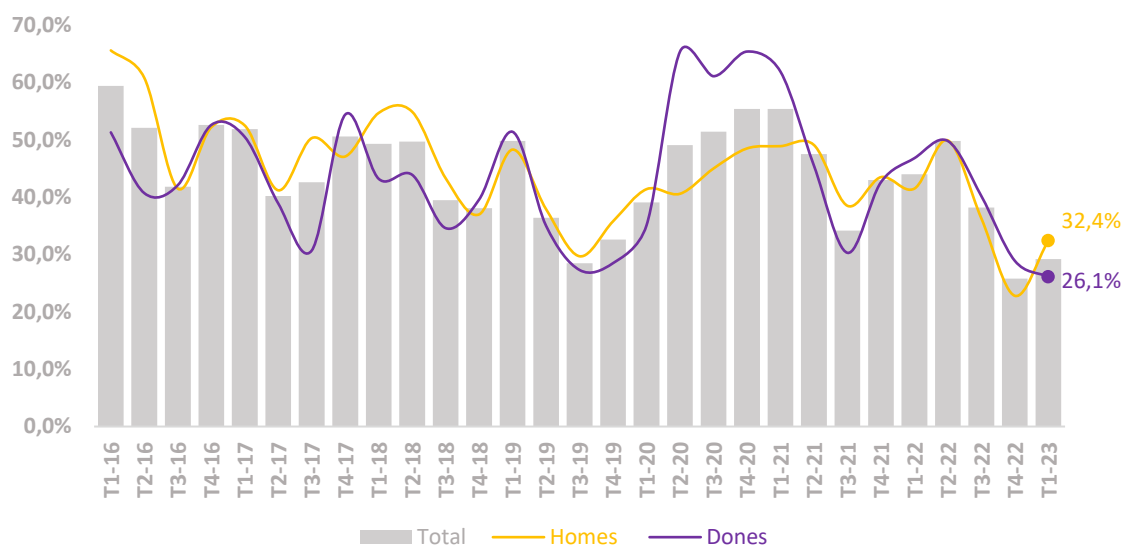


Font Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE.

\*Nota metodològica: Valor (Mitjana anual)

- > Les persones d'entre 16 i 19 anys continuen amb un descens de la taxa d'atur. L'últim valor del 2022 situa aquesta xifra al voltant del 40,3 %, encara que supera els valors anteriors a la pandèmia. El descens de la taxa en aquest col·lectiu manté la tendència a la baixa des del 2020 tot i les xifres altes (40,3 %). De la mateixa manera, els joves de 20 a 24 anys (19,4 %) també continuen amb aquesta tendència. La taxa cau de forma interanual 3,7 punts percentuals i 5,6 punts percentuals en els grups de joves de 16 a 19 anys i els de 20 a 24 anys, respectivament.

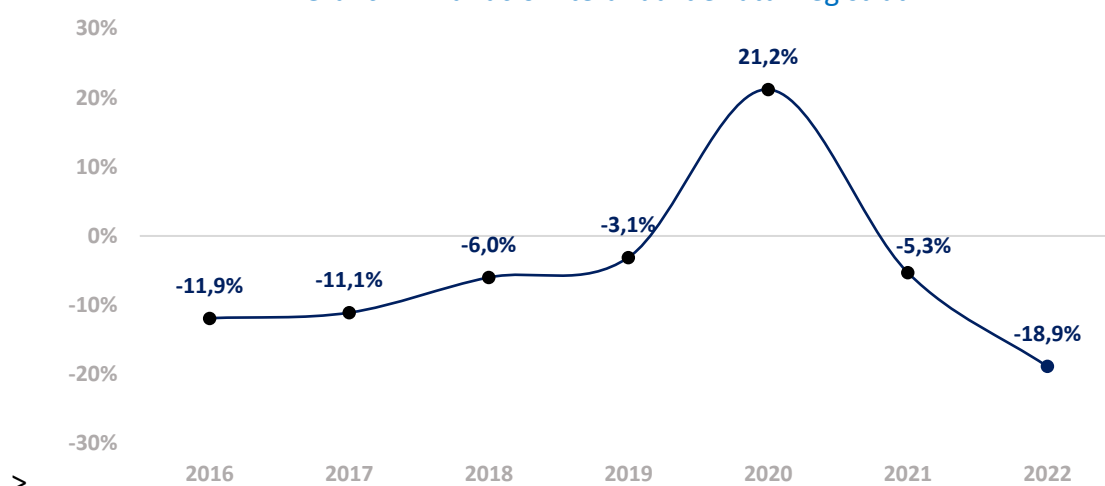
Gràfic 20. Taxa d'atur de 16 a 19 anys (2016 - 1T 2023)



Font: Enquesta de població activa, INE.

- > La variació interanual de l'atur registrat presenta valors negatius en els dos últims períodes. Després de la pandèmia de la COVID-19, l'any 2020 l'atur registrat va experimentar un increment del 21,2 % respecte del 2019, mentre que en el bienni 2020-2021 es materialitza la recuperació del mercat de treball i l'atur disminueix.

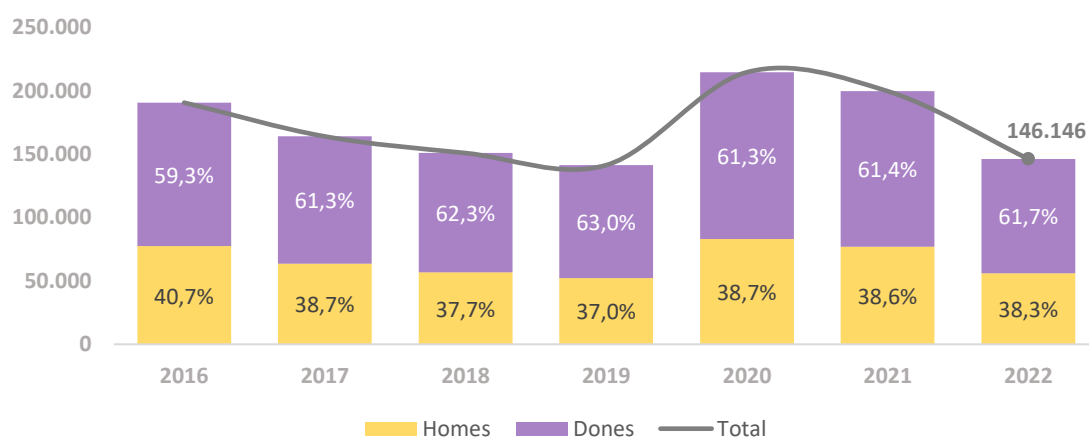
Gràfic 21. Variació interanual de l'atur registrat



Font: SEPE i Servei d'Ocupació de Catalunya.

- > L'atur registrat de llarga durada (més de 12 mesos) registra un descens l'any 2022 situant-se en 146.146 persones.
- > Tot i la lleugera reducció de la taxa d'atur femení de llarga durada registrat des de l'any 2019, segueix superant el 60 %, fet que deixa les dones com a protagonistes respecte de situacions de vulnerabilitat laboral cronificada.

Gràfic 22. Atur registrat de llarga durada (2016 - 2022)



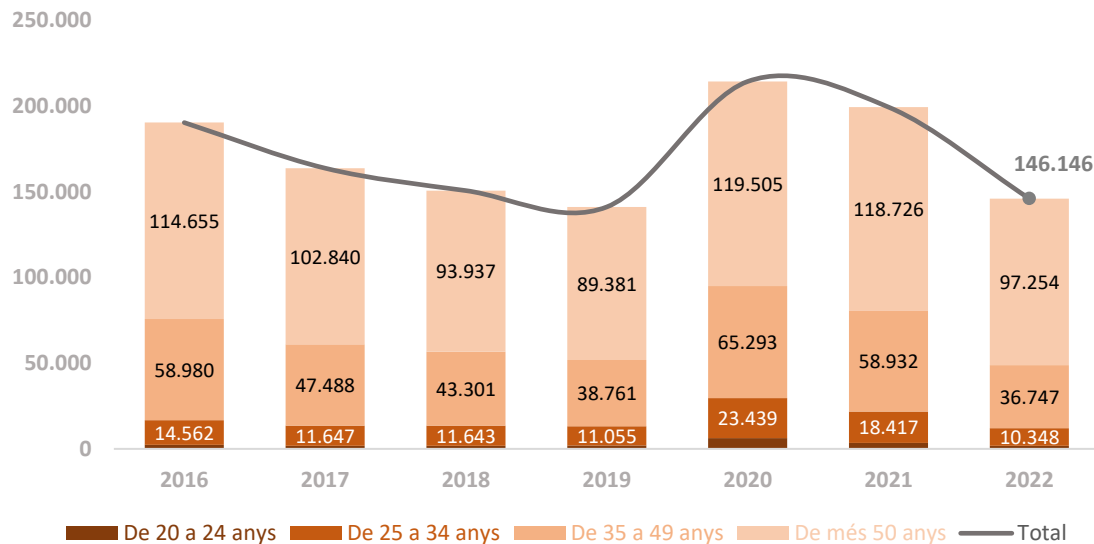
Font: Observatori del Treball i model Productiu.

- > En termes d'edat, l'atur de llarga durada de les persones de més de 50 anys i de 35 a 49 anys experimenta un descens anual de 4,4 punts percentuals i 7,0 punts



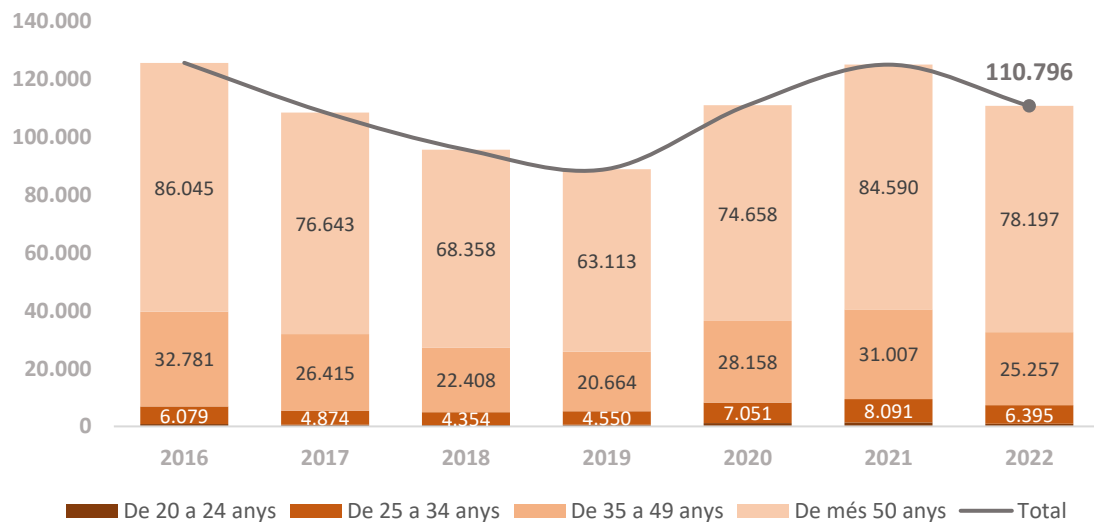
percentuals, respectivament. Les persones majors de 50 anys no superen les 100.000 per primer cop des del 2019 mentre que les de 35 a 49 anys se situen al voltant de 36.000, la xifra més baixa des del 2016.

Gràfic 23. Atur registrat de llarga durada per edats (2016 -2022)



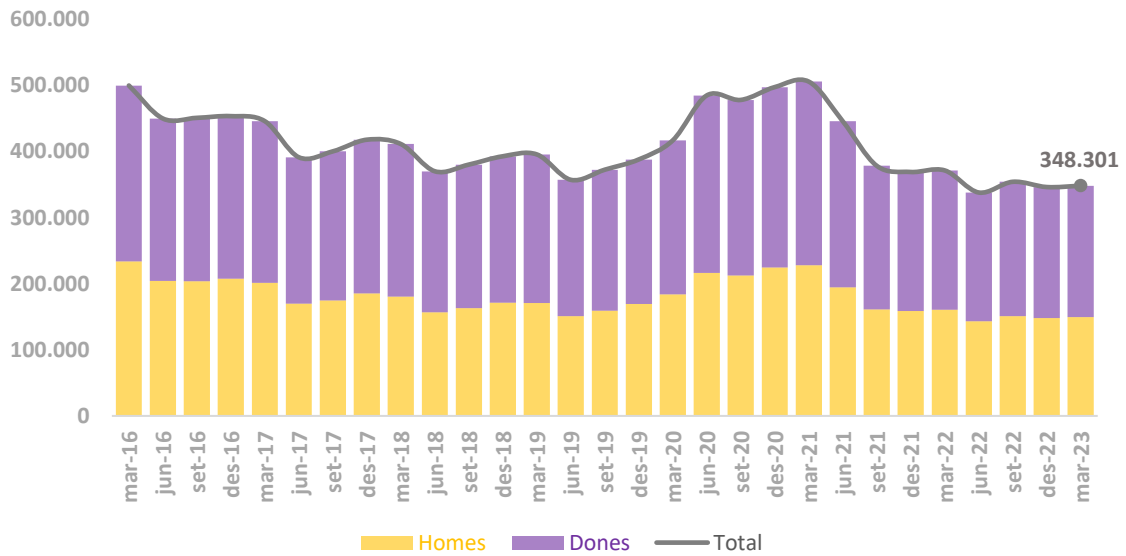
Font: Observatori del Treball i model Productiu

Gràfic 24. Atur registrat de molt llarga durada / +24 mesos (2016-2022)



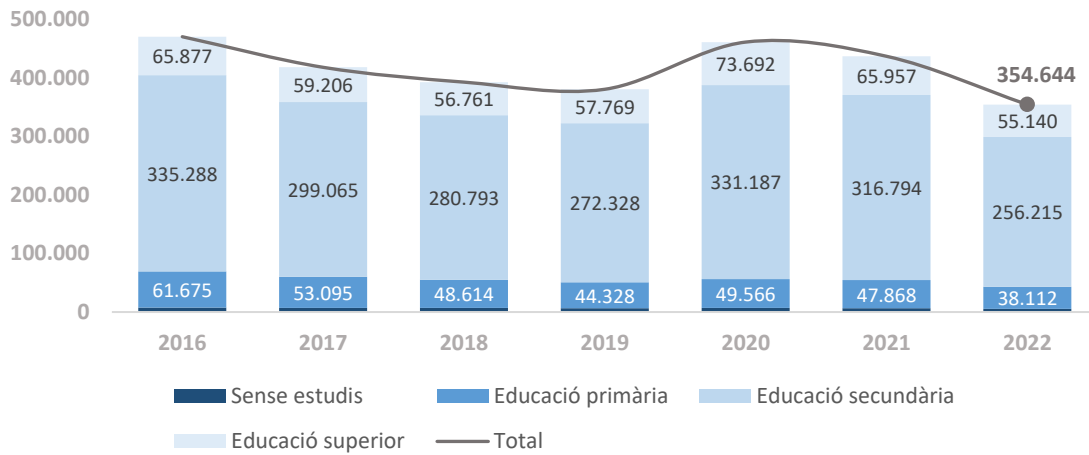
Font: Observatori del Treball i model Productiu

Gràfic 25. Atur registrat per sexe (2016 - 1T 2023)



Font: Observatori del Treball i model Productiu

Gràfic 26. Atur registrat segons el nivell formatiu (2016 - 2022)

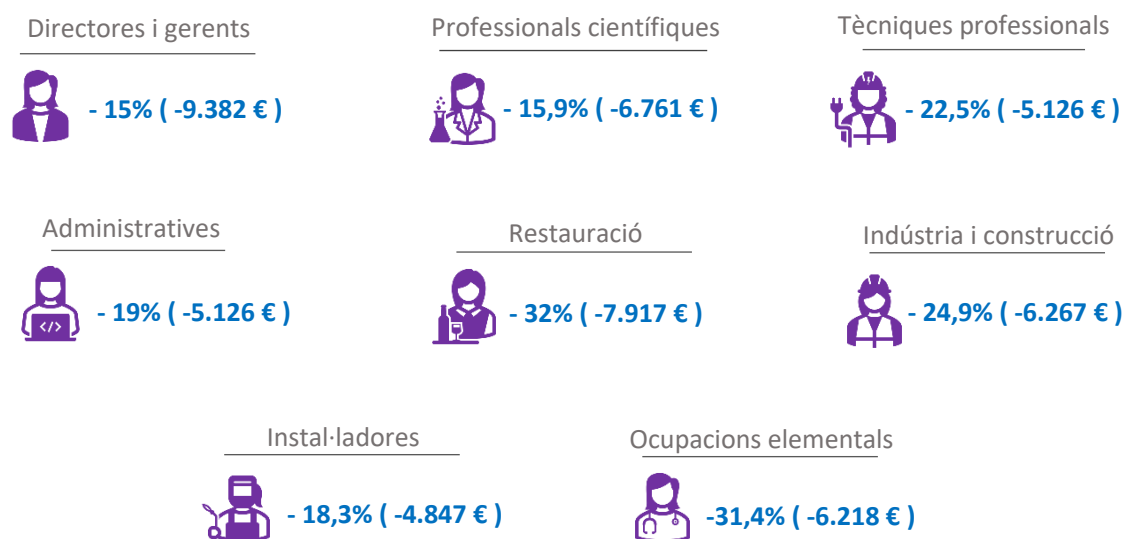


Font Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE.

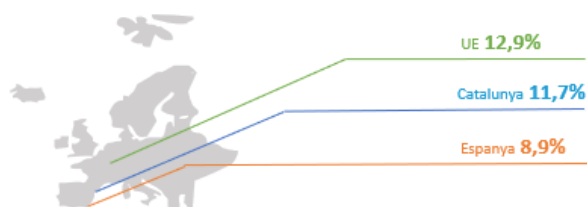
## 2.6 Dades de bretxa de gènere



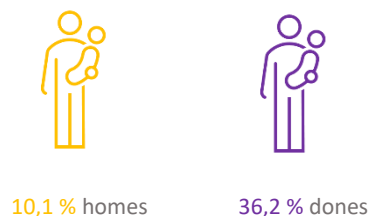
### Diferència salarial anual respecte dels homes per (2020)



### Bretxa salarial de gènere (2020)



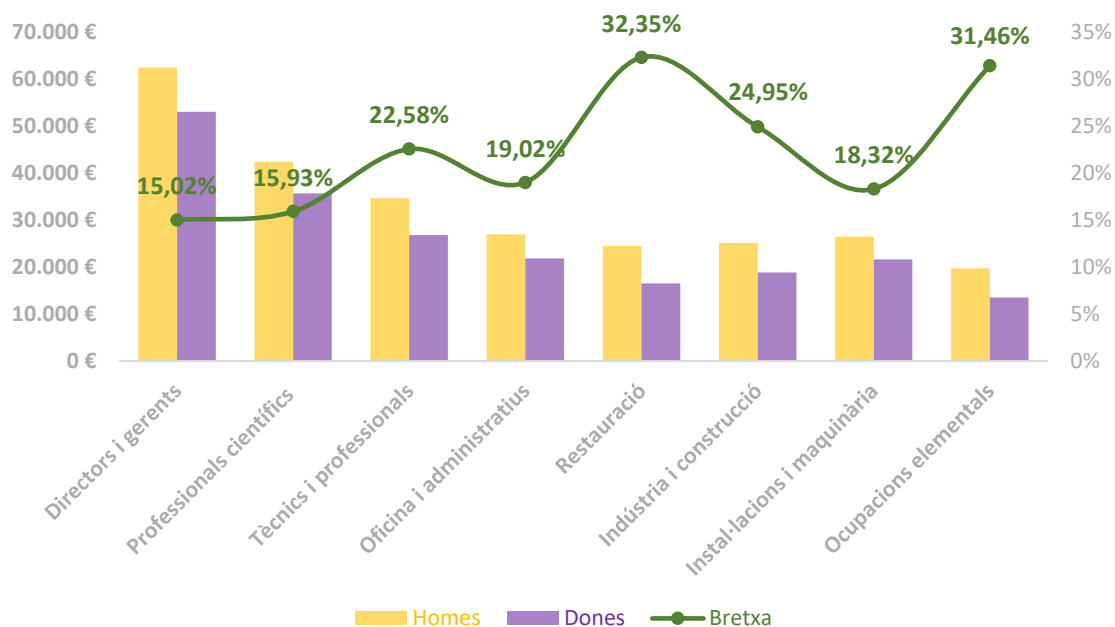
### Població inactiva dedicada a les cures (2022)



Font: Idescat

- > **La bretxa de gènere disminueix lleugerament l'any 2020.** Tant a Catalunya, Espanya com a la Unió Europea s'ha vist un descens reduït de la bretxa de gènere. Pel que fa a Catalunya, aquesta reducció de 0,4 punts percentuals ha significat situar la xifra actual en un 11,7 %.
- > **Les dones continuen sent el col·lectiu més ampli de persones dedicades a les cures, amb molta diferència respecte dels homes.** La cura de persones de la població inactiva continua sent majoritàriament femenina, amb un 36,2 % del total de dones, molt lluny del 10,1 % que representen els homes. Aquesta diferència entre col·lectius manifesta que la dona es troba en una situació de vulnerabilitat respecte de les oportunitats del mercat laboral.
- > **Les dones cobren entre un 15 % i 31 % anuals menys que els homes. Per grups professionals,** la direcció i la gerència són les professions amb més diferència salarial entre homes i dones: 9.382 € anuals, seguit de la restauració (7.917 €) i les professionals científiques (6.761 €).

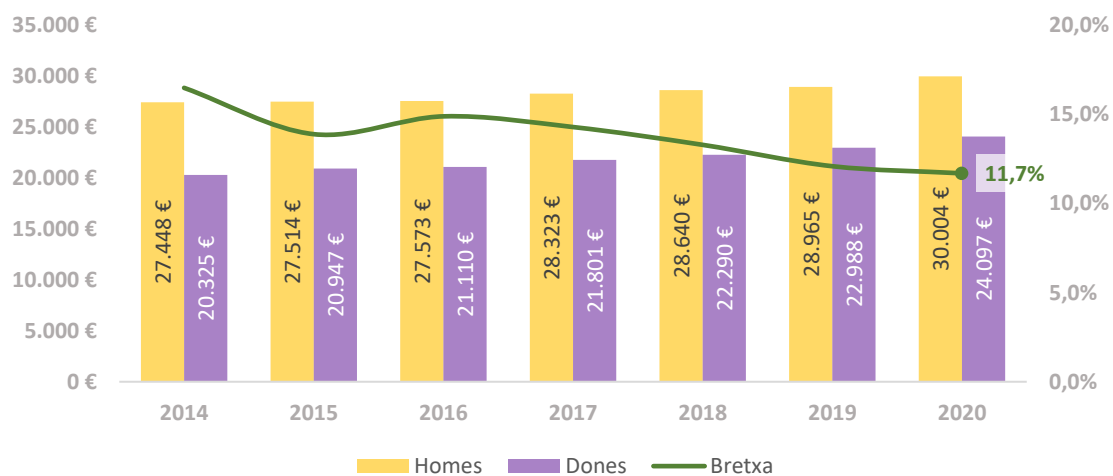
Gràfic 27. Salari brut anual per sexe, tipus d'ocupació i bretxa salarial (2020)



(\*\*) Estimació amb alta variabilitat.

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE.

Gràfic 28. Evolució del salari mitjà anual i bretxa de gènere (2014-2020)

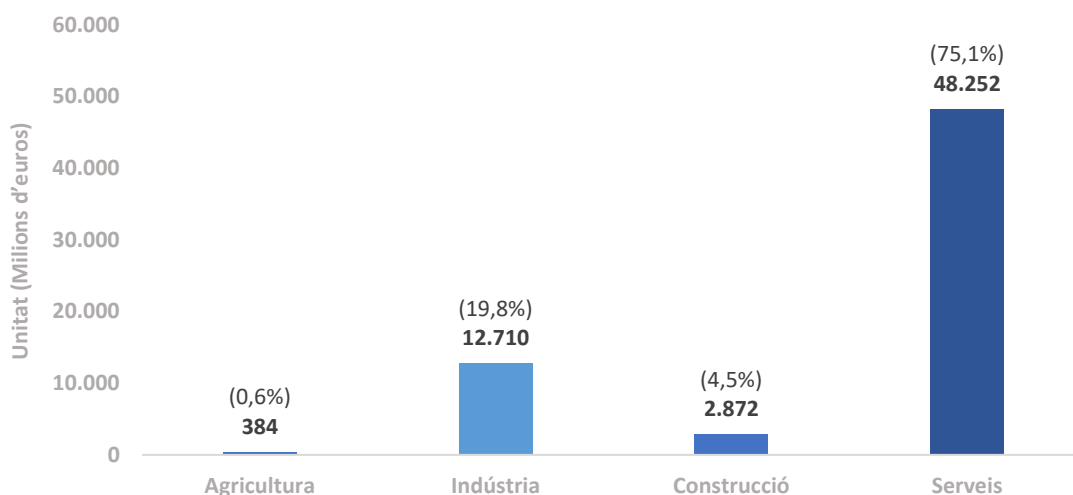


Font: INE. Idescat, a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE.

## 2.7 Dades sectorials

- > La distribució del valor afegit brut (VAB) es concentra en els sectors d'indústria i serveis, que integren el 94 % del total.

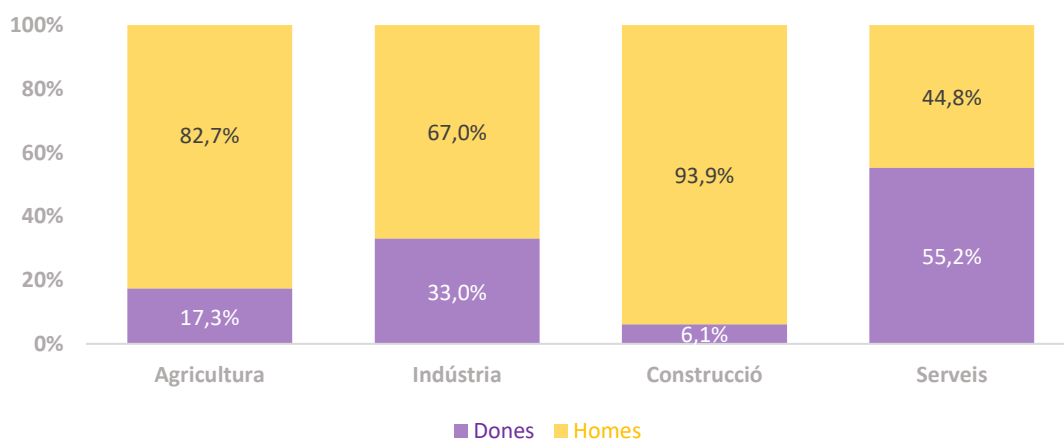
Gràfic 29. Distribució del VAB per sectors (2022)



Font: Idescat

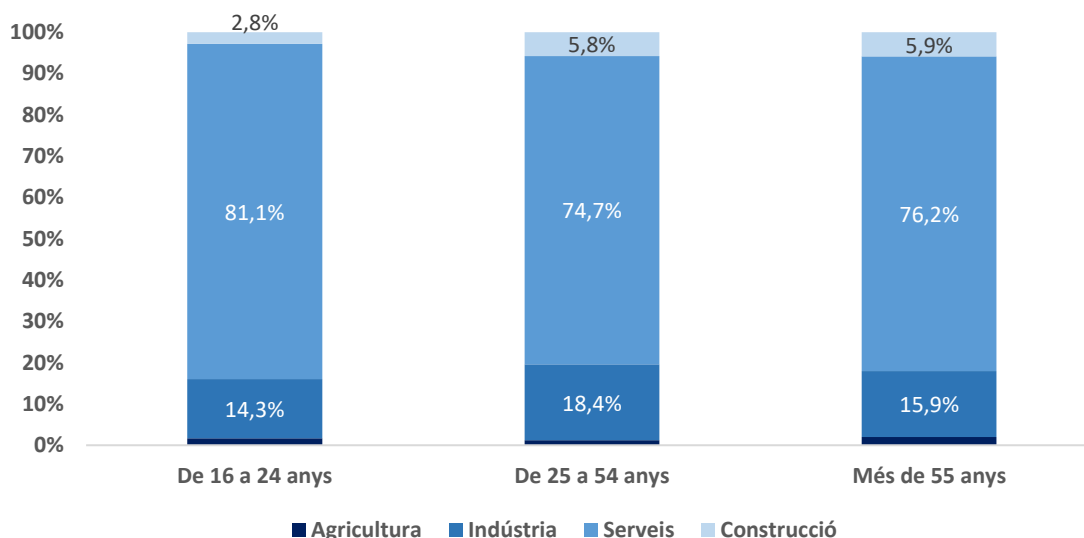
- > El sectors d'agricultura (82,7 %) i construcció (93,9 %) obtenen valors superiors al 80 % en ocupació masculina mentre que les dones es concentren en el sector serveis (55,2 %).

Gràfic 30. Ocupació per sexe i sector (4T 2022)



Font: INE.

Gràfic 31. Ocupació per sector i edat (4T 2022)



Font: INE

- > En els sectors d'indústria (+ 1,5 % anual), construcció (+ 3,9 % anual) i serveis (+2,9 % anual) augmenta l'afiliació a la Seguretat Social. En el sector de l'agricultura, per contra, desaccelera el creixement (- 1,6 % anual).

Taula 1. Atur registrat entre majors de 45 anys per activitat econòmica (rànkung 10 primeres a 31 de març 2023)

Sector	Majors de 45	
47 - Comerç detall (excepte vehicles de motor)	19.799	10 %
56 - Serveis de menjar i begudes	14.608	7 %
81 - Serveis a edificis i de jardineria	14.411	7 %
78 - Activitats relacionades amb l'ocupació	12.356	6 %
84 - Adm. pública, defensa i SS obligatòria	9.441	5 %
43 - Activitats especialitzades construcció	9.380	5 %
46 - Comerç a l'engròs (excepte vehicles de motor)	9.297	5 %
SA - Sense ocupació anterior	8.479	4 %
41 - Construcció d'immobles	7.830	4 %
97 - Llars que ocupen personal domèstic	5.591	3 %
<b>Acumulat 10 activitats rànkung</b>	<b>111.192</b>	<b>55 %</b>

Font: Observatori del Treball i Model Productiu

Taula 2. Atur registrat entre persones de 16 a 29 anys per divisió d'activitats econòmica (rànkung 10 primeres a 31 de març 2023)

Sector	De 16 a 29 anys	
SA - Sense ocupació anterior	10.264	21%
47 - Comerç detall (excepte vehicles de motor)	5.845	12%
78 - Activitats relacionades amb l'ocupació	4.878	10%
56 - Serveis de menjar i begudes	4.541	10%
81 - Serveis a edificis i de jardineria	1.681	4%
46 - Comerç a l'engròs (excepte vehicles de motor)	1.544	3%
82 - Activitats administratives d'oficina	1.378	3%
86 - Activitats sanitàries	1.306	3%
85 - Educació	1.032	2%
43 - Activitats especialitzades construcció	953	2%
<b>Acumulat 10 activitats rànkung</b>	<b>33.422</b>	<b>70%</b>

Font: Observatori del Treball i Model Productiu



## 2.8 Principals conclusions del mercat de treball a Catalunya

El **mercat de treball a Catalunya es recupera** després de la davallada històrica que va originar la COVID-19. L'ocupació creix a bon ritme i l'atur s'ha escurçat, tot i que s'observa un cert repunt en els últims mesos.

**L'economia catalana ha crescut a taxes elevades en els dos últims anys (+6,2 % el 2021 i +5,5 % el 2022), força per sobre de la mitjana europea (+3,5 % el 2022).** Aquest creixement recolza principalment en els serveis, sector que va patir amb més força els efectes de la pandèmia. **De cara a 2023 es preveu un creixement més moderat (+1,7 %).**

Cal tenir present que el 2022 ha estat un any marcat per tensions inflacionistes, amb uns preus disparats a conseqüència de l'encariment de l'energia i l'esclat del conflicte Ucraïna-Rússia. **L'any 2022 es va tancar amb un augment rècord de la inflació (+8%), el més elevat dels últims 20 anys.** Les mesures de contenció aplicades pel Banc Central Europeu a partir de la segona meitat de l'any, consistents principalment a elevar els tipus d'interès, han estat efectives per frenar l'escalada dels preus, que a hores d'ara tendeixen a moderar-se.

Aquest context econòmic té el seu reflex en les condicions de vida de la població catalana; **la taxa de risc de pobresa o exclusió social (Taxa Arope – Objectius UE-2030) es redueix lleugerament l'any 2022** tot i que encara se situa al voltant del 25 %. Tanmateix, continuen les dificultats de la població per fer-se càrrec de despeses imprevistes i la possibilitat de fer vacances. La taxa de risc de pobresa en el treball se situa el 2022 en un 10,9 %, seguint la tendència des del 2020.

**L'any 2022, l'ocupació a Catalunya es va incrementar en unes 72.200 persones, un 2% anual.** Les dades mostren que la reforma laboral (Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral) ha impactat en l'estructura laboral de Catalunya, afavorint la contractació indefinida i l'estabilitat de les persones treballadores. Així, gairebé un any després, tots els sectors s'han vist beneficiats per l'augment de l'ocupació, on destaca en intensitat l'increment de la indústria (+4,5 %). En termes globals, **la contractació indefinida gairebé s'ha triplicat mentre que la temporalitat s'ha reduït un 29,3 %.**

Concretament, l'any 2022 la contractació indefinida es va situar en 1.134.053 contractes, al voltant de 750.000 contractes més que el 2021. Per contra, la contractació temporal es va reduir notablement ja que va passar dels 2.354.044 contractes l'any 2021 a 1.664.522 l'any 2022.

Les darreres dades de l'Enquesta de població activa (EPA) relatives al primer trimestre de 2023 corroboren aquesta tendència.

Posant el focus en certs col·lectius que presenten una especial vulnerabilitat, així com dificultats en l'accés al mercat de treball, s'observa que la participació de la població discapacitada s'ha reduït encara més, amb una caiguda de l'activitat del 5,6 % l'any 2021 (darreres dades disponibles). Les taxes d'activitat (35,3 %) i d'ocupació (28 %) continuen sent molt més baixes que les de la mitjana de la població i la d'atur és més del doble (20,6 %). En xifres globals, el 2021 hi va haver 91.400 persones amb discapacitat ocupades i 23.600 aturades.

D'altra banda, el col·lectiu de persones estrangeres mostra un increment de la taxa d'activitat, equiparant-se gairebé a la taxa del nacional (77,4 % enfront de 77,5 % el primer trimestre de 2023. La taxa d'ocupació també s'eleva (fins al 63,6 %), escurçant-se la diferència amb la de les persones de nacionalitat espanyola (70,7 %). L'atur estranger, per contra, ha evolucionat a l'alça, i la taxa d'aquest col·lectiu se situa en el 17,8 % en el primer trimestre d'enguany, pràcticament 10 punts per sobre de la taxa de les persones d'origen nacional (8,7 %).

**La població ocupada assalariada amb jornada parcial involuntària l'any 2022 se situa en 173.800 persones (39,3 %), fet que mostra un petit descens respecte de l'any 2021.**

Pel que fa a l'**afiliació**, el primer trimestre del 2023 continua amb valors superiors als 3,6 milions d'afiliats. La tendència de l'any anterior confirma un increment anual tant entre els homes (+2,9 %) com entre les dones (+2,5 %). En termes d'edat, s'amplia les afiliacions de joves menors de 30 anys i de majors de 55 anys.

**La taxa d'atur a Catalunya se situa en el 9,9 % el primer trimestre de 2023, més de 3 punts per sota de la del conjunt d'Espanya (13,3 %).** Aquesta xifra, se situa per sota del 10 % a Catalunya des de 2008. L'atur registrat de molt llarga durada (més de 24 mesos) de majors de 55 anys s'ha reduït l'any 2022, tot i que continua sent el col·lectiu més nombrós. Pel que fa a les prestacions per desocupació, el març del 2023 es comptabilitza a Catalunya un total de 233.813 perceptors, 108.379 dels quals són homes i 125.434, dones. Per mena de prestació, 133.237 persones cobren una prestació contributiva i 100.576, una prestació no contributiva. La taxa de cobertura se situa en el 67,13 %, mentre que el 32,87 % restant d'aturats registrats no cobra cap prestació.

**La recuperació econòmica després de la COVID-19 ha reduït de manera significativa el nombre de persones en situació d'ERTO.** L'any 2020, en plena pandèmia, el volum se situa en 1.052.699 persones, mentre que dos anys després, aquesta xifra baixa fins a només 18.252 persones, xifra que suposa una reducció del 98,3 % dels afectats; és a dir, les persones amb un **ERTO han passat a tenir un paper residual un cop superada la crisi sanitària.**

**La bretxa salarial de gènere continua sent un dels desajustos més rellevants del mercat laboral.** L'any 2022, el salari mitjà de dones es va situar al voltant dels 24.000 euros mentre que el dels homes se situa al voltant dels 30.000 euros, xifres que impliquen una bretxa salarial de l'11 %. A més, les dones continuen presentant salaris més baixos en la major part de les ocupacions. Paral·lelament, pateixen una temporalitat més elevada, així com una major proporció d'atur de molt llarga durada, de parcialitat i de risc de pobresa.



## 3. MARC ESTRATÈGIC I NORMATIU DE REFERÈNCIA

El marc legislatiu que defineix i empara el PDPO 2023-2025 s'alinea amb els objectius i les estratègies més actuals de l'àmbit català, espanyol i europeu en matèria d'ocupació, sostenibilitat i drets i justícia social.

### 3.1 Àmbit europeu

#### Estratègia FSE+ (Fons Social Europeu plus) 2021-2027

---

El FSE+ és un **fons estructural d'inversió** que contribueix a **reforçar la cohesió econòmica i social de la Unió Europea**. Aprovat pel Parlament i el Consell de la Unió Europea, el Reglament (L-231/21 de 30 de juny de 2021)<sup>1</sup> defineix els **objectius generals** del FSE+ a l'**article 3.1**, on se cita textualment com a objectiu: "Donar suport als estats membres i regions a fi d'aconseguir elevats nivells d'ocupació, una protecció social justa i una mà d'obra capacitada i resilient preparada per al futur món del treball, a més d'unes societats inclusives i cohesionades que aspiren a erradicar la pobresa i a complir els principis establerts en el pilar europeu de drets socials"

En aquest sentit, el FSE+ durà a terme **inversions** en tres àmbits, sempre seguint els principis d'igualtat de gènere, respecte als drets fonamentals i la igualtat d'oportunitats i la no discriminació (article 3.2):

- > **Eficàcia dels mercats laborals** i igualtat d'accés a una ocupació d'igualtat.
- > **Qualitat de l'educació**, la formació i l'accés.
- > **Inclusió social**, salut de les persones en situació de vulnerabilitat i lluita contra la pobresa.

Els **objectius específics** es defineixen a l'article 4 en una llista de 13 punts, exposats de manera simplificada a continuació:

- Millorar l'accés a l'ocupació i a mesures d'activació de tots els demandants d'ocupació.
- Modernitzar les institucions i els serveis del mercat de treball.
- Promoure una participació equilibrada de gènere en el mercat de treball.
- Promoure l'adaptació al canvi, l'envelliment actiu i saludable i un entorn de treball saludable.

---

<sup>1</sup> Vegeu el [Reglament pel qual s'estableix el Fons Social Europeu Plus](#)

- Millorar la qualitat, inclusió, eficàcia i pertinència per al mercat laboral dels sistemes d'educació i formació.
- Promoure la igualtat d'accés a l'educació i formació de qualitat.
- Promoure l'aprenentatge permanent.
- Fomentar la inclusió activa promovent la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i la participació activa.
- Promoure la integració socioeconòmica dels nacionals de països tercers, inclosos els i les migrants.
- Promoure la integració socioeconòmica de les comunitats marginades, com la població romaní.
- Millorar la igualtat i l'oportunitat d'accés a serveis de qualitat, sostenibles i assequibles.
- Promoure la integració social de les persones en risc de pobresa o exclusió social.
- Fer front a la privació material mitjançant aliments o la prestació d'assistència material bàsica a les persones més desfavorides.

Pel que fa al **pressupost** (article 5), la dotació financera per a l'execució del FSE+ durant el període 2021-2027 és de **87.995.063.417 euros**, dels quals 11.153.442.864 són recursos assignats al FSE+ a Espanya.

## Agenda 2030

L'**agenda 2030** és el nou **full de ruta** global per avançar cap a un desenvolupament sostenible. Aprovada el 25 de setembre de l'any 2015 per les **Nacions Unides**, inclou disset objectius de desenvolupament sostenible (ODS) a assolir l'any 2030. A continuació, es mostren aquests objectius agrupats en cinc grans àmbits: planeta, persones, prosperitat, pau i aliances.



## 3.2 Àmbit estatal

### Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació

---

La nova legislació és fonamental per posar en marxa el nou PDPO 2023-2025. Els efectes de la COVID-19 sobre la ciutadania i l'economia van conduir els estats membres de la Unió Europea a adoptar accions de protecció davant possibles noves crisis en el futur. En aquest sentit, la legislació incorpora una àmplia varietat de mesures destinades, no només a enfortir i ordenar les polítiques d'ocupació de l'àmbit espanyol, sinó a adaptar-les i transformar-les davant els reptes socials, tecnològics, ecològics i econòmics d'aquesta i de futures generacions.

Les novetats rellevants per a la formulació del PDPO 2023-2025 són les següents:

- > Article 50 – Els col·lectius d'atenció prioritària es diversifiquen i s'amplien. Es fa evident la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional. Els col·lectius d'atenció prioritària, segons la Llei, han de ser els següents:
  - Joves, especialment amb baixa qualificació
  - Majors de quaranta-cinc anys.
  - Persones aturades de llarga durada
  - Persones amb discapacitat, amb capacitat intel·lectual límit i amb trastorns de l'espectre autista
  - Persones LGBTI, especialment el col·lectiu transgènere
  - Migrants, beneficiaris de protecció internacional i sol·licitants de protecció internacional
  - Víctimes de tràfic d'éssers humans, de terrorisme o persones tutelades per les administracions públiques
  - Dones víctimes de violència de gènere i persones dependents en primer grau d'aquestes
  - Persones en situació d'exclusió social
  - Persones gitanes, o pertinents a grups poblacionals ètnics o religiosos diversos
  - Persones treballadores provinents de sectors en reestructuració
  - Afectats per drogodependències o altres addiccions
  - Adults amb menors de setze anys o majors dependents a càrrec, especialment si integren famílies monoparentals

- Altres col·lectius o persones que s'identifiquin en el marc del Sistema Nacional de Empleo
- > Articles 56 i 57 – Catàleg de serveis garantits a demandants de serveis d'ocupació i a persones, empreses i altres entitats ocupadores. S'estableix la següent relació de serveis garantits a les persones demandants d'ocupació:
- Elaboració d'un perfil d'usuari individualitzat que permeti l'avaluació del o la demandant, amb suport d'evidències estadístiques per a la millora de l'ocupació
  - Tutoria individual i assessorament continuat i personalitzat, presencial i no presencial, durant les transicions laborals
  - Itineraris o plans personalitzat
  - Formació en l'ocupació i la inserció laboral
  - Assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria
  - Intermediació laboral
  - Atenció presencial i no presencial alternativa
  - Accés als serveis d'ocupació de qualsevol territori de l'Estat en igualtat de condicions, independentment de la procedència comunitària de la persona demandant d'ocupació
  - Cerca de protecció social precisa per al manteniment digne de la vida durant el procés de cerca de feina
  - Expedient laboral personalitzat únic

Els serveis garantits a empreses i entitats d'ocupació són els següents:

- Gestió d'ofertes de feina
- Informació i assessorament sobre la contractació
- Identificació de les necessitats de les empreses
- Informació i suport en els processos de comunicació de contractacions i tràmits legals
- Suport en els processos de recol·locació
- Informació i assessorament en la difusió d'ofertes en l'àmbit de la Unió Europea

De manera transversal, finalment, els criteris d'orientació que adquireixen importància per la creació de noves polítiques d'ocupació del PDPO 23-25 d'acord amb la nova llei són els següents:



### Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència

El Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència es constitueix l'estratègia de canalització dels diferents Fons Europeus *NextGenerationEU*, de 160.000 milions d'euros, destinats a reparar els danys socioeconòmics provocats per la crisi de la COVID-19 i a encaminar l'estat espanyol cap a un model modernitzat i sòlid, capaç de mantenir-se estable independentment dels climes macroeconòmics incerts.

#### Seis pilares del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia



Il·lustració 1. Extreta del III informe de ejecución del Plan de Recuperación (Febrero 2023) Disponible [aquí](#)

De manera paral·lela a la Llei d'ocupació, el Pla disposa **sis pilars** que, de manera clara, ha d'impactar sobre la creació dels criteris d'actuació del PDPO 2023-2025: la transició verda; la transformació digital; el creixement intel·ligent, sostenible i inclusiu; la cohesió social i territorial; la salut i la resiliència econòmica, social i institucional i, finalment, les polítiques per a la pròxima generació. El PDPO 2021-2022 s'emmarcava en les primeres fases d'implantació d'aquest document estratègic. Per tant, en aquest nou termini **se seguirà treballant d'acord amb les darreres actualitzacions del que es va iniciar l'any 2021.**



## España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo

---

Publicat l'any 2021, el document recull, mitjançant l'establiment d'indicadors, les iniciatives i propostes destinades a **transformar el model social i econòmic de l'Estat fins l'any 2050**. Entre els objectius, el setè implica resoldre les deficiències del mercat laboral espanyol i adaptar-lo a les realitats socials noves, econòmiques i tecnològiques<sup>2</sup>.

El document defineix **vuit fronts** (pàgina 307) per aconseguir les reformes profundes i la posada en marxa d'iniciatives importants a tot el territori:

- Corregir les deficiències del sistema productiu espanyol i fomentar la creació d'ocupació de qualitat.
- Actualitzar i reforçar les polítiques actives d'ocupació.
- Modernitzar el marc normatiu per reduir la taxa d'atur i la temporalitat i adaptar-lo a les noves realitats socials, econòmiques i laborals del país.
- Modernitzar les xarxes de protecció social de l'estat de benestar.
- Ampliar i actualitzar els mecanismes de negociació col·lectiva.
- Fomentar la participació laboral, especialment de persones joves, de dones després de la maternitat i de majors de 55 anys.
- Incentivar la immigració laboral i la recuperació de talent.
- Impulsar un treball més saludable i satisfactori.

### 3.3 Àmbit català

#### Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

---

Aquesta Llei té per objectiu ordenar el sistema d'ocupació de Catalunya per garantir un servei públic de qualitat que asseguri la coordinació i l'optimització de tots els seus recursos.

---

<sup>2</sup> [España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo](#). Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.) (2021) . Madrid: Ministerio de la Presidencia.

El sistema d'ocupació de Catalunya és el conjunt d'entitats, serveis i programes necessaris per promoure i desenvolupar la política pública d'ocupació, que garanteixi uns serveis ocupacionals de qualitat a les persones i empreses catalanes. Tot, dins d'una estratègia global de desenvolupament econòmic, orientada a la consecució de l'objectiu de la plena ocupació i el benestar social.

D'acord amb la Llei, els objectius més rellevants del sistema d'ocupació de Catalunya són els següents:

- Acompanyar les persones perquè desenvolupin habilitats i capacitats que els permetin millorar la situació laboral o professional.
- Facilitar l'accés de les empreses, i en particular de les petites i mitjanes, als instruments de suport específics perquè millorin la seva capacitat de generar ocupació de qualitat i la competitivitat.
- Identificar ocupacions noves, potenciar-les i donar-hi suport, a partir de l'activitat econòmica i del teixit productiu.
- Disposar d'una cartera de serveis, formada per serveis bàsics i altres d'especialitzats, adaptada a les característiques i a les necessitats detectades de les persones, els col·lectius, les empreses i els sectors productius, així com del territori de Catalunya.
- Executar polítiques ocupacionals que duguin a terme projectes integrals i interactuar amb les iniciatives de foment de l'ocupació, tenint en compte la dimensió territorial, les diferències de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació.
- Fomentar el desenvolupament econòmic i la creació d'ocupació en l'àmbit local i detectar les necessitats de suport; promoure l'atenció especialitzada als diferents col·lectius i personalitzada a cada usuari.
- Garantir la participació coordinada de tots els agents que intervenen en l'àmbit dels serveis d'inserció laboral especialitzada.

### **Decret 48/2020, de 24 de març, de desplegament de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial**

---

Aquest Decret regula les actuacions de foment de la concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació en el marc del sistema d'ocupació de Catalunya, mitjançant el suport a les estratègies territorials, d'acord amb el que preveu la Llei

13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

## Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027

---

L'Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027 (ECO-Q 2022-2027) és, juntament amb el Pla de desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació de Catalunya, **l'instrument estratègic** que serveix per a **definir el marc d'actuació i concretar les polítiques ocupacionals** del nostre país.

L'ECO-Q 2022-2027 s'ha elaborat i aprovat en el marc del Consell de Direcció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya amb la participació dels departaments amb incidència en les polítiques d'ocupació, de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, i de les organitzacions representatives de l'àmbit local que en formen part.

L'Estratègia estableix els criteris, les directrius, les prioritats i els objectius de la política d'ocupació de Catalunya amb caràcter pluriennal, planifica les línies d'actuació en els àmbits de les polítiques d'ocupació d'acord amb les directrius estratègiques europees i estatals, i incorpora les previsions pressupostàries i l'origen previsible dels recursos necessaris per a executar-les.

Els principals objectius de l'ECO-Q 2022-2027 se centren en les persones, les empreses i el territori:

- **Millorar l'ocupabilitat i el benestar de les persones** mitjançant l'impuls al creixement professional a través de l'adaptació de la formació i qualificació a les necessitats del mercat laboral i la inversió en l'aprenentatge permanent, contribuint així a la generació d'ocupació de qualitat.
- **Fomentar la competitivitat econòmica i empresarial i l'emprenedoria de Catalunya** mitjançant la promoció de models productius sostenibles i de qualitat, tenint en compte les particularitats del territori, el sector i la dimensió de l'organització, tot anticipant-se als canvis i reptes de l'entorn.
- **Promocionar la transformació digital i la cooperació entre agents en el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya** advocant per l'adaptabilitat dels serveis i l'atenció personalitzada.

Amb tot això, la funció del **Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació**, que s'elabora i s'aprova també en el marc del Consell de Direcció del SOC, ha de concretar les directrius de l'Estratègia Catalana per a l'ocupació per al període establert.

### **Programa FSE+ 2021-2027 de Catalunya (PCAT+)**

---

El Programa FSE+ Catalunya 2021-2027 és un programa d'abast regional, planificat i definit des de Catalunya, per donar resposta als principals reptes del territori en matèria d'ocupació, inclusió social, educació i formació.

### **Pacte Nacional per a la Indústria (PNI) 2022-2025**

---

El PNI (2022-2025)<sup>3</sup> és un document estratègic de transformació del model industrial de Catalunya. Els seus **objectius** són **l'increment de la productivitat** aparent del treball a la indústria; la **producció sostenible**; el foment de la **innovació i la digitalització**; la creació **d'ocupació industrial** de qualitat; el **millorament de la formació i la qualificació** professionals a la indústria i, finalment, l'**afavoriment de l'emprenedoria**.

Per tal de complir els objectius, el Pacte es divideix en cinc eixos d'acció:

- > **Sostenibilitat, energia i economia circular.** Aposta per l'economia verda i circular que estalviï recursos, valori els residus i impulsi la innovació i la competitivitat industrial.
- > **Digitalització, indústria 4.0, innovació i internacionalització**, en tant que elements de potenciació de la competitivitat del teixit empresarial català.
- > **Ocupació de qualitat, condicions de treball i formació de les persones treballadores a la indústria**, com a resposta a les necessitats de les empreses i de la societat i tenint en compte els reptes que les transicions digital i ecològica poden comportar per a les persones treballadores.
- > Millora de l'equipament **d'infraestructures** i impuls d'un **sòl industrial** més productiu.
- > **Finançament i dimensió empresarial**, incrementant la dimensió de les PIMES per tal que puguin competir de manera eficaç en el mercat global i actuïn com a motor de l'economia i fomentin l'emprenedoria.

---

<sup>3</sup> [Pacte Nacional per la Indústria \(2022-2025\)](#)

## Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030

---

El Govern de Catalunya, compromès amb l'Agenda 2030, ha elaborat un **Pla nacional per la implantació de l'Agenda 2030 a Catalunya**<sup>4</sup> amb la participació dels 13 departaments de la Generalitat, sota l'impuls d'una comissió interdepartamental i d'una comissió tècnica. El Pla **inclou 920 compromisos**, 810 dels quals proposen transformacions a Catalunya i 110 s'adrecen a generar un impacte positiu al món; de manera que té una doble dimensió, nacional i internacional.

## Pla estratègic de transformació del SOC

---

Vista la situació actual del mercat de treball, el context normatiu i estratègic, i els treballs previs del grup de treball del Consell de Direcció del SOC en relació amb els demandants majors de 45 anys, els de llarga durada i les persones joves, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya ha elaborat una Pla Estratègic de Transformació del SOC que ha de donar resposta com a organització a aquests reptes:

- > **Repte 1:** Orientació del model cap a persones i empreses
- > **Repte 2:** Adaptació a la realitat actual
- > **Repte 3:** Integració de la dimensió local
- > **Repte 4:** Transformació digital
- > **Repte 5:** Orientació a resultats i a la millora contínua

Per fer front aquests reptes, el Pla Estratègic de Transformació del SOC respon als següents objectius generals i específics:

- > **Objectiu general:** Transformar el SOC en totes les seves dimensions per tal d'assolir un model orientat a les persones, que faciliti el vincle entre la població activa i les empreses, tenint en compte la realitat econòmica, social i territorial.
- > **Objectiu específic:** Dissenyar un model d'atenció i assistència a les persones i a les empreses. Posar els usuaris al centre de totes les polítiques i accions del SOC, diferenciant entre persones i empreses.
- > **Objectiu específic:** Definir un model flexible que s'adapti a la realitat canviant. Definir un model capaç d'adaptar-se a la volatilitat del mercat laboral i de l'entorn econòmic.

---

<sup>4</sup> [Memoria-Pla-nacional-Agenda-2030.pdf](#) (gencat.cat)

- > **Objectiu específic:** Definir un model de coordinació de la transformació global del SOC amb la concertació territorial. Promoure un model del SOC que sigui capaç de coordinar-se amb els ens locals, en línia amb l'estratègia de la concertació territorial.

La implementació de les actuacions derivades del Pla Estratègic de Transformació del SOC es durà a terme del 2023 al 2027.

Els compromisos derivats del PDPO 2023-2025 que es relacionen en el punt 4 d'aquest document, i que afecten directament la transformació del model del SOC, estan incorporats al Pla Estratègic de Transformació del SOC com a garantia de la seva implementació efectiva; per fer-ho possible, la transformació del model se sosté en dues grans propostes de transformació com a organització: el **Pla director de les TIC del SOC** (tecnològic i gestió de les dades i el coneixement) i un **Nou disseny d'organització i processos** (estructura organitzativa i nou model de gestió del control, seguiment i justificació de les polítiques actives d'ocupació).

### Estratègia d'Ocupació Juvenil (EOJ) 2022-2027

---

L'Estratègia d'Ocupació Juvenil 2022- 2027 és un altre dels eixos vertebradors del PDPO 2023-2025 que emmarca el conjunt de serveis destinats a millorar les condicions d'ocupació d'un dels col·lectius d'atenció prioritària més rellevant: el de **persones joves**.

Tot i no estar encara formalitzada, de la mateixa manera que el cas anterior, l'estratègia ja gaudeix d'una relació d'objectius estratègics, als quals el PDPO 2023-2025 ha d'estar alineat:

- > El desplegament de serveis **d'assessorament i orientació** per a l'ocupació a partir dels quals es garanteix una atenció personalitzada a les persones joves i se'n fomenta l'estabilitat i l'autonomia.
- > La promoció de serveis destinats a facilitar el **retorn** de les persones que han abandonat de manera prematura el sistema d'educatiu.
- > La **formació contínua i permanent**
- > El foment **d'oportunitats d'ocupació**
- > L'impuls de **l'emprenedoria**
- > L'extensió de la **mobilitat internacional**, per la millora del perfil professional i de les competències clau
- > L'apropament i la difusió del **món productiu** i dels seus **sectors** per tal de millorar el coneixement del teixit productiu

- > El foment de la **comunicació** al voltant del Sistema d'Ocupació de Catalunya, per tal de promoure la participació i la vinculació d'aquest col·lectiu

### Pla de xoc – Majors de 45 anys

---

Aquesta estratègia és la primera que el PDPO 2023-2025 utilitza per dirigir-se al col·lectiu de **persones majors de 45 anys**, un dels grups de persones **vulnerables** en termes d'ocupació.

El Pla, que es troba en fase de formalització i, per tant, encara no s'ha publicat, considera un seguit d'actuacions realitzables mitjançant diferents programes que seran referents de l'actual PDPO:

- > **Transformació del sistema de gestió de les oficines de Treball del SOC**, a través de la qual es redissenyaran els elements que incideixen en la creació del perfil de les persones majors de 45 anys i en la recollida d'informació sobre les seves necessitats i disponibilitat de cerca de feina.
- > El foment de la **formació interna** del personal del SOC que tindrà el rol de tècnic o tècnica de referència, d'acompanyant i de tutor o tutora de les persones.
- > Formació de capacitació a la totalitat d'actors que formen el sistema públic d'ocupació de Catalunya sobre el procediment **d'acreditació de competències professionals de l'Agència FPCat**.
- > Modificacions en la transmissió d'informació sobre les persones DONO entre les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya.
- > Disseny de **plans específics** per a persones majors de 45 anys adaptats a les necessitats de les empreses.
- > Realització **d'estudis exhaustius d'identificació d'experiència no acreditada d'aquest col·lectiu**.
- > Desenvolupament **d'accions comunicatives i de difusió d'informació** d'interès per a persones i empreses.
- > Elaboració d'un **protocol de no discriminació i d'igualtat d'oportunitats** per a aquest col·lectiu en els processos de selecció i contractació.
- > Integració transversal de la **perspectiva de gènere en persones majors de 45 anys** i en tots els aspectes on les dones estiguin poc representades.
- > Creació d'un mecanisme d'actualització que detecti els **canvis en la disponibilitat real d'aquestes persones** per tal de millorar l'eficiència dels diferents serveis.

- > Elaboració de **manuals i guies per al disseny de plans de formació interna i continuada** de les empreses.

### Altres documents de referència

---

En el marc de col·laboració amb l'Agència Pública de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya, el SOC incorpora en la prioritització de l'oferta formativa les conclusions de l'**Informe anual del Servei de Prospecció** elaborat per l'Agència, en col·laboració amb els departaments que executen formació professional, així com les directrius derivades del **Protocol d'orientació professional del sistema FPCAT**.





## 4. CRITERIS I OBJECTIUS

### 4.1 Criteris del PDPO 2023-2025

Els criteris del PDPO 2023-2025 estan determinats als principis rectors recollits a l'apartat 4.1 de l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027 i a l'article 3 de la Llei 13/2015:

- a) Igualtat d'oportunitats, no-discriminació i cohesió social
- b) Cohesió i reequilibri territorial
- c) Gratuïtat i universalitat
- d) Activació
- e) Corresponsabilitat
- f) Adaptació i personalització
- g) Cooperació i coordinació
- h) Utilitat i impacte
- i) Complementarietat
- j) Participació
- k) Traçabilitat
- l) Proximitat
- m) Diversitat i atenció especialitzada

A més, l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027 amplia aquests principis amb el següent:

- Referència: Convertir el sistema d'ocupació de Catalunya en el referent de la societat, de les persones i de les empreses i un aliat al llarg de la trajectòria professional en un mercat de treball de qualitat.
- Proactivitat: Adaptar el sistema ocupacional català a la realitat complexa de cada moment, preveient i actuant per fer front als reptes i canvis del mercat de treball i facilitant la transformació dels models productius del teixit empresarial català.
- Resiliència: Disposar d'un ecosistema d'ocupació àgil i flexible que aprofiti les situacions difícils per identificar oportunitats, adaptar-se amb rapidesa als canvis de l'entorn i garantir el creixement econòmic i social.
- Sostenibilitat: Definir l'acció contra el canvi climàtic i la transició ecològica com un dels pilars fonamentals del sistema ocupacional català, establint que aquest ha d'influenciar en l'entorn i advocar pel compromís i la responsabilitat de tota la ciutadania, empreses, organismes públics i altres entitats del sistema.

Les actuacions següents s'han inspirat en aquests principis.

## 4.2 Objectius

Els objectius del PDPO 2023-2025 es concreten d'acord amb els diferents eixos establerts a la Llei 13/2015, del 9 de juliol de 2015: persones, empreses i territori; i també en relació amb els objectius estratègics derivats de l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027 (requadre en color verd)

### - Persones:

**Objectiu 1:** Reduir el temps de durada de la demanda per evitar la cronificació de les situació d'atur

- Indicador 1.1. Nombre de persones demandants de llarga durada majors de 45 anys amb relació al total de demandants de llarga durada.
- Indicador 1.2. Nombre de persones demandants de llarga durada (més de 12 mesos) i molt llarga durada (més de 24 mesos) amb relació al total de demandants.

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Prevenir la desconnexió del mercat de treball, proporcionant a les persones les eines i els recursos necessaris per minimitzar el temps d'estada a l'atur.

**Objectiu 2.** Establir un servei d'atenció a les persones treballadores amb baixa intensitat en el treball (parcialitat involuntària, fixos discontinus...)

- Indicador 2.1: Serveis oberts a la participació de persones treballadores amb baixa intensitat en el treball.(S/N)

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Fomentar la inclusió sociolaboral i vetllar per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones amb nivells socioeconòmics baixos i amb alt risc d'exclusió social.

**Objectiu 3:** Reduir la taxa d'atur juvenil o afavorir el retorn al sistema educatiu mitjançant les actuacions i serveis del Pla estratègic d'ocupació juvenil 2022-2027.

- Indicador 3.1. Taxa d'atur juvenil (persones entre 16 i 29 anys)
- Indicador 3.2. Persones entre 16 i 29 anys que han tornat al sistema educatiu i que participen en serveis ocupacionals

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Fomentar la inclusió sociolaboral i vetllar per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones amb nivells socioeconòmics baixos i amb alt risc d'exclusió social.

**Objectiu 4:** Incrementar l'ocupabilitat de les persones treballadores mitjançant la millora de la descripció del seu perfil i l'orientació professional com a punt de partida per la seva derivació als serveis ocupacionals.

- Indicador 4.1. Proporció d'inscrits amb el perfil actualitzat.

**Objectiu 5:** Revisió del perfil i del protocol de derivació i actualització de la informació als serveis ocupacionals.

- Indicador 5.1: Nou text del protocol de derivació dels demandants (S/N)

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Prevenir la desconexió del mercat de treball proporcionant a les persones les eines i els recursos necessaris per minimitzar el temps d'estada a l'atur.

**Objectiu 6 :** Garantir el seguiment de la persona demandant en relació amb el seu itinerari personalitzat.

- Indicador 6.1: Crear el mecanisme de suport a la persona orientadora de comprovació del seguiment efectiu de l'itinerari (S/N)
- Indicador 6.2: Nombre de persones demandants que han rebut un itinerari durant l'any natural.

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Situar les persones al centre de les polítiques públiques d'ocupació, proporcionant un acompanyament personalitzat i continuat al llarg de la seva trajectòria professional, amb fórmules d'intervenció integrals.

- **Empreses i sectors:**

**Objectiu 7:** Augmentar el nombre d'empreses i de llocs de treball oferts a gestionar pel servei d'intermediació laboral.

- Indicador 7.1: Nombre d'empreses i ofertes de llocs de treball registrats.
- Indicador 7.2: Proporció de persones inscrites derivades a les ofertes de treball.

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Impulsar l'anàlisi i la prospecció del mercat de treball amb visió sectorial i territorial per adaptar-se a la realitat de cada moment i anticipar-se als canvis.

**Objectiu 8 :** Impulsar les actuacions en l'anàlisi i la prospecció d'empreses.

- Indicador 8.1: Nombre d'empreses prospectades

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Impulsar l'anàlisi i la prospecció del mercat de treball amb visió sectorial i territorial per adaptar-se a la realitat de cada moment i anticipar-se als canvis.

**Objectiu 9:** Augmentar la ràtio de llocs de treball coberts amb demandants d'ocupació no ocupats.

- Indicador 9.1. Nombre de llocs de treball coberts pel servei d'intermediació.

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Facilitar a les empreses les eines necessàries per cobrir els llocs de treball vacants i generar ocupació de qualitat.

- **Territori:**

**Objectiu 10:** Implementar les estratègies territorials derivades del desplegament de la Llei 13/2015.

- Indicador 10.1. Nombre d'estratègies territorials desplegades i cobertura poblacional.

**Objectiu 11:** Constituir i posar en funcionament els consells territorials.

- Indicador 11.1. Constituir reglamentàriament els consells territorials

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Impulsar l'elaboració i la posada en marxa d'estratègies territorials d'ocupació amb la finalitat de diagnosticar, planificar, coordinar, integrar i, si s'escau, gestionar les polítiques fixades pel Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació, adequant l'oferta dels serveis i programes ocupacionals a les necessitats del territori amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat i la inserció laboral de les persones i fomentar-hi el desenvolupament socioeconòmic, en el marc de la concertació territorial i el diàleg social.



**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Iniciar el desplegament de la concertació territorial, en el marc de la Llei 13/2015, de manera conjunta entre les administracions locals i les organitzacions sindicals i empresarials amb la condició legal de més representatives, per avançar cap a un model de prestació de serveis basat en el desenvolupament de polítiques actives d'ocupació adaptades al territori.

- **Digitalització del sistema d'ocupació:**

**Objectiu 12:** Implementar el Pla director de les TIC per a la millora de la gestió i l'anàlisi dels serveis i programes ocupacionals.

- Indicador 12.1. Grau d'implementació del Pla de Transformació digital i d'atenció multicanal.

**Objectiu de l'ECO-Q 2022-2027.** Modernitzar i digitalitzar els serveis públics d'ocupació, garantint que tothom tingui accés als programes i serveis a través de l'estratègia omnicanal, tot i considerar les limitacions d'alguns sectors de la població per accedir a eines digitals.

## 5. LÍNIES D'ACTUACIÓ I PROJECTES

### 5.1 Adaptació dels serveis del sistema d'ocupació de Catalunya a la nova Llei d'ocupació

La Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació estableixen el seu títol IV els serveis garantits tant als demandants d'ocupació no ocupats com als ocupadors. Cal recordar, però, que el seu contingut i abast estan **pendents del desplegament reglamentari corresponent i que no s'ha determinat el finançament addicional amb què es dotarà el SOC per portar-ho a terme.**

Tanmateix, el SOC, directament o a través de les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya, es compromet a garantir a les persones demandants de serveis d'ocupació i a les persones, empreses i entitats ocupadores els serveis que es relacionen tot seguit i que formen part del **Pla Estratègic de transformació del SOC.**

### 5.2 Serveis garantits als demandants d'ocupació no ocupats

L'Estratègia Catalana per l'Ocupació de Qualitat 2022-2027 estableix com a objectiu situar les persones al centre de les polítiques públiques d'ocupació, proporcionant-los un acompanyament personalitzat i continuat al llarg de la seva trajectòria professional, amb fórmules d'intervenció integrals. En aquest sentit, s'ha establert la fita general d'oferir serveis ocupacionals als nous demandants que es registrin per evitar al màxim possible la cronificació a l'atur.

D'altra banda, la necessitat d'atendre prioritàriament les persones majors de 45 anys i desocupades de llarga durada i les persones treballadores joves, mitjançant els respectius plans d'acció, requereix uns terminis d'actuació específics que es concretin en aquests plans.

La perspectiva d'intervenció sobre els demandants és de caràcter integral, ja que s'inicia amb els serveis de creació de perfil i l'orientació de la persona demandant amb un itinerari personalitzat que es concreta operativament en derivacions als serveis ocupacionals adients com, per exemple els serveis especialitats per a joves (programes d'ocupació juvenil) i els programes per a persones vulnerables (programes mixtes i de foment de l'ocupació).

a) **Elaboració d'un perfil individualitzat** d'usuari que en permeti l'avaluació per part dels serveis d'ocupació, amb el suport d'evidències estadístiques per a la millora de la seva ocupabilitat, i que faciliti l'ulterior disseny d'un itinerari personalitzat formatiu o de recerca activa d'ocupació o empenedoria adequada.

La creació del perfil requereix un diagnòstic previ de la situació de partida de la persona usuària, que ha de tenir en compte les seves habilitats, competències, formació i experiència professional, així com l'edat o la pertinença a col·lectius prioritaris, situació familiar, àmbit territorial, temps i motius de l'atur, percepció de prestacions o ajuts econòmics a l'activació i qualsevol altra variable personal o social rellevant, en funció de les seves necessitats i expectatives. Així mateix, en l'esmentat diagnòstic es tindran en compte la interseccionalitat.

**Les persones demandants dels serveis d'ocupació disposaran de la seva avaluació individual en el termini més breu possible des de la sol·licitud del servei d'orientació professional.**

b) **Tutoria individual, assessorament continuat i atenció personalitzada**, presencial i no presencial, durant les transicions laborals, entre l'educació i l'ocupació o entre situacions d'ocupació i atur. Aquesta tutoria ha de ser sense biaixos ni estereotips de cap mena, especialment de gènere, edat, origen, ètnia i discapacitat, i ha d'atendre les necessitats específiques de les diferents etapes vitals, en particular les que produeixen més allunyament del mercat laboral, com la maternitat i la cura de menors o de persones grans.

La tutorització permetrà que la persona acompanyant identifiqui la persona demandant dels serveis d'ocupació, una vegada avaluada en funció de la seva ocupabilitat, en l'execució del seu itinerari personalitzat per a l'ocupació i en la seva revisió i actualització, per facilitar-ne l'activació i millorar-ne l'ocupabilitat.

La persona tutora prestarà un servei integral a la persona aturada a fi de facilitar-li la informació i l'assessorament necessaris per a la definició del currículum, el maneig dels mitjans, les tècniques i eines accessibles per a la recerca activa d'ocupació, la situació del mercat, les necessitats dels sectors productius, l'oferta formativa, la mobilitat laboral, geogràfica o funcional i les funcions de suport individual i personalitzat necessàries. També farà un seguiment individual i personalitzat de les actuacions que la persona usuària faci en execució de l'itinerari i que en determinaran, si cal, la revisió.

c) **Un itinerari o pla personalitzat** adequat al seu perfil que exigirà la formalització d'un acord d'activitat subscrit entre el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i la persona usuària.

L'itinerari o pla personalitzat d'actuació l'elaboraran el SOC i les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya que executin serveis d'orientació, amb la col·laboració de la persona usuària per facilitar-li l'accés a l'ocupació; caldrà prestar especial atenció a l'eliminació de biaixos i estereotips de qualsevol índole, especialment de gènere, edat i discapacitat, origen nacional i origen ètnic. Detallarà les principals activitats proposades per tal de millorar l'ocupabilitat de l'usuari o usuària, tenint en compte les necessitats del sistema productiu, l'ocupació local i els sectors emergents o estratègics o, si escau, iniciatives d'emprenedoria, autoocupació i economia social, així com les seves necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral.

Com a mínim haurà d'incorporar:

1. La identificació d'un itinerari formatiu, que ha de contenir les accions de formació adequades per millorar les competències i la qualificació professional de la persona usuària o, si escau, per a la seva formació continua i l'actualització permanent per adaptar-se a les necessitats de transformació productiva o als canvis graduals en la forma de treball i a les exigències de noves competències.
2. La identificació d'alternatives laborals o d'emprenedoria a què pot accedir la persona demandant de serveis d'acord amb el seu perfil professional, les necessitats específiques de les diferents etapes vitals i les necessitats del sistema productiu.
3. La identificació de les actuacions de recerca activa d'ocupació que, d'acord amb el seu perfil i les seves necessitats de conciliació, la persona usuària es compromet a dur a terme.

El pla d'actuació s'adaptarà a les modificacions que es produeixen en l'ocupabilitat de la persona usuària durant el desenvolupament de les activitats i serveis previstos en l'itinerari.

Les persones demandants dels serveis d'ocupació tenen dret a disposar del seu itinerari o pla d'actuació individualitzat en el termini màxim d'un mes, a comptar des de l'elaboració del perfil d'usuari.

L'acord d'activitat implicarà, per al SOC, l'obligació de proporcionar els serveis i les activitats concrets compromesos en el pla d'actuació individualitzat i l'acompanyament



i seguiment de la persona tutora i, per a la persona usuària, els compromisos de participació activa en els serveis i les activitats inclosos en l'acord i, en el seu cas, d'acceptació d'una col·locació adequada. Es tindran en compte, en particular, les necessitats de conciliació de la vida familiar i personal i les dels col·lectius amb dificultats especials d'ocupabilitat.

d) **Formació en el treball** que, tenint en compte el perfil de la persona demandant dels serveis d'ocupació, permeti l'adquisició efectiva o l'increment sensible de competències que signifiquin una capacitat més gran d'inserció laboral. La formació impartida satisfarà les llacunes detectades en el procés de diagnòstic de la persona demandant dels serveis d'ocupació i atindrà els requisits i les demandes del mercat de treball, amb recurs als serveis més eficaços en funció del perfil.

e) **Assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria** amb suport integral i acompanyament a l'activació de projectes viables, inclosa una auditoria de viabilitat fent especial atenció a les necessitats específiques de les dones. Es donarà un suport especial a les iniciatives generadores de treball autònom, constitució d'entitats d'economia social i dinamització del desenvolupament econòmic local.

f) **Intermediació laboral** eficient que faciliti ofertes d'ocupació adequades, incloses les persones immerses en processos de recol·locació.

g) **Un canal presencial o digital** alternatiu de recepció dels serveis i d'orientació i d'atenció presencial o no presencial.

Per facilitar la immediatesa en l'atenció i l'adaptació a les necessitats dels usuaris, s'haurà de facilitar l'accessibilitat a les activitats i serveis i el desenvolupament dels itineraris formatius personalitzats per canals no presencials que permetin als usuaris millorar l'ocupabilitat, atendre les seves necessitats de conciliació i aconseguir la inserció laboral, **sense deixar de garantir la prestació de serveis presencials que facilitin l'accés a tothom, amb la finalitat de no augmentar la fractura digital.**

h) **Accés a treballs en qualsevol territori de l'Estat en condicions d'igualtat.** Amb aquesta finalitat, les persones demandants de serveis d'ocupació podran desplaçar-se a qualsevol comunitat autònoma i beneficiar-se dels seus ajuts per a l'ocupació, pertanyin a la cartera comuna o a la complementària de serveis; en aquest cas, cal estar inscrit com a demandants d'ocupació en el Sistema Nacional d'Ocupació.

Està prohibida tota discriminació directa o indirecta que puguin patir les persones demandants d'ocupació per part dels serveis públics i privats d'ocupació a causa del

veïnatge civil, la residència o la nacionalitat, en tots els estat de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu. No es poden establir requisits de vinculació amb un determinat servei d'ocupació en detriment dels altres.

Només es poden establir condicions prèvies d'empadronament, residència o veïnatge civil en l'àmbit dels programes de suport a l'ocupació local, així com preferències d'accés a les accions de fixació de població en certs entorns o de recol·locació de persones que hagin perdut el lloc de treball.

i) **Un expedient laboral personalitzat únic** integrat pel perfil de la persona demandant de serveis públics d'ocupació, l'itinerari o pla personalitzat d'actuació, l'acord d'activitat, les activitats desenvolupades, la tutorització i el seguiment de la persona usuària durant les transicions laborals, la cartera individualitzada de formació, les ofertes d'ocupació adequades acceptades o rebutjades i la justificació corresponent, els contractes subscrits, la vida laboral de la Seguretat Social i les prestacions, ajuts o incentius econòmics que, si és el cas, percebi durant el procés de recerca d'ocupació o com a conseqüència d'aquest.

### 5.2.1 Serveis garantits a persones, empreses i altres entitats ocupadores

- a) Gestió de les ofertes d'ocupació presentades.
- b) Identificació de les necessitats de les empreses referents a llocs vacants i a perfils professionals requerits que faciliti una adequada planificació formativa.
- c) Suport en els processos de recol·locació en els supòsits previstos legalment.
- f) Informació i assessorament sobre la difusió d'ofertes de l'àmbit de la Unió Europea a través de la xarxa EURES.

### 5.2.2 Compromisos de les persones demandants de serveis d'ocupació i de les persones, empreses i altres entitats ocupadores

#### Compromisos de les persones demandants de serveis d'ocupació

---

Les persones demandants dels serveis d'ocupació estan subjectes als següents compromisos:

- a) Col·laborar activament amb el SOC en l'elaboració del perfil individualitzat d'usuari, les recomanacions per a la millora de l'ocupabilitat i el disseny d'un itinerari personalitzat formatiu o de recerca activa d'ocupació o emprenedoria adequada. En aquest sentit, l'usuari haurà de facilitar, presencialment o telemàticament, la documentació (llevat que la l'Administració ja la tingui), les dades i els informes rellevants, així com els requeriments de l'organisme corresponent i de la persona tutora mitjançant un canal habilitat per rebre les comunicacions derivades de la subscripció del compromís d'activitat.
- b) Desenvolupar, tret de causa justificada, les activitats per a la millora de l'ocupabilitat proposades en l'itinerari o pla personalitzat: actuacions de recerca activa d'ocupació i accions de formació o acreditació d'experiència laboral o formació no formal adequades per la millora de les seves competències i qualificació professional.
- c) Complir, tret de causa justificada, les accions de formació i la càrrega lectiva mínima assenyalades en l'acord d'activitat, sotmetent-se, si cal, a les corresponents avaluacions de competències i habilitats assolides o millorades.
- d) Mantenir una actitud activa per millorar l'ocupabilitat, complir les activitats de l'itinerari o el pla personalitzat, així com mitjançant el desenvolupament d'altres iniciatives individuals reveladores d'aquesta actitud.
- e) Comunicar els canvis de domicili i altres circumstàncies rellevants per rebre adequadament els serveis d'ocupació, amb la finalitat de poder reformular l'itinerari o el pla personalitzat, en particular si hi ha dificultats de conciliació.
- f) Acceptar ofertes d'ocupació adequades en els termes assenyalats a l'article 3 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, en el cas de les persones aturades. Si la persona és beneficiària de prestacions d'atur, en l'acord s'ha de comprometre a buscar feina activament, acceptar una col·locació adequada en els termes definits a l'article citat i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per incrementar la seva ocupabilitat.

### Compromisos de les persones, empreses i altres entitats ocupadores

---

- a) Col·laborar activament amb el SOC en la planificació de les activitats formatives.
- b) Comunicar els llocs vacants **en els termes que** estableixi el **reglament**.
- c) Col·laborar amb la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores.

### 5.3 Desenvolupament del Pla de XOC per a majors de 45 anys i aturades de llarga durada 2023-2026

En el marc del CDSOC s'ha treballat estratègicament en objectius i serveis que han de contribuir a augmentar l'ocupabilitat de les persones treballadores majors de 45 anys i aturades de llarga durada. L'any 2021, la participació dels demandants majors de 45 anys en la programació del SOC va ser del 37,9 %.

**La implementació del present pla té com a objectiu que, com a mínim, el 45 % dels demandants majors de 45 anys hagin rebut serveis ocupacionals a partir d'un diagnòstic individualitzat.**

Per fer possible aquesta cobertura, que pretén reduir la cronificació de l'atur en aquestes persones, es desenvoluparan un seguit de serveis centrats en el col·lectiu:

OBJECTIUS	SERVEIS
<p><b>Objectiu 1</b> Promoure l'atenció oportuna i adaptada a les necessitats de les persones majors de 45 anys aturats de llarga durada i evitar la cronificació d'aquesta situació.</p>	<p><b>Servei d'atenció integral i personalitzat al col·lectiu de majors de 45 anys i aturats de llarga durada al llarg del seu itinerari. Aquest servei s'ha d'oferir abans dels 4 mesos en el cas dels nous demandants majors de 45 anys i dels 9 mesos en el cas de la resta de demandants del col·lectiu (prioritzant llarga durada).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servei individualitzat de diagnòstic i perfil, adaptat a les necessitats i a la disponibilitat real del col·lectiu, i actualitzat de manera contínua per les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya.</li> <li>- Servei d'orientació personalitzat adaptat a les necessitats del col·lectiu, del territori i dels sectors productius amb l'objecte de definir el millor itinerari per a la inserció sociolaboral, amb un tutor o tutora de referència assignada entre les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya.</li> <li>- Servei d'acompanyament i tutorització individual del col·lectiu fins a la inserció i posterior seguiment per un tutor o tutora de referència assignat entre les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya.</li> </ul>



<p><b>Objectiu 2</b> Millorar la qualificació professional de les persones majors de 45 anys en situació d'atur mitjançant formació professionalitzadora i formació en competències transversals, especialitzada per al col·lectiu.</p>	<p><b>Servei de qualificació professional adaptat a les necessitats del col·lectiu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuacions de formació per adquirir competències professionals, d'acord amb el perfil del col·lectiu i les necessitats identificades en el mercat de treball, combinat amb l'experiència laboral. Per facilitar l'accés a aquest servei cal compatibilitzar la percepció del salari amb subsidis (per exemple, RGC).</li> </ul> <p>Pla de formació en competències transversals i alfabetització en TIC per millorar l'accés de les persones del col·lectiu al mercat laboral, d'acord amb la seva representativitat en el territori.</p> <p>Actuacions d'informació i acompanyament en els processos d'acreditació de competències professionals de les persones majors de 45 anys adquirides per l'experiència laboral o formació no formal, per donar-los a conèixer la utilitat d'aquests processos que fan possible l'obtenció d'un certificat de professionalitat, millorant així la qualificació professional.</p>
<p><b>Objectiu 3.</b> Sensibilitzar tots els agents que operen en el mercat de treball i la societat en general, per presentar el col·lectiu com una oportunitat de millora de la competitivitat de les empreses i així reduir els estereotips que en limiten les possibilitats d'ocupació.</p>	<p><b>Serveis a les empreses:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuacions i campanyes institucionals per promoure un canvi a les empreses per retenir i contractar talent sènior i que la ciutadania valori el col·lectiu.</li> <li>- Actuacions de prospecció amb les empreses per identificar les vacants més adequades al col·lectiu diana.</li> </ul>
<p><b>Objectiu 4.</b> Promoure la no discriminació i la igualtat d'oportunitats de les persones majors de 45 anys en risc d'exclusió social.</p>	<p><b>Servei de foment a l'ocupació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la contractació directa de persones del col·lectiu mitjançant ajuts a la contractació, amb l'obligació de complir les condicions de permanència establertes reglamentàriament i dels acords del CDSOC, un cop finalitzi el servei de foment de l'ocupació.</li> <li>- Actuacions laborals experimentals dirigides al col·lectiu acompanyades de formació en competències professionals bàsiques i professionalitzadora i acompanyament personalitzat.</li> </ul>
<p><b>Objectiu 5</b> Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques actives d'ocupació dirigides a les persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada.</p>	<p><b>Pla de transversalitat en el disseny de les polítiques d'ocupació</b></p>

<b>Objectiu 6. Identificar la disponibilitat real de les persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada per prioritzar-ne la participació en les polítiques actives d'ocupació.</b>	<i>(Objectiu vinculat al servei integral d'orientació)</i>
<b>Objectiu 7. Millorar la vinculació entre les polítiques actives i passives d'ocupació per facilitar la participació de les persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada en programes o serveis ocupacionals.</b>	<b>Actuacions de caràcter transversal per millorar el posicionament del col·lectiu en el mercat laboral</b>
<b>Objectiu 8. Millorar la confiança de les persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada en el sistema d'ocupació de Catalunya.</b>	
<b>Objectiu 9. Incorporar l'acompanyament preventiu mitjançant formació contínua i una intervenció ràpida en previsió de la pèrdua de la feina o una reestructuració.</b>	<b>Servei de qualificació professional adaptat a les necessitats del col·lectiu (CFCC)</b>

El conjunt de serveis i actuacions previstes en el pla de xoc es duran a terme al llarg del seu període d'execució. En aquest punt, cal recordar el volum de persones majors de 45 anys inscrites a les oficines de Treball: al final del 2022, 209.698 persones majors de 45 anys hi estaven registrades com a demandants d'ocupació no ocupades, **117.493** de les quals en **atur considerat de llarga durada** (més de 12 mesos).

La necessitat d'actuar tan aviat com sigui possible amb aquestes persones treballadores requereix una actuació a curt termini per assolir les fites plantejades a l'objectiu 1 del Pla de XOC. El calendari de la planificació de les actuacions i l'execució corresponent és el següent:

1. Maig a juliol de 2023. Elaboració per part del SOC de les instruccions internes per a les oficines de Treball sobre les actuacions a realitzar (actualització del perfil, sessions d'orientació individual o de grup i elaboració de l'itinerari individual), un cop calculats els objectius de cada oficina. El càlcul requereix una anàlisi per oficina que ha de considerar el nombre de persones inscrites d'aquest grup d'atenció, el nombre d'orientadors necessaris i l'atenció a altres grups prioritaris (RGC, PIL, violència masclista, joves...)

2. A partir del mes de setembre de 2023 i fins a 9 mesos després (maig de 2024) es durà a terme aquesta actuació intensiva amb aquestes persones treballadores amb l'objectiu d'arribar al major nombre possible de demandants atesos, amb l'itinerari individualitzat elaborat i la derivació a serveis ocupacionals disponibles i adients al seu perfil. El percentatge de cobertura d'aquesta actuació intensiva s'ha d'establir a partir del càlcul detallat a l'apartat anterior.

En definitiva, el Pla de xoc pretén abordar la problemàtica de l'atur de les persones treballadores majors de 45 anys mitjançant una major cobertura de serveis ocupacionals, amb un impuls estratègic a l'orientació integral i la millora qualitativa de l'ocupabilitat a través de serveis combinats de formació i contractació laboral adaptada a les necessitats i les vacants del territori. En aquest sentit, la prospecció de vacants i la sensibilització de les empreses davant el talent sènior del col·lectiu són actuacions necessàries per millorar-ne les oportunitats d'ocupació; aquestes accions també s'han recollit en el Pla Estratègic de Transformació del SOC.

El Consell de Direcció del SOC durà a terme l'aprovació definitiva dels objectius i les actuacions del Pla de XOC majors de 45 anys i llarga durada 2023-2026.

#### **5.4 Desenvolupament de l'Estratègia d'ocupació juvenil 2022-2027**

La participació en polítiques actives per a joves és del 31,7 % en la programació del 2021 (execució 2021-2022), col·lectiu que té una taxa d'atur del 21,6 % el darrer trimestre del 2021. Aquesta cobertura és possible gràcies a un conjunt de programes específics per a joves cofinançats majoritàriament pel Fons Social Europeu. Malgrat aquesta cobertura, hem de tenir present que una part dels joves inactius no els atén el sistema d'ocupació de Catalunya i, en aquest sentit, la captació dels joves és una de les prioritats de l'estratègia d'ocupació juvenil.

Per concretar els objectius estratègics i els serveis que han de fer possible l'assoliment dels objectius, el grup de treball del Consell de Direcció del SOC ha establert el següent conjunt de prioritats:

OBJECTIU ESTRATÈGIC	SERVEIS
<p><b>Assessorament i orientació:</b> Garantir l'acompanyament i l'orientació personalitzada a les persones joves mitjançant dispositius adaptats i estables amb vocació de permanència, especialment durant les seves transicions, per facilitar la presa de decisions formatives i professionals.</p>	<p><b>Servei d'atenció integral i personalitzada al col·lectiu de joves que els faciliti la transició professional i laboral. El servei s'ha d'oferir abans dels 4 mesos comptats a partir de l'alta com a demandant d'ocupació.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servei individualitzat de diagnòstic i perfil, adaptat a les necessitats del col·lectiu i ofert per les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya.</li> <li>- Servei d'orientació personalitzat adaptat a les necessitats del col·lectiu, del territori i dels sectors productius amb l'objecte de definir el millor itinerari per a la inserció educativa o laboral, ofert per un tutor o tutora de referència del sistema d'ocupació de Catalunya.</li> <li>- Servei d'acompanyament i tutorització individual fins a la inserció laboral o educativa i seguiment posterior per un tutor o tutora de referència assignat entre les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya.</li> </ul>
<p><b>Retorn educatiu:</b> Fomentar el retorn al sistema educatiu de les persones joves que l'han abandonat de manera prematura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitats dissenyades pel retorn al sistema educatiu perquè les persones joves obtinguin una titulació obligatòria o postobligatòria, d'acord amb l'itinerari personalitzat.</li> </ul>
<p><b>Formació:</b> Millorar el nivell de qualificació de les persones joves impulsant-ne la formació permanent</p>	<p><b>Servei de qualificació professional adaptat a les necessitats del col·lectiu jove</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitats formatives adaptada a les necessitats del col·lectiu jove i del territori, optimitzant els recursos entre les entitats del sistema d'ocupació i l'educatiu.</li> <li>- Activitats de formació adaptades al col·lectiu de població juvenil més vulnerable en el marc d'actuacions d'inserció sociolaboral o educativa, com ara els joves tutelats o extutelats, immigrants, etc.</li> <li>- Disseny d'accions de formació DUAL amb els sectors i les empreses per garantir la formació i l'experiència en els centres de treball.</li> </ul>
<p><b>Oportunitats d'ocupació:</b> Fomentar la incorporació de les persones joves al mercat laboral amb accions de foment de la contractació de qualitat, el foment del coneixement dels drets i els deures en el marc de les relacions laborals.</p>	<p><b>Servei de foment de l'ocupació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuacions de foment de la contractació de joves per a la primera experiència laboral amb acompanyament per part de les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya i assessorament en drets i deures laborals.</li> <li>- Incentius a la contractació de persones joves en coherència amb el seu itinerari laboral.</li> <li>- Actuacions de foment de la contractació de joves acompanyades de formació.</li> </ul>



<p><b>Foment de l'emprenedoria:</b> Donar suport i acompanyar l'emprenedoria juvenil, millorant-ne el coneixement del món del treball i de l'empresa, de forma coordinada amb els departaments corresponents.</p>	<p><b>Foment a l'autoocupació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Foment del Treball Autònom</li> </ul>
<p><b>Mobilitat internacional:</b> Ampliar-la a tot el col·lectiu de joves per tal de garantir la igualtat d'oportunitats i millorar les competències clau i el perfil professional.</p>	<p><b>Foment de la mobilitat laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoció de la participació dels joves en els programes de mobilitat internacional, especialment entre els més joves: TLN Mobilitat, ALMA, Eurodissea i Erasmus+</li> </ul>
<p><b>Sectors:</b> Apropar i fer atractiu el món productiu a les persones joves, tot donant resposta a les oportunitats del mercat de treball, millorant el coneixement del teixit productiu comptant amb la participació de les empreses</p>	<p><b>Serveis a les empreses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuacions de sensibilització amb les empreses per oferir pràctiques, experiència laboral o formació DUAL</li> </ul>
<p><b>Comunicació:</b> Acostar el sistema d'ocupació de Catalunya a les persones joves per promoure la seva participació en les polítiques actives d'ocupació i esdevenir un referent per a la recerca de feina.</p>	<p><b>Pla de comunicació per apropar les persones joves al mercat de treball</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuacions de comunicació entre les persones joves per apropar-les a la realitat laboral i ocupacional amb més probabilitat d'inserció (vacants, professions STEM...)</li> <li>- Definició d'accions per situar el SOC als principals portals de cerca de feina.</li> <li>- Adaptació dels continguts del SOC per fer-los més atractius.</li> <li>- Impuls de les possibilitats de les xarxes socials (especialment les més freqüents entre les persones joves).</li> </ul>
<p><b>Anàlisi de dades:</b> Implementar un seguiment periòdic i una avaluació dels serveis i programes que desenvolupen polítiques d'ocupació juvenil.</p>	<p><b>Sistema d'informació comú</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguiment continu de les PAO en el col·lectiu de joves.</li> <li>- Actuacions de capacitació dels professionals del sistema d'ocupació de Catalunya amb relació al col·lectiu de joves.</li> </ul>
<p><b>Gestió del coneixement i eines:</b> Dotar d'eines i capacitar el personal del sistema d'ocupació de Catalunya que treballa amb la població juvenil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposició de recursos compartits per promoure l'excel·lència del servei.</li> </ul>

**Coordinació:** Promoure l'atenció integral i l'eficiència dels serveis públics establint mecanismes permanents de coordinació i col·laboració amb altres departaments i organitzacions d'interès implicats en polítiques que afecten el col·lectiu de joves.

#### **Coordinació de les PAO destinades al col·lectiu de joves**

- Establiment de taules interdepartamentals per la coordinació operativa dels serveis oferts pels departaments de la Generalitat al col·lectiu de joves, amb l'objectiu d'atendre de forma integral els joves i millorar la coordinació tècnica necessària.

En resum, la intervenció en el col·lectiu jove segueix sent prioritària. Cal focalitzar l'atenció en els trams d'edat més baixos per combatre més efectivament l'abandonament escolar i fomentar el retorn al sistema educatiu.

La qualificació professional és l'eina més efectiva per millorar l'ocupació i la inserció laboral, especialment amb serveis que promoguin el primer contacte laboral, preferentment mitjançant el model de formació DUAL.

És estratègic el servei integral d'orientació laboral en les edats més joves i que el sistema d'ocupació de Catalunya esdevingui entre els joves un referent útil per a la incorporació laboral i minimitzar la inactivitat.

Aquestes accions també es troben recollides en el Pla Estratègic de Transformació del SOC.

En el marc del Consell de Direcció del SOC es durà a terme l'aprovació definitiva dels objectius i actuacions de l'Estratègia d'Ocupació Juvenil 2022-2027.

## **5.5 Revisió del perfilat de les persones demandants**

El perfilat dels demandants és fonamental per a la presa de decisions en l'orientació professional, ja que ajuda les persones a comprendre millor la seva situació competencial mesurant les seves capacitats, interessos i oportunitats i, per tant, els ajuda a prendre decisions més informades sobre la seva carrera professional; no només és un recurs per a la persona mateix, sinó que també ho és pel tècnic o tècnica orientador que l'ha d'acompanyar en aquesta presa de decisions.

Per treballar aquest aspecte es constituirà un grup de treball, en els termes que estableix la Llei 13/2015, en l'article 31, i el Pla Estratègic de Transformació del SOC, de revisió del perfilat de les persones treballadores inscrites com a demandants d'ocupació amb l'objectiu d'adaptar-se als nous requeriments de la Llei d'ocupació de l'Estat i assolir una millora general del servei.

La concreció de la composició, els objectius i el funcionament d'aquest grup de treball es concreten a l'annex corresponent d'aquest PDPO.

## 5.6 Servei integrat d'orientació en el marc del sistema d'ocupació de Catalunya

Un sistema d'orientació integrat pot millorar l'eficiència del servei, ja que els tècnics de les administracions i les entitats participants es poden coordinar millor i compartir informació per ajudar els usuaris en l'acompanyament de manera més eficient. Si, a més, els usuaris poden rebre el servei d'acord amb el treball tècnic fet des d'una sola aplicació o un expedient únic, és més probable que els tècnics que els atenguin en qualsevol moment de la seva carrera professional estiguin més informats de les seves necessitats i puguin proporcionar-los un servei i una atenció millors.

En el proper apartat es descriu, entre altres aspectes, el projecte d'implementació de l'expedient únic d'ocupació per consolidar un model públic d'orientació amb elements estructurals permanents i de qualitat.

## 5.7 Transformació digital dels sistemes d'informació

La millora de l'eficàcia i l'eficiència en la prestació dels serveis en matèria de polítiques actives d'ocupació ha d'anar acompanyada d'un pla de transformació digital que afecta directament el SOC com a servei públic, però també del desplegament d'estratègies territorials en el marc del sistema d'ocupació de Catalunya.

La digitalització dels serveis i els tràmits respon a criteris de modernització de l'Administració, per facilitar la gestió als usuaris i evitar desplaçaments, fet que comporta un benefici econòmic i mediambiental. **Això no obstant, la prestació de serveis i tràmits es garanteix presencialment, sense perjudici de l'impuls de la digitalització de manera alternativa.** En aquest sentit, les persones treballadores de les oficines de Treball desenvoluparan les seves funcions de forma presencial per garantir serveis d'atenció al ciutadà i d'orientació professional, sens perjudici d'oferir aquests serveis telemàticament.

El Pla director de les TIC del SOC s'emmarca dins del Pla de Digitalització de l'Administració Pública 2021-2025, suposa un salt decisiu en la millora de l'eficàcia i l'eficiència de l'Administració pública, amb el propòsit de dissenyar serveis digitals

basats en les dades que permetin la democratització de les tecnologies emergents. El pla es configura en tres eixos que es desglossen en diferents mesures:



### Mesura 12: Transformació digital en matèria d'ocupació

Aquesta iniciativa té com a objectiu la millora dels serveis públics oferts pels ciutadans i ciutadanes en matèria d'ocupació, a través dels mateixos, des d'una transformació holística a partir dels següents 4 projectes:

-  **PRESTACIONS I ACTIVACIÓ PER A L' OCUPACIÓ**
-  **SERVEIS PÚBLICS DIGITALS D' OCUPACIÓ**
-  **LLUITA CONTRA EL FRAU**
-  **ESTUDIS I GESTIÓ DE LA DADA**

La transformació digital al SOC consistirà en l'adequació al nou paradigma digital, aprofitant la innovació i els elements tecnològics i promovent un canvi cultural en l'organització per identificar noves formes de fer i de treballar o possibilitats de transformació de models existents.

La dimensió del canvi fa necessària l'elaboració de l'eina destinada a agregar i concretar les iniciatives, inversions i calendaris d'acció que és el Pla Director de Sistemes d'Informació (PDSI):

- > S'ha analitzat la documentació disponible relativa a processos i sistemes d'informació per fer una anàlisi preliminar organitzativa i funcional.
- > En un seguit de sessions de treball s'analitza la situació actual de l'organització del SOC per obtenir la visió dels usuaris sobre els sistemes d'informació i es recullen les necessitats funcionals.
- > Posteriorment, es consolidaran els objectius estratègics predefinitos i es completaran amb les consideracions de la Direcció amb l'objectiu de fixar les línies generals i les iniciatives d'evolució digital de l'entitat, a més d'identificar els principals reptes operatius i estratègics del projecte.



Situació:	Sessions d'anàlisi de la situació actual de l'organització
Previsió	Finals de maig 2023

La dimensió del Pla Director anterior i el seu abast no amaga que ja hi ha accions i funcions detectades per l'organització que, per la seva importància, es treballen amb la previsió de la futura integració en el marc global d'accions del Pla Director. Destaquem les més importants:

- Usuaris al centre del sistema:
  - ✓ Digitalització de canals de comunicació i model de relació amb els usuaris del sistema d'informació.
  - ✓ Virtualització de serveis en el model del SOC virtual.
- Impuls de noves formes del treball:
  - ✓ Accessibilitat dels usuaris del sistema d'informació.
- Gestió de la dada:
  - ✓ Perfilat tècnic en el sistema per a l'accés al tractament de dades de les persones usuàries dels serveis públics.
  - ✓ Governança de la dada. Creació de taules mestres i traçabilitat de les dades.
- Interoperabilitat:
  - ✓ Creació d'un model d'interoperabilitat
  - ✓ Historial ocupacional únic

Situació:	Estudi del model d'arquitectura tecnològica de suport
Previsió	2n semestre de 2023 – Prova de concepte i simulació operativa. Any 2024 - Progressiva adaptació d'aplicacions al model.

A l'annex IV d'aquest document es detalla el context, els reptes i els objectius del Pla director del sistema d'informació impulsat pel SOC i el CTTI de la Generalitat de Catalunya per fer front als objectius recollits a l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027.

## 5.8 Aportació al Pacte Nacional de la Indústria

La concertació de les polítiques s'ha manifestat una eina molt útil per fer front als grans desafiaments econòmics i industrials

actuals. Per això, seguint el Pacte nacional per a la indústria 2017-2020, el 27 de juliol de 2021, el Govern va acordar iniciar el procés d'elaboració d'un nou Pacte (Acord GOV/115/2021).

El nou Pacte nacional per a la indústria 2022-2025<sup>5</sup> és un ambiciós acord programàtic per transformar el model industrial del país, relançar l'economia productiva, augmentar el pes de la indústria en l'estructura econòmica, fer que la indústria es digitalitzi més, sigui més innovadora, sostenible i generadora d'ocupació de qualitat, i atorgar un marc d'estabilitat temporal a la política industrial.

El Pacte s'estructura en cinc àmbits temàtics, els quals han incorporat, de manera transversal, la perspectiva de gènere. El SOC participa en l'àmbit temàtic **3: Ocupació de qualitat, condicions de treball i formació de les persones treballadores a la indústria**. Tot seguit s'exposen els objectius estratègics i les mesures d'acompanyament que afecten el SOC.

Actuacions PNI SOC				
3. Ocupació de qualitat, condicions de treball i formació de les persones treballadores a la indústria				
Objectiu estratègic /mesura d'acompanyament	Actuacions	Pressupost		
		2023	2024	2025
3.1. Ocupació industrial de qualitat	<b>3.1.1.T Línia específica d'inserció laboral a sector industrial.</b> Desenvolupar els programes relacionats amb el servei ocupacional de foment de l'ocupació, com, per exemple: 30+, Ajuts a la contractació i Foment de la incorporació de persones majors de 45, especialment tenint en compte la perspectiva de gènere.	39 M€	39 M€	39 M€
	<b>3.1.2.T. Formació Professional Ocupacional Dual.</b> Aquest programa vetllarà per garantir la igualtat d'oportunitats, especialment en les ocupacions relacionades amb les STEM (Science, Technology, Engineering and Maths) on la presència de les dones és especialment baixa en el mercat de treball català.	8 M€	10 M€	15 M€

<sup>5</sup> [Pacte nacional per a la indústria 2022-2025](#)

Actuacions PNI SOC				
3. Ocupació de qualitat, condicions de treball i formació de les persones treballadores a la indústria				
Objectiu estratègic /mesura d'acompanyament	Actuacions	Pressupost		
		2023	2024	2025
	<p><b>3.1.5. Projectes ocupacionals a comarques.</b> Promoure projectes ocupacionals i de desenvolupament local a les comarques que tenen més necessitat de reactivació econòmica de la indústria. Desenvolupar els programes relacionats amb el servei ocupacional de desenvolupament econòmic local: AODL, Territoris Innovadors i Experimentals, Treball a les Comarques, Planificació Estratègica, Micropobles i suport a la contractació en el marc de la industrialització.</p>	28,5 M€	28,5 M€	28,5 M€
	<p><b>3.1.6. Concertació territorial:</b> en el marc de la concertació territorial de polítiques actives, desenvolupar un entorn socioeconòmic que afavoreixi la permanència de la població al territori gràcies al treball en la indústria. Desenvolupar la implementació de la concertació territorial per assolir l'adaptació entre la provisió dels serveis ocupacionals i les necessitats de les persones treballadores i la indústria en la realitat territorial, tenint en compte la perspectiva de gènere.</p>	21 M€	21 M€	21 M€
	<p><b>3.1.7. Transició justa lligada al Fons de Transició Nuclear.</b> Debat i definició de les millors mesures per facilitar la reindustrialització de les àrees més afectades de l'activitat econòmica i l'ocupació pel tancament de les centrals nuclears.. Aquesta definició es farà de forma concertada entre els agents econòmics i socials, les administracions locals i la Generalitat, i es preveu que permeti actuacions de reindustrialització transició energètica i noves tecnologies, entre d'altres.</p>	18 M€	18 M€	18 M€

Actuacions PNI SOC				
3. Ocupació de qualitat, condicions de treball i formació de les persones treballadores a la indústria				
Objectiu estratègic /mesura d'acompanyament	Actuacions	Pressupost		
		2023	2024	2025
3.3. Formació	<b>3.3.5. Formació per a l'ocupació adreçada a persones desocupades del sector industrial.</b> L'objectiu és la realització d'accions formatives (Nivells 1, 2, 3, 4 i 5) adreçades de manera prioritària a persones desocupades i tenint en compte la perspectiva de gènere. Una oferta formativa de qualitat, diversa i suficient en el conjunt del territori, accessible i adaptada al potencial dels candidats, ajustada a les necessitats de la indústria i que respecti el principi d'equilibri territorial.	20 M€	25 M€	25 M€
	<b>3.3.7. Formació amb compromís de contractació en el sector industrial.</b> Els ajuts s'atorguen per a accions de formació ocupacional a entitats de formació inscrites al Registre de centres i entitats de formació del SOC, que es comprometin a inserir en empreses com a mínim el 40 % de l'alumnat format, i també a entitats amb personalitat jurídica pròpia on hi hagi membres associats de l'entitat beneficiària. En aquesta formació cal tenir en compte la perspectiva de gènere i la presència menor de dones en ocupacions industrials.	0,5 M€	1 M€	2 M€

## 5.9 Millora dels serveis a les empreses

L'Àrea de Serveis a l'Empresa del SOC ha d'esdevenir una unitat especialitzada a prestar atenció personalitzada a les empreses en tots els serveis, programes i recursos del SOC adreçats a empreses, tal com també preveu el Pla Estratègic de Transformació del SOC. Les línies de treball futures van orientades a crear una xarxa d'oficines amb presència a tot Catalunya que centralitzi la totalitat dels serveis a les empreses oferts



pel Departament d'Empresa i Treball, inclòs el SOC, en col·laboració amb les entitats locals de cada territori.

De cara a la creació, posicionament i consolidació de la marca SOC Empresa com a actor clau i referent de l'ecosistema empresarial i emprenedor català, es crearan espais de confluència de dos factors clau: agents (persones emprenedores i empreses, entitats locals, agents del territori, SOC) i serveis (cartera de serveis del SOC Empresa).

La xarxa SOC Empresa posarà a l'abast de les persones emprenedores i empresàries de Catalunya un conjunt de serveis provinents de diverses administracions públiques, amb l'oferta centralitzada de forma eficient i pràctica:

- > L'oficina SOC Empresa oferirà una cartera de serveis integral a les empreses basada en les seves necessitats i s'establirà un mètode de seguiment i fidelització de les relacions amb el teixit productiu per a l'optimització dels serveis prestats.
- > L'oficina SOC Empresa ha d'esdevenir el referent en ocupació per a les empreses i implementar un mètode de recull de dades sobre l'empresa i el mercat de treball que serveixin de suport al disseny de programes i serveis del SOC.
- > Oferir una atenció personalitzada a les empreses, proveint informació i suport respecte dels serveis del SOC en ocupació i formació de persones treballadores.
- > Atenció integral a les ofertes de les grans empreses o sectors econòmics implementant fórmules innovadores de reclutament i de captació de talent.
- > Suport a les empreses en crisi i amb processos de reindustrialització, amb el desplegament de la xarxa interdepartamental que ha de respondre a les necessitats de cada moment de les persones treballadores i les empreses (protocol ERO).

## 5.10 Protocol d'intervenció en ERO. Suport a les persones treballadores de les empreses en crisi o processos de reindustrialització

Tal com també recull el Pla Estratègic de Transformació del SOC, l'objectiu d'aquest servei és minimitzar l'impacte del tancament o del procés de crisi de les empreses i facilitar la continuïtat de les persones treballadores en el mercat laboral.

En relació amb les persones treballadores afectades per ERO, es faran actuacions d'orientació professional, se'ls informarà del servei d'acreditació de competències, se'ls oferiran recursos de formació per afavorir-ne la reinserció laboral i s'organitzaran, si s'escau, accions de treball en xarxa (*networking*) amb empreses interessades a recol·locar-los.

D'altra banda, les empreses amb ERO que continuïn amb l'activitat productiva i apostin per la reindustrialització, també rebran suport del SOC per a la recol·locació del personal afectat.

### 5.11 Protocol del retorn del talent

El protocol del retorn del talent s'ha dissenyat amb l'objectiu d'assegurar un bon acompanyament als joves quan tornen i finalitzen els programes de mobilitat internacional, i a la vegada per assegurar i garantir la qualitat de l'atenció prestada en el marc dels programes internacionals, en la fase final de retorn dels joves. El protocol té els objectius principals:

- > Homogeneïtzar i sistematitzar el model d'intervenció perquè esdevingui una referència per als professionals implicats en l'atenció al grup diana.
- > Garantir el seguiment de les persones finalitzat el seu recorregut en els programes de mobilitat internacional.
- > Disposar de respostes i procediments d'actuació estandarditzats, ajustats a la realitat dels recursos disponibles i les necessitats de les persones ateses.
- > Oferir un model d'atenció de referència que ofereixi orientació laboral i formativa de qualitat i ajustada a les necessitats de les persones quan retornen a Catalunya.

Aquest protocol afecta els programes de mobilitat internacional gestionats per l'Àrea de Programes Internacional del SOC. Amb el pas del temps aquests programes poden variar, ampliar-se i o ajustar-se en funció de les convocatòries i propostes que s'elaboren i es posen en marxa anualment. Hi ha en estudi una ampliació de les mesures dedicades a l'adquisició de competències professionals a l'estranger per als joves que comptin des de bon començament amb la intenció de retornar a Catalunya.



## 5.12 Concertació territorial

### Antecedents de la concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya

---

Catalunya ha viscut en els darrers anys una profunda transformació del teixit empresarial i de l'estructura d'organització en el treball i, en conseqüència, cal una reformulació integral de les polítiques actives d'ocupació de cara a un desplegament territorial harmonitzat, així com la creació d'un nou marc de relació, estable i optimitzat, entre tots els actors implicats en la generació de treball digne, estable i de qualitat i riquesa als territoris. L'entrada en vigor de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya permet un canvi rellevant en el marc institucional relacionat amb la planificació i la implementació al territori de les polítiques actives d'ocupació que s'adaptin a les necessitats reals de les persones ocupades i desocupades i les empreses del territori. Amb aquesta finalitat es va publicar el Decret 48/2020, de 24 de març, en l'àmbit de la concertació territorial.

Els territoris, molt més propers a la diversitat dels problemes socioeconòmics d'àmbit local, els coneixen de més a prop i poden gestionar el canvi a un nou model coordinat, ascendent i en xarxa de les polítiques actives d'ocupació; aquest nou model ha d'optimitzar l'assignació dels recursos públics per fer-los més eficaços i eficients i evitar duplicitats. La concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya ha de comprendre la diagnosi socioeconòmica del territori, la coordinació, la integració i la proposta de planificació estratègica i operativa. Així mateix, ha de servir per gestionar les polítiques actives d'ocupació d'acord amb els criteris que estableixi el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació vigent en cada moment. Aquesta concertació territorial requereix la participació dels actors territorials públics, les organitzacions sindicals i empresarials que tenen la condició legal de més representatives a Catalunya i altres agents institucionals i actors rellevants i arrelats per al desenvolupament socioeconòmic en cada territori de Catalunya. Per arribar a la concertació territorial i perquè aquesta permeti elaborar les estratègies territorials de forma coordinada i consensuada és necessari crear espais de col·laboració, cooperació i consens als àmbits territorials establerts perquè puguin donar lloc a acords de concertació i puguin constituir-se en una xarxa de relacions estable basada en la motivació i confiança dels actors implicats i els impulsors experts per induir als processos de canvi que s'ha acordat dissenyar i desenvolupar de manera concertada.

Els estudis i avaluacions dels incipients processos de planificació estratègica en l'àmbit del desenvolupament local i les polítiques actives d'ocupació destaquen la necessitat d'establir una relació més contractual entre el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i els actors territorials sobre la base d'un contracte programa d'execució pluriennal, així com el manteniment de la diversitat de models d'organització i gestió de la cooperació i concertació entre diferents agents públics i privats per al desenvolupament socioeconòmic en cada territori.

Els grans reptes de la concertació territorial són els següents:

1. Creació d'un model on les persones i les empreses estiguin al centre de les polítiques públiques.
2. Creació d'un model que estableixi un pont entre els mercats de treball i les institucions i entitats, els territoris i el Servei Públic d'ocupació de Catalunya.
3. Construcció d'un model *bottom up*, que amb un mínim marc normatiu comú doni llibertat als territoris per dissenyar i implementar programes i serveis adaptats a les seves necessitats.
4. Participació i compromís real dels actors locals on es diagnostiquen de manera agregada les necessitats dels territoris i es prenen de forma consensuada i cooperativa els acords que permetin l'existència d'una estratègia territorial.
5. Implementació de la modalitat de contracte programa en l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació.

### Instrumentació jurídica de la concertació territorial

---

L'article 11 del Decret 48/2020, de 24 de març, defineix que el marc de referència en matèria de concertació territorial i desplegament de les estratègies territorials a Catalunya s'ha d'establir en un **acord marc** per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració que s'ha de subscriure entre el departament competent en matèria de treball, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, les entitats representatives de les administracions locals i les organitzacions sindicals i empresarials que tenen la condició legal de més representatives a Catalunya. L'Acord marc, publicat al DOGC de 6 de desembre de 2022, té com a objecte establir els compromisos de les parts per tal d'impulsar la concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació i implementar el model de desplegament de les estratègies territorials, en el marc del sistema d'ocupació de Catalunya, adaptades a les característiques i necessitats de cada territori. L'acord és vigent fins a finals de 2026.

L'article 13.2 del Decret 48/2020, de 24 de març, estableix que la persona titular del departament competent en matèria de treball ha d'elaborar una **ordre que reguli el procediment de reconeixement i renovació de les estratègies territorials**. El seu objecte no serà només regular el procediment de reconeixement, renovació i modificació de les estratègies territorials, sinó també el seu funcionament, amb relació a la planificació i la implementació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya. L'estructura de l'ordre contindrà un preàmbul justificatiu de la seva elaboració i publicació i normativa d'aplicació corresponent, un article únic, una disposició addicional primera, una disposició final i un annex amb el detall del procediment i funcionament de les estratègies territorials. Se'n preveu la publicació durant el segon semestre de l'any 2023.

Posteriorment a la publicació de l'ordre, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya durà a terme una convocatòria oberta durant el període de l'Acord Marc de concertació territorial vigent per a la presentació, el reconeixement i l'acreditació de les estratègies territorials, d'acord amb els principis de publicitat, igualtat i no-discriminació i transparència. La previsió de publicació és el segon semestre de l'any 2023.

Es preveu que les resolucions de les primeres estratègies territorials de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya es notifiquin durant el primer semestre de l'any 2024.

Finalment, reconegudes les estratègies territorials, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya oferirà suport i assistència tècnica a les entitats que han concertat l'estratègia territorial a fi de concretar els programes, els projectes i les actuacions finançables durant el període de vigència del contracte programa que s'ha de subscriure amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, d'acord amb les disponibilitats pressupostàries pluriennals. El contracte programa és l'instrument jurídic prioritari de col·laboració i cooperació que donarà seguretat jurídica a les estratègies territorials i que possibilitarà el disseny, la planificació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques públiques d'ocupació desenvolupades en el marc de cada estratègia territorial. La previsió de signatura dels primers contractes programa és el segon semestre de l'any 2024.

### Sistema d'informació de la concertació territorial

---

L'article 20 del Decret 48/2020, de 24 de març, estableix que el departament competent en matèria de treball i el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya han de crear un sistema únic, compartit i compatible, d'informació de les estratègies territorials de Catalunya que ha de contenir la informació relativa a les polítiques

ocupacionals. Aquest sistema d'informació no només ha de permetre l'intercanvi d'informació entre el departament competent en matèria de treball i el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i les entitats que participen en les estratègies territorials reconegudes sinó entre els diferents espais de concertació de les estratègies territorials reconegudes pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i, finalment, ha d'afavorir la traçabilitat de les actuacions i l'explotació intel·ligent de les dades.

El sistema d'informació es fonamentarà en els principis de descentralització i interoperabilitat i ha de donar resposta a dues necessitats:

1. **La gestió de la informació** respecte de la sol·licitud inicial del reconeixement de les estratègies territorials, modificacions i renovacions (quan s'escaigui) i la proposta de serveis i programes ocupacionals que s'implementaran en el territori.
2. **La gestió integrada** de les persones demandants dels serveis d'ocupació i les empreses, a través de la implementació d'un historial ocupacional i un expedient únic.

La concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació implicarà un gran nombre de procediments i interaccions entre el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i institucions públiques i privades del territori. Aquest sistema d'informació serà capaç d'automatitzar part de les tasques, facilitar la comunicació i interacció i reduir el temps de resposta per tal que el sistema d'ocupació de Catalunya guanyi en eficàcia i eficiència.

La traçabilitat del contingut dels serveis i programes ocupacionals que s'executin en les estratègies territorials reconegudes serà clau per avaluar l'impacte de les polítiques actives d'ocupació que se'n derivin i per verificar l'execució pressupostària. El sistema d'informació facilitarà el seguiment dels indicadors que es defineixin i permetrà avaluar-ne l'execució. Així mateix, el sistema permetrà al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i a les estratègies territorials dur a terme un seguiment continu i en temps real de l'execució dels diferents serveis i programes ocupacionals.

La implementació d'aquest sistema d'informació serà gradual i es preveu iniciar-ne la fase de desplegament el segon semestre de l'any 2024.

## Serveis i Programes

---

L'article 16 de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, determina que els serveis ocupacionals són el conjunt de serveis i de programes públics que integren les polítiques d'ocupació de Catalunya. L'article 8 del Decret 48/2020, de 24 de març, d'acord amb la Llei

anterior, estableix els serveis ocupacionals que integren les polítiques públiques d'ocupació de Catalunya: orientació professional, gestió de la col·locació en el mercat de treball, qualificació professional, foment de l'ocupació, atenció a les empreses, promoció de la creació d'ocupació i el desenvolupament econòmic local i el foment de la contractació, foment de l'emprenedoria i de l'autoocupació i foment de la mobilitat geogràfica. La concertació territorial podrà incloure altres serveis ocupacionals corresponents al marc competencial del departament competent en matèria de treball.

Davant el grau desigual de desenvolupament econòmic del territori català, i el diferent grau de maduresa respecte de la cultura i la tradició de cooperació i gestió conjunta, els processos de concertació de les estratègies territorials s'han de dur a terme de forma asimètrica i progressiva, tenint en compte les particularitats de cada territori, d'acord amb la diagnosi socioeconòmica i una planificació estratègica i operativa consensuada entre tots els agents de l'ecosistema ocupacional per establir quins objectius, serveis i programes ocupacionals són prioritaris per dinamitzar socioeconòmicament el territori.

El finançament previst serà a càrrec al pressupost del departament competent en matèria de treball i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i, com a màxim, el 70 % del cost elegible dels serveis i programes ocupacionals continguts en els contractes programa. La part restant del cost elegible serà cofinançada per les administracions locals que concerten l'estratègia territorial, sense perjudici que puguin haver-hi altres fonts de finançament. El Govern de la Generalitat de Catalunya haurà d'autoritzar prèviament la despesa pluriennal al departament competent en matèria de treball i al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Al document d'estratègia territorial, les entitats representants presentaran el pressupost global aproximat amb la concreció dels serveis i programes ocupacionals. Així mateix, l'estratègia territorial preveurà les fonts de finançament.

### Altres actuacions previstes

---

Desenvolupar recursos i eines per dotar de capacitat tècnica a la governança de les estratègies territorials per a la definició, el disseny, i la implementació d'aquestes.

## 5.13 COE. Projectes d'innovació i recursos per a la transformació. Pla 2023-2024

El Centre d'Orientació, Emprenedoria, Acompanyament i Innovació per l'Ocupació de Catalunya (COE-CAT) ha esdevingut, tot i la seva recent creació l'any 2022, un referent per a la millora de les polítiques actives d'ocupació gràcies a l'impacte del seu Pla d'Activitats del 2022 ja executat, no només dins del SOC sinó també en altres unitats del Sistema d'Ocupació de Catalunya, com la Xarxa Emprèn, l'Observatori del Treball i l'Oficina de Gestió Empresarial.

Alguns èxits del COE-CAT han estat el desenvolupament de 7 activitats adreçades a l'emprenedoria, 4 activitats a orientació, 4 a la intermediació, 9 per a la dinamització i 5 específicament d'innovació. Tot això mitjançant 29 projectes que han permès arribar a 1.231 persones beneficiàries directes (entre alumnes i participants en les jornades de difusió) i que han valorat amb un 8,5 com a nota mitjana la satisfacció en relació amb la seva participació.

Tot el Pla d'Activitats 2022 s'ha desenvolupat completament malgrat les dificultats inherents a la posada en marxa d'una unitat nova i la manca de definició de les aplicacions i dels procediments en la nova gestió dels fons europeus MRR.

En el Pla de Treball 2023 s'ha continuat treballant en la línia d'actuació iniciada el 2022 per a la consecució dels objectius de millora, difusió i innovació en les PAO a través de la definició de 33 noves actuacions innovadores i dinamitzadores de la xarxa per a donar resposta a les necessitats del Sistema d'Ocupació de Catalunya i Emprenedoria identificades a través de la diagnosi efectuada pel mateix COE-CAT, alhora donant continuïtat a aquelles iniciades en el Pla d'Activitats 2022.



## 5.14 Relació dels objectius del PDPO les actuacions corresponents i la programació del 2023

OBJECTIUS												
ECO 2022-20027	1.3. Prevenir la desconnexió laboral	1.4 Participació laboral de les persones més vulnerables		1.1. Acompanyament i orientació			2.3 Intermediació	2.1. Prospecció	2.2. Col·laboració empreses	3.1 Estratègies territorials/ 6.1 Desplegament concertació territorial		6.4 Digitalització serveis públics d'ocupació
PDPO 2023-2025	1.Reduir l'atur de llarga durada	2. Atenció a l'ocupació amb baixa intensitat del treball	3. Atur juvenil	4. Incrementar l'ocupabilitat	5. Perfilat i protocol de derivació	6. Seguiment i itinerari personalitzat	7. Intermediació	8. Prospecció d'empreses	9. Cobertura de llocs de treball amb DONOS	10. Estratègies territorials	11. Consells Territorials	12. Pla director TIC
<b>ACTUACIONS</b>												
Llei d'ocupació												
Majors de 45												
Joves												
Perfilat												
Orientació												
Transformació digital												
Pacte Nacional Indústria												
Serveis a empreses												
Suport EROS												
Retorn Talent												
Concertació territorial												
COE												
<b>PROGRAMACIÓ 2023</b>												
Desenvolupament Local												
Foment de l'ocupació												
Formació Professional												
Mobilitat												
Orientació												



## 6. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

La transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) es configura com a estratègia per a l'aplicació efectiva i integral de la perspectiva de gènere, sobretot pel que fa a les polítiques públiques. L'origen se sol situar en el marc de la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing, l'any 1995, un dels punts d'inflexió més importants en l'agenda mundial per a la igualtat de gènere. D'aquesta manera, l'objectiu de 'transversalitzar' el gènere en polítiques públiques s'entén, com una estratègia per integrar **la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'administració pública, així com en la preparació, disseny, implementació, seguiment i avaluació de polítiques, mesures reguladores, plans i programes**, amb l'objectiu de combatre discriminacions i promoure la igualtat real i efectiva entre dones i homes<sup>6</sup>.

### 6.1 Marc estratègic

#### Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació

---

Un dels pilars fonamentals d'aquest marc normatiu, de gran importància pel PDPO 2023-2025, és **la igualtat de gènere, en tant que vertebradora de la transformació de l'economia espanyola**. La incorporació de la perspectiva de gènere com un dels pilars fonamentals per abordar les noves realitats queda manifesta en aquesta Llei amb accions de disminució de les desigualtats existents en l'ocupació, tal com la bretxa salarial o la taxa d'atur en dones.

Així mateix, de l'**Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació** (article 12) on s'especifiquen com s'articulen els eixos de les polítiques actives d'ocupació, cal destacar els eixos 3 i 5 referents a les oportunitats i la igualtat d'accés a l'ocupació:

- > **Eix 3: Oportunitats d'ocupació:** Actuacions que tenen per finalitat la creació i el manteniment del lloc de treball, especialment per a col·lectius que tenen més dificultat d'accés a l'ocupació, es troben en situació d'exclusió social o són dones víctimes de violència de gènere.

---

<sup>6</sup>[Programa mainstreaming de gènere](#). Ministerio de Igualdad. Instituto de las mujeres; [¿Qué es la transversalización de género?](#) EIGE. European Institute for Gender Equality.



- > **Eix 5: Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació:** Actuacions destinades a promoure la igualtat entre homes i dones així com la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

D'altra banda, hi ha el **Pla Anual per al Foment de l'Ocupació Digna** (article 13) on l'eix 4 fa referència a la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació. En aquest marc, es delimiten els col·lectius que tenen més dificultats per a l'accés i la permanència en el mercat de treball, entre els quals es fa referència expressa a les dones víctimes de violència de gènere, i el foment de la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, l'accés, la permanència i desenvolupament professional, així com el foment de la conciliació de la vida familiar i laboral.

El PAFED incorpora a més, en l'eix 6. De la modernització dels sistemes públics d'ocupació, un programa per a la transversalitat de gènere en el conjunt de les polítiques actives d'ocupació que comprèn actuacions per afavorir i integrar la transversalitat de gènere en el disseny, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques actives d'ocupació.

### **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**

---

En l'àmbit autonòmic, **Catalunya té com a referència la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que segueix els principis de la Carta Europea per la igualtat de dones i homes. La normativa catalana vol reforçar els **mecanismes i les mesures per aconseguir que els poders públics dugin a terme polítiques destinades a erradicar la desigualtat de dones i homes**. Els seus principis rectors són: la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat, l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura, l'erradicació de la violència masclista, l'empoderament de les dones, la participació paritària en els afers públics, la perspectiva de les dones, la justícia social i la redistribució de la riquesa i l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

**Els articles 32, 35 i 35 estan dedicats a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.**

## 6.2 La transversalitat de gènere en el PDPO 2023-2025

### Dades de context. Ocupació i gènere

---

Tot i l'impuls de polítiques i mesures per reduir la bretxa de gènere en el mercat laboral, els principals indicadors d'anàlisi continuen mostrant desigualtats que evidencien la necessitat d'integrar la transversalitat de gènere a les noves polítiques d'ocupació:

- > **Ocupació:** Durant el quart trimestre de 2022, la taxa d'ocupació de les dones es va situar encara a 6,4 punts percentuals per sota de la dels homes, fet que mostra la necessitat de dur a terme polítiques per afavorir la incorporació de les dones al mercat laboral i reduir les desigualtats de gènere.
- > **Temporalitat:** Un altre punt on hi ha diferències clares és la temporalitat dels contractes. En el cas de les dones, la temporalitat a finals del 2022, se situa en un 17,1 % lluny de la taxa de l'11,8 % dels homes.
- > **Taxa AROPE:** Pel que fa a la Taxa AROPE- Objectiu EU –2030 (composta per la taxa de risc de pobresa, la baixa intensitat de treball i la privació material i social greu) mostra que les dones tenen un major risc de pobresa o exclusió social. Des de 2014, aquesta taxa ha estat sempre més elevada per a les dones, situant-se en un 27,8 %, l'any 2020, vers el 25,9 % en el cas dels homes.
- > **Bretxa salarial:** La bretxa salarial és un indicador de les desigualtats entre dones i homes; tot i que s'ha reduït els últims anys, l'any 2020, era del 19,7 %. Aquesta realitat reforça la necessitat de continuar invertint esforços per assolir la igualtat retributiva.

La divisió sexual del treball i la reproducció dels estereotips i dels rols de gènere en el mercat laboral expliquen, en part, aquestes desigualtats de gènere. La segregació horitzontal es manifesta en una sobrerrepresentació de dones en sectors molt vinculats als treballs de cures i d'atenció a persones, infravalorats. Aquesta situació de parcialitat involuntària i salaris baixos repercuteix en les condicions d'accés de les dones a les prestacions contributives i no contributives. Les dades de l'Estratègia Catalana d'Ocupació (2022-2027) assenyalen que, gairebé el 70 % de les dones desocupades fa més d'un any que ho estan i només un terç de les inscrites com a demandants d'ocupació perceben alguna prestació. La segregació ocupacional és també un dels factors explicatius de la bretxa salarial de gènere. Tal com apunta el recent estudi de CCOO Aproximació a l'estudi de la Pobresa en el Treball, "hi ha més de

350.000 persones treballadores en risc de pobresa i exclusió social malgrat tenir una ocupació. I les persones més afectades són dones, joves, persones immigrants i persones amb discapacitat”.

**Així mateix, l’assumpció dels treballs de cures** i la dificultat de les dones de conciliar la vida familiar i la laboral, penalitza el desenvolupament de les seves trajectòries professionals. Les dades observades destaquen que el 34 % de la població inactiva per motius de cura de fills, són dones, envers el 5,3 % dels homes i la **taxa de parcialitat d’aquestes és del 20 % enfront del 6 % dels homes**.

Aquestes dades evidencien la necessitat d’enfortir el compromís de les polítiques d’ocupació per revertir les desigualtats, directes o indirectes, i estructurals.

### 6.3 Pla de transversalitat de gènere de les polítiques d’ocupació (2023-2025)

Per primer cop, el SOC desenvoluparà un Pla de transversalitat de gènere el 2023. Aquest pla defineix els reptes i les actuacions dels pròxims dos anys (2023-2025) per contribuir de manera efectiva a reduir les desigualtats en l’accés, la participació, la permanència i la representació de les dones en el mercat laboral.

El Pla transversal per a la igualtat de gènere té per objectiu incorporar de manera progressiva i sistemàtica la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques actives d’ocupació que promou el Servei Públic d’Ocupació de Catalunya (SOC).

El Pla parteix d’un diagnòstic que ha permès analitzar amb mirada crítica i integral, l’actuació del SOC i el grau d’incorporació de la perspectiva de gènere en la seva intervenció. D’aquesta revisió, en destaca la trajectòria i el compromís polític del SOC amb la igualtat de gènere, que es concreta en l’impuls de programes de foment de l’ocupació per afavorir la igualtat efectiva de les dones. Alguns d’aquests serveis i programes són la línia **Dona** del programa **Treball i Formació** i la **Xarxa DOT**, xarxa d’atenció de les oficines de Treball del SOC a les dones en situació de violència masclista, iniciada el 2019. Tot i això, es constata la necessitat de continuar destinant esforços per suprimir els obstacles que dificulten la igualtat de les dones en el mercat laboral.

El Pla de transversalitat de gènere ha de permetre fer un salt qualitatiu en l’abordatge de les polítiques d’ocupació, que ha d’anar del disseny de polítiques adreçades a dones

a la integració de la dimensió de gènere en totes les fases de planificació i en tots els àmbits d'intervenció del SOC, tant en els serveis i programes adreçats a la ciutadania, les empreses i el territori, com en el conjunt d'agents que conformen i actuen en el Sistema d'Ocupació. Així mateix, el pla transversal ha de vetllar per garantir la utilització d'una comunicació inclusiva en totes les actuacions del SOC (procediments i documents interns, elaboració de normativa, documents de difusió, serveis i programes, entre d'altres).

La incorporació de la perspectiva de gènere implica una **intervenció planificada i integral** que vagi més enllà de la suma d'intervencions aïllades i que incorpori l'enfocament de gènere en tres dimensions clau: els mandats normatius, els procediments administratius i els serveis i programes de les polítiques actives d'ocupació.

Aquest Pla transversal dona resposta al marc legislatiu, d'àmbit autonòmic <sup>7</sup>, estatal<sup>8</sup> i europeu, consolidat i clarament favorable per avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere. Per últim, aquest pla es complementa amb el Pla de Transversalització de la Igualtat en les Polítiques Actives d'Ocupació que desenvolupa el SEPE en l'àmbit estatal.

### Estructura organitzativa del Pla transversal de gènere

---

El Pla transversal de gènere del SOC es dota, amb la Unitat d'igualtat, una estructura organitzativa amb recursos humans especialitzats per al desplegament de les actuacions de manera efectiva i coordinada amb el conjunt d'agents del sistema d'ocupació. Així mateix, es dota de mecanismes i indicadors per al seguiment i l'avaluació sistemàtica de tota la intervenció.

---

<sup>7</sup> Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Estratègia Catalana d'Ocupació (2022-2027)

PDPO 2020-2022

<sup>8</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH).

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre que aprova el programa d'inserció sociolaboral de dones víctimes de violència de gènere.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Llei 3/2023, de 28 de febrer d'Ocupació.

## Línies prioritàries d'actuació

---

El Pla d'acció del Pla transversal per als anys 2023-2025, identifica les mesures i les accions prioritàries que ha de desplegar el SOC per avançar en la integració transversal de la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

> **Eix 1. Marc normatiu i programàtic:**

1. **Disposició de recursos organitzatius i econòmics per a garantir les condicions necessàries per aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal:** mitjançant la consolidació del compromís polític del SOC amb la igualtat de gènere en el marc normatiu de les polítiques d'ocupació, la dotació de recursos humans i econòmics.
2. **Accions de capacitació en matèria d'igualtat en l'ocupació i generació d'espais de treball en xarxa:** promoció d'accions formatives i creació de grups tècnics de treball i intercanvi d'experiències adreçades als professionals del sistema d'ocupació per l'aplicació pràctica de la perspectiva en el seu àmbit d'actuació.

> **Eix 2. Procediments administratius i de gestió:**

3. **Millora en l'accés i l'explotació de dades per a la detecció de necessitats:** introducció de canvis en els sistemes de recollida i explotació de dades per millorar la detecció de necessitats específiques des de la perspectiva de gènere; cal revisar i incorporar de manera progressiva la variable sexe juntament amb altres variables que interaccionen amb el gènere i incrementen les desigualtats.
4. **Mecanismes d'avaluació, comunicació i difusió de resultats:** El pla transversal preveu un sistema de retroalimentació i avaluació continua per al seguiment i l'avaluació de les intervencions, afavorint el retorn dels resultats al conjunt d'agents del sistema d'ocupació i la transferència de coneixement i bones pràctiques.
5. **Revisió i millora dels procediments del SOC:** incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació del pressupost, les aplicacions informàtiques, la comunicació, les clàusules d'igualtat i la disposició de mecanismes per a la seva verificació.

> **Eix 3. Serveis i programes de les polítiques actives d'ocupació:**

6. **Mesures i accions orientades a l'empoderament personal i professional de les dones:** mitjançant el foment de programes de mentoria i acompanyament a la inserció laboral amb enfocament interseccional per abordar les desigualtats múltiples que incrementen els obstacles en l'accés i la permanència al mercat laboral de dones amb més vulnerabilitat.
7. L'eliminació de barreres estructurals i la consideració de les diferències de situació i posició entre dones i homes en el mercat laboral, afavorint processos d'orientació lliures d'estereotips de gènere per reduir la segregació horitzontal en les ocupacions. Per això s'impulsarà la qualificació professional de les dones per a la inserció laboral en ocupacions on estan infrarepresentades, com les professions STEAM. Però també, l'acompanyament de nois joves i homes en la seva incorporació en sectors ocupacionals en què es troben infrarepresentats, com, per exemple l'àmbit dels treballs de les cures.
8. **Atenció especialitzada a dones víctimes de violència masclista.** Mitjançant la millora i la consolidació dels serveis d'atenció de proximitat a les oficines de treball, el treball en xarxa i el foment de la inserció laboral.
9. **Sensibilització per a la contractació de col·lectius de dones més vulnerables:** Generació d'un entorn favorable a la inserció laboral mitjançant la sensibilització i l'acompanyament al teixit empresarial per afavorir la contractació de dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica.
10. **Mecanismes de suport per a la conciliació:** Revisió i millora de les mesures de suport a la conciliació de la vida familiar i la laboral i de subvencions i ajudes econòmiques en els programes de les Polítiques actives d'ocupació per afavorir la participació i permanència de les dones.



## 7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'objectiu del seguiment i l'avaluació del Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació 2023-2025 ha de reflectir el seguiment de la programació i l'impacte de les polítiques d'ocupació promogudes pel SOC.

1) **Seguiment de la programació anual**, amb caràcter periòdic, en el marc del Consell de Direcció del SOC. El SOC farà el seguiment de la programació amb indicació de l'estat de gestió per a cada programa, les magnituds econòmiques en les diferents fases i les xifres de persones destinatàries de les PAO (previsió i execució).

2) **Seguiment dels indicadors dels objectius i de les actuacions** recollides en el punt 4 del present PDPO 2023-2025, amb caràcter periòdic.

En relació amb el seguiment de l'activitat del SOC i del sistema d'ocupació de Catalunya, el SOC es compromet a consolidar i avançar en la línia de treball de generar informació quantitativa en relació amb el mercat de treball i la gestió de les polítiques actives, amb la finalitat d'assolir més nivell de transparència en la gestió i proporcionar informació rellevant a les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya per a la seva planificació i gestió. Aquesta informació actualment està disponible en forma de quadres de comandament i dades obertes.

3) **Avaluació del disseny, implementació, resultats i impacte dels serveis i programes**, d'acord amb el Pla d'avaluacions anual.

En el marc del Consell de Direcció del SOC, anualment s'aproven els serveis i els programes objecte d'avaluació. En la línia de transparència i publicitat, el SOC farà públic el resultat de les avaluacions i es compromet a difondre-les entre les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya, així com a la ciutadania en general.

4) **Avaluació de l'assoliment dels objectius definits en el PDPO 2023-2025** i de la coherència dels serveis i programes d'acord amb les prioritats establertes pel que fa a les persones demandants, empreses i territori. Aquesta avaluació es durà a terme durant el primer trimestre del 2026 i ha de servir de punt de partida per a la redacció del següent PDPO.

## 8. FINANÇAMENT

Les polítiques d'ocupació derivades d'aquest PDPO 2023-2025 es finançaran a càrrec del pressupost anual de la Generalitat de Catalunya. Aquest pressupost es nodreix del següent:

- **Fons estatals** provinents de la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals i de la Conferència Sectorial d'Educació. La dotació d'aquests fons depèn de la transferència anual que l'Estat designi per a Catalunya.
- **Fons europeus Next Generation**, mitjançant el Mecanisme de Recuperació i Resiliència, amb una dotació global de 194,1 milions d'euros, i el fons REACT-EU amb 696,2 milions d'euros. Aquests dos instruments econòmics només són elegibles durant els anys 2022 i 2023.
- El programa operatiu del **Fons Social Europeu plus 2021-2027** (pendent d'aprovació per part de la UE). Aquest programa compta amb una dotació màxima prevista de 401 milions d'euros finançats per la Unió Europea, al qual s'ha de sumar el cofinançament amb **fons propis de la Generalitat de Catalunya**, per un import màxim de 583,6 milions d'euros per a tot el període de vigència del programa operatiu, condicionat a l'efectiva inclusió en els diferents pressuposts de la Generalitat de Catalunya.
- **Fons propis de la Generalitat de Catalunya** per a la prestació directa dels serveis que ofereix el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya mitjançant les oficines de Treball, els centres d'innovació i formació ocupacional, així com l'estructura administrativa necessària per a l'acompliment de les funcions establertes a la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC, que també introdueix i estableix l'àmbit de la concertació territorial, per un import estimat de 655 milions d'euros en el període 2022-2027.
- Altres iniciatives europees com FEAG o Erasmus+

La concreció anual del pressupost i la font de finançament amb relació als serveis ocupacionals es concreten a l'annex del PDPO. Al final d'aquest pla es presenta la distribució pressupostària dels programes promoguts pel SOC corresponent a l'annualitat pressupostària 2023. Per al 2024 i 2025, es publicarà l'annex corresponent a la programació de cada anualitat.

## 9. ANNEX I: PROGRAMACIÓ 2023

Esborrany programació 2023. Data: 22/ 05/2023							
Àmbit	Servei/programa	Fons de finançament	Proposta programació 2023				% àmbit sobre total programació
			Pressupost 2023 de programacions anteriors	Programació 2023	Programació 2022 i 2023 que afecta pressupostos posteriors	Total despeses imputables a pressupost 2023	
Concertació Territorial	Impuls, sistema d'informació, assistència tècnica	CS Ocupació		4.000.000,00 €		4.000.000,00 €	
<b>Concertació Territorial</b>		<b>Subtotal</b>	<b>0,00 €</b>	<b>4.000.000,00 €</b>		<b>4.000.000,00 €</b>	<b>0,8%</b>
Desenvolupament Local	Conveni Barcelona Activa.	CS Ocupació		13.533.815,00 €		13.533.815,00 €	
	Projecte Treball als Barris	CS Ocupació		29.000.000,00 €		29.000.000,00 €	
	Projectes innovadors i experimentals	CS Ocupació		815.000,00 €		815.000,00 €	
	AODL pròrrogues	CS Ocupació		6.012.000,00 €		6.012.000,00 €	
	AODL nous agents	CS Ocupació		1.044.000,00 €		1.044.000,00 €	
	Planificació estratègica	CS Ocupació		976.000,00 €		976.000,00 €	
	Micropobles	CS Ocupació		1.000.000,00 €		1.000.000,00 €	
	Projecte Treball a les comarques.	CS Ocupació		3.750.000,00 €		3.750.000,00 €	
	Cases d'Oficis. Beques	CS Ocupació		323.000,00 €		323.000,00 €	
<b>Desenvolupament Local</b>		<b>Subtotal</b>	<b>0,00 €</b>	<b>56.453.815,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>56.453.815,00 €</b>	<b>11,2%</b>
Foment de l'ocupació	30 PLUS. Entitats promotores. Línia 1.	CS Ocupació		8.120.000,00 €		8.120.000,00 €	
	30 PLUS. Entitats contractants. Línia 2 (anticipada 2023)	CS Ocupació		14.906.455,85 €		14.906.455,85 €	
	Convocatòria anticipada any 2024 per la concessió de subvencions corresponents Línia 2, Entitats contractants del Programa 30 Plus per a la inserció de persones desocupades de 30 i més anys	CS Ocupació					
	Campanya Agrària Lleida (suport ajuntaments)	CS Ocupació		1.686.000,00 €		1.686.000,00 €	
	SOC-Treball i formació EELL(MG52+PRGC+PANP+DONA+ TRANS)	CS Ocupació		60.000.000,00 €		60.000.000,00 €	
	SOC-Singulars. Experiències professionals Línia 2. Contractació.	CS Ocupació		1.000.000,00 €		1.000.000,00 €	
	SOC- Singulars. Millora de l'ocupabilitat. Línia 1	CS Ocupació		24.000.000,00 €		24.000.000,00 €	
	Beques ajuts transport Singulars	CS Ocupació		100.000,00 €		100.000,00 €	



## Esborrany programació 2023. Data: 22/ 05/2023

Àmbit	Servei/programa	Fons de finançament	Proposta programació 2023				% àmbit sobre total programació
			Pressupost 2023 de programacions anteriors	Programació 2023	Programació 2022 i 2023 que afecta pressupostos posteriors	Total despeses imputables a pressupost 2023	
Foment de l'ocupació	Treball i formació ACOL 2023-2025	FSE/Recursos propis		19.000.000,00 €	3.800.000,00 €	15.200.000,00 €	
	JENP. Foment de la contractació de joves 2023-2025	FSE/recursos propis		16.800.000,00 €	3.360.000,00 €	13.440.000,00 €	
	Contractació laboral persones en situació de vulnerabilitat 2023-2025	FSE/recursos propis		12.000.000,00 €	7.000.000,00 €	5.000.000,00 €	
	Treball i formació ESALS 2023-2025 Treball i Formació per a la Línia Trans*, DLLD i Dones en situació de vulnerabilitat (SOC-TRFO TRANS-DLLD-DONA)	FSE/recursos propis		8.000.000,00 €	1.600.000,00 €	6.400.000,00 €	
	Treball i formació Joves tutelats 2023-2025	FSE/recursos propis		8.000.000,00 €	1.600.000,00 €	6.400.000,00 €	
	<i>SOC-Treball i formació: anys anteriors</i>						
	SOC. Programa d'Ajuts per a Foment de la contractació de persones desocupades per treballar a la Campanya Agrària a Catalunya 2023	CS Ocupació		250.000,00 €			250.000,00 €
	SOC-Treball i formació: Dones amb discapacitat víctimes violència gènere	PGE-PE Violència		100.000,00 €			100.000,00 €
	SOC-Treball i formació: Acollida Ucraïna	CS Ocupació					
	SOC- Programa Treball i Formació: inserció de persones més grans de 45 anys, per a la gestió de projectes sostenibles en la recollida selectiva i/o d'autocompostatge	CS Ocupació					
	Ocupabilitat treballadors sector industrial	FSE/recursos propis		2.500.000,00 €	2.000.000,00 €	500.000,00 €	
	Programa primera experiència professional a administracions públiques	MRR	610.068,96 €	6.578.563,64 €		7.188.632,60 €	



## Esborrany programació 2023. Data: 22/ 05/2023

Àmbit	Servei/programa	Fons de finançament	Proposta programació 2023				% àmbit sobre total programació
			Pressupost 2023 de programacions anteriors	Programació 2023	Programació 2022 i 2023 que afecta pressupostos posteriors	Total despeses imputables a pressupost 2023	
Foment de l'ocupació	Ajuts a la contractació de persones aturades majors de 30 anys. Amb empreses	REACT EU	8.920.000,00 €			8.920.000,00 €	
	Ajuts a la contractació: plans d'ocupació + 52, RGC, PANP+ Coordinació. Amb entitats locals	REACT EU		7.897.977,60 €		7.897.977,60 €	
	Ajuts a la contractació de joves en pràctiques.(Empreses i Cooperatives)	REACT EU		1.665.881,77 €		1.665.881,77 €	
	Ajuts a la contractació de joves en pràctiques sense formació. (empreses i Cooperatives)	REACT EU		20.589.378,59 €		20.589.378,59 €	
<b>Foment de l'ocupació</b>		<b>Subtotal</b>	<b>9.530.068,96 €</b>	<b>213.194.257,45 €</b>	<b>19.360.000,00 €</b>	<b>203.364.326,41 €</b>	<b>40,4%</b>
Formació Professional		CS Ocupació		573.000,00 €		573.000,00 €	
	Programació CIFOS	FSE/recursos propis		2.500.000,00 €		2.500.000,00 €	
		CS Educació		5.000.000,00 €		5.000.000,00 €	
	Forma i insereix no CP	CS Ocupació		1.000.000,00 €		1.000.000,00 €	
	Forma i insereix	CS Educació		2.200.000,00 €		2.200.000,00 €	
	SOC-Formació sector aeronàutic. Conveni IMET.	CS Ocupació		450.000,00 €		450.000,00 €	
	(2023-2023) no CP i (2023-2024) CP	CS Educació		100.000,00 €		100.000,00 €	
	FPO DUAL Centres de formació	CS Ocupació		30.000.000,00 €		30.000.000,00 €	
	FPO DUAL per a persones amb discapacitat	CS Ocupació		3.000.000,00 €		3.000.000,00 €	
	ConSORCI de Normalització Lingüística (Aprencat)	CS Ocupació		491.097,00 €		491.097,00 €	
	Beques AprenCat	CS Ocupació		15.000,00 €		15.000,00 €	
	Consell de Cambres	CS Educació		205.620,14 €		205.620,14 €	
	Conveni UPC Gestió CFPA Martorell	CS Educació		223.530,00 €		223.530,00 €	
	Conveni Barcelona Activa.	CS Educació		2.000.000,00 €		2.000.000,00 €	



## Esborrany programació 2023. Data: 22/ 05/2023

Àmbit	Servei/programa	Fons de finançament	Proposta programació 2023				% àmbit sobre total programació
			Pressupost 2023 de programacions anteriors	Programació 2023	Programació 2022 i 2023 que afecta pressupostos posteriors	Total despeses imputables a pressupost 2023	
Formació Professional	FOAP	CS Educació		100.000.000,00 €		100.000.000,00 €	
	FOAP no CP.	CS Ocupació		5.000.000,00 €		5.000.000,00 €	
	Microcrèdits (ajuts personals per cursar formació)	MRR		1.999.900,00 €		1.999.900,00 €	
	Programa ADA	MRR		16.979.420,00 €		16.979.420,00 €	
	Formació d'alt nivell en el sector digital, verd i assistència a les persones aturades. Convocatòria extraordinària de formació de nivells 4/5	REACT EU		1.804.698,86 €		1.804.698,86 €	
	FEAG automoció	FEAG/recursos propis		3.288.419,00 €		3.288.419,00 €	
	Beques formació CP	CS Educació		550.000,00 €		550.000,00 €	
	Beques anteriors	CS Ocupació	120.000,00 €			120.000,00 €	
	Beques noves no CP	CS Ocupació		100.000,00 €		100.000,00 €	
<b>Formació Professional</b>		<b>Subtotal</b>	<b>120.000,00 €</b>	<b>177.480.685,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>177.600.685,00 €</b>	<b>35,3%</b>
Mobilitat	TLN Mobilicat 2023-2025	FSE/recursos propis		2.500.000,00 €	500.000,00 €	2.000.000,00 €	
	ALMA 2023 - 2025	FSE/recursos propis		1.500.000,00 €	300.000,00 €	1.200.000,00 €	
	TLN Mobilicat 2021-2023	FSE/recursos propis		400.000,00 €		400.000,00 €	
	Programa Erasmus+ ITER Mobility (SOC-ERASMUS ITER)	Erasmus+		126.725,40 €		126.725,40 €	
	Programa Erasmus+ ITER Mobility (SOC-ERASMUS ITER)	Erasmus+		206.690,00 €		206.690,00 €	
	Curs Alemany Conveni BADEN WUTTEMBERG	CS Educació		30.000,00 €		30.000,00 €	
	Beques d'allotjament i manutenció a les persones beneficiàries del Programa Eurodisney a Catalunya	Recursos propis		300.000,00 €		300.000,00 €	
<b>Mobilitat</b>		<b>Subtotal</b>	<b>0,00 €</b>	<b>5.063.415,40 €</b>	<b>800.000,00 €</b>	<b>4.263.415,40 €</b>	<b>0,8%</b>



### Esborrany programació 2023. Data: 22/ 05/2023

Àmbit	Servei/programa	Fons de finançament	Proposta programació 2023				% àmbit sobre total programació
			Pressupost 2023 de programacions anteriors	Programació 2023	Programació 2022 i 2023 que afecta pressupostos posteriors	Total despeses imputables a pressupost 2023	
	Programa de suport a dones als àmbits rural i urbà	MRR		6.002.816,00 €		6.002.816,00 €	
	Reincorporat: orientadors	CS Ocupació		9.482.607,00 €		9.482.607,00 €	
	Conveni Barri de la mina	CS Ocupació		250.000,00 €		250.000,00 €	
	Conveni Unió de pagesos	CS Ocupació		300.000,00 €		300.000,00 €	
	Orienta	CS Ocupació		18.000.000,00 €		18.000.000,00 €	
	Orientadors centres integrats Agència	CS Ocupació		2.000.000,00 €		2.000.000,00 €	
Orientació	Programa de Noves Oportunitats	FSE/recursos propis	16.498.350,67 €	0,00 €	11.249.465,67 €	16.498.350,67 €	
	Referents 2023-2025	FSE/recursos propis		4.000.000,00 €	800.000,00 €	3.200.000,00 €	
	Espais de Recerca de Feina 2023-2025	FSE/recursos propis		2.535.050,93 €	507.010,19 €	2.028.040,74 €	
	Itineraris d'Inserció Laboral per a població romaní 2023-2025	FSE/recursos propis		320.600,00 €	64.120,00 €	256.480,00 €	
Orientació		Subtotal	16.498.350,67 €	42.891.073,93 €	12.620.595,86 €	58.018.294,41 €	11,5%
Empresa	SOC-COVID-19: Microempreses (convocatòria 2020-2022)						
Empresa		Subtotal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,0%
<b>Total esborrany Programació 2023</b>			<b>26.148.419,63 €</b>	<b>499.083.246,78 €</b>	<b>32.780.595,86 €</b>	<b>503.700.536,22 €</b>	<b>100,0%</b>



## 10. ANNEX II: PLA D'AVALUACIONS 2023-2024

El model d'avaluació del SOC es basa en la programació d'avaluacions de serveis i programes de forma contínua per analitzar el disseny, la implementació, els resultats i l'impacte de les polítiques actives d'ocupació. Com a criteri general, anualment es prioritzen els programes no avaluats anteriorment o programes nous.

Això no obstant, també té interès tornar a avaluar programes que es van avaluar fa temps, ja sigui perquè es tracta d'un programa estratègic en la programació ordinària del SOC o bé perquè el disseny de les activitats ha variat al llarg del temps.

El pla d'avaluacions 2023-2024 respon a aquesta doble necessitat i, d'altra banda, la finalització de programes vinculats als fons REACT i MRR durant el 2023 i 2024

### - Programa en Formació en Àrees Prioritàries (FOAP)

El programa de formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP) ofereix a les persones treballadores, preferentment en situació d'atur i demandants d'ocupació, una formació d'acord amb el seu potencial i adaptada a les necessitats del mercat laboral.

L'objectiu d'aquest programa és, per mitjà d'una formació personalitzada subvencionada, afavorir la productivitat i la competitivitat de les empreses, així com la qualificació i la promoció de les persones treballadores.

El programa FOAP és el programa de formació professional per a l'ocupació més rellevant del SOC, tant per l'abast territorial, com per les especialitats formatives i el volum de recursos econòmics destinats. En aquest sentit, cal fer el seguiment periòdic de l'eficàcia i l'eficiència, així com de les modificacions que s'han pogut fer en els darrers anys amb relació a la implementació, el seguiment i la justificació de les subvencions de la formació.

### - Programa de Formació Dual

L'objectiu principal d'aquesta iniciativa és facilitar a les persones joves en situació d'atur, sense qualificació o nivell formatiu baix i amb dificultats per accedir al mercat laboral, la millora de la seva ocupabilitat mitjançant la formació dual amb un certificat de professionalitat i un contracte de formació en alternança.

La Recomanació del Consell Europeu de 15 de març de 2018, relativa al Marc Europeu per a una formació d'Aprenents de Qualitat i Eficax, inclou una sèrie de criteris sobre les condicions d'aprenentatge i de treball, on destaca la importància de fer part de la





formació al lloc de treball, la previsió de suport financer i no financer a les microempreses i a les petites i mitjanes empreses i la importància de l'orientació, la tutoria i el suport als alumnes abans i durant la formació com a aprenents.

En l'àmbit català, l'Estratègia Catalana de formació i qualificació professional (2020-2030) manifesta la importància de "Fomentar els models d'aprenentatge i pràctiques per adequar l'oferta formativa a les necessitats de formació i qualificació de les persones i del teixit empresarial".

El programa FPO Dual és un programa nou que no s'ha avaluat anteriorment i, atès que és un programa en creixement dins de la programació del SOC, és totalment oportuna la seva avaluació integral per a la seva millora contínua.

- **Programa Joves en pràctiques**

Aquest programa ofereix subvencionar contractes de treball en pràctiques durant un període de sis mesos a jornada completa a ajuntaments, consells comarcals i entitats sense ànim de lucre legalment constituïdes i amb centre de treball a Catalunya. La iniciativa s'havia d'avaluar en el pla d'avaluació anterior, però la necessitat d'obtenir respostes sobre la implementació de les iniciatives de foment a l'ocupació de joves posades en marxa amb fons REACT-EU va canviar la prioritat d'avaluació entres programes semblants.

L'avaluació d'aquest programa i de les dues iniciatives REACT-UE, ja en marxa, permetrà fer una anàlisi més àmplia de les polítiques de foment a la contracció de joves.

- **Programa Majors de 30 anys**

En l'àmbit del servei de foment de l'ocupació, es promouen programes i actuacions destinades de manera prioritària a persones desocupades que formen part de grups d'atenció per raons d'exclusió laboral o social, com la iniciativa per a majors de 30 anys. El programa pretén la millora de la seva ocupabilitat proporcionant-los una experiència laboral en entorns reals de treball. També s'hi emmarquen accions que vetllen per la igualtat en l'accés al mercat de treball perquè aquestes persones tenen especials dificultats d'inserció laboral perquè fa temps que n'estan fora i, sovint, necessiten de més suport i un acompanyament en el procés d'inserció laboral.

Les persones demandants d'ocupació que es troben molt allunyades del mercat ordinari poden millorar la seva ocupabilitat si, com a pas previ, adquireixen experiència laboral en el mercat protegit. Tanmateix, les accions de foment de

l'ocupació han de servir per avançar en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en la corresponsabilitat entre dones i homes, i en la no-discriminació i l'erradicació de les diferències de gènere.

#### - **Programa Treball i Formació**

El Programa Treball i Formació té com a objectiu afavorir la contractació de persones en situació d'atur amb especial vulnerabilitat i amb grans dificultats per accedir al mercat laboral, mitjançant el suport a entitats perquè duguin a terme accions d'experiència laboral, de formació, de coordinació i de suport tècnic.

Al llarg del temps, el programa Treball i Formació ha implementat diferents línies de subvencions segons el col·lectiu destinatari. Anteriorment, s'han avaluat algunes línies específiques, com la línia de persones desocupades de llarga durada o les beneficiàries de la RMI. En aquesta ocasió, l'avaluació pretén revisar les diferents línies tal com s'han organitzat en els darrers anys amb l'objecte d'analitzar-ne el disseny, la implementació, els resultats i l'impacte.

#### - **Programa SOC-Orienta**

El Programa SOC-Orienta té per objecte dur a terme accions d'orientació i acompanyament a la inserció laboral i de coneixement de l'entorn productiu. En el marc del programa s'identifiquen i es desenvolupen les competències necessàries en el context laboral per millorar l'ocupabilitat de les persones treballadores en situació d'atur, les persones inactives i les persones treballadores que es troben en situació de precarietat laboral.

Aquest programa neix de la fusió de dos programes anteriors: Programa d'Accions d'orientació professional (antics IPIS) i el Programa Ubica't. Ambdós es van avaluar anteriorment i ara cal avaluar el nou programa i valorar, així, l'opció de substitució del principal programa d'orientació professional.

Les persones desocupades inscrites a les oficines de Treball sovint necessiten actuacions d'orientació professional que en millorin l'ocupabilitat i, així, reduir el temps de desocupació.

L'actuació d'orientació i acompanyament a la inserció és un procés d'orientació professional personalitzat, amb assessorament i informació per a l'ocupació, mitjançant el qual s'acompanya la persona participant en la definició del seu projecte professional per tal que assoleixi coneixement, desenvolupament i millora del seu

potencial i les seves competències, amb la finalitat d'aconseguir una presa de decisions adient per a la inserció.

Així mateix, inclou l'acompanyament en el procés d'inserció de la persona participant, en relació amb el coneixement de l'entorn productiu, la xarxa empresarial del territori i els perfils professionals més demanats.

Atès que l'ocupabilitat té una dimensió multifactorial, és necessari que l'actuació d'orientació es faci amb una perspectiva integral on es tingui en compte el conjunt de variables que condicionen la inserció de la persona i quins són els serveis i recursos complementaris del territori, propis o aliens, que contribueixen a l'assoliment dels objectius plantejats, d'acord amb aquesta perspectiva integral de l'ocupabilitat i la inserció.

- **Programa Espai de Recerca de Feina**

El programa Espai de Recerca de Feina és l'altre programa d'orientació laboral juntament amb SOC-Orienta. Va ser avaluat l'any 2016-2017 i ara és oportuna la seva revisió.

Els espais de recerca de feina tenen per objectiu promoure la recerca organitzada i sistemàtica de feina, per preparar la persona demandant d'ocupació per tornar a la vida activa posant en contacte les persones participants i amb ofertes de feina que els permetin trobar un lloc de treball adequat al seu objectiu professional.

El Programa Recerca de feina ofereix dos serveis diferenciats:

- Servei de recerca activa de feina, que utilitza una metodologia activa en què es fomenta l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. S'incentiva i es motiva les persones participants a presentar candidatures, d'acord amb el seu objectiu professional i l'adequació del seu perfil a les demandes de les empreses, amb l'objectiu d'assolir la inserció laboral.
- Servei d'eines informàtiques: el personal de l'Espai de recerca de feina, de forma individualitzada, complementa el coneixement i reforça l'ús de les eines informàtiques fins que la persona participant disposi del nivell que li permeti dur a terme la recerca de feina de manera fluida i autònoma.

- **Programació React-EU**

Entre els compromisos del SOC com a organisme intermedi del Fons Social Europeu hi ha l'avaluació del conjunt de programes finançats amb el fons REACT-EU. Per dur a

terme l'avaluació se seguirà la normativa dels fons europeus (*REGLAMENTO (UE) 2020/2221 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de diciembre de 2020 por el que se modifica el Reglamento (UE) núm. 1303/2013 en lo que respecta a los recursos adicionales y las disposiciones de ejecución a fin de prestar asistencia para favorecer la reparación de la crisis en el contexto de la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias sociales y para preparar una recuperación verde, digital y resiliente de la economía (REACT UE)*)

Aquests ajuts formen part del paquet Next Generation que tenen l'objectiu de fer front a les conseqüències derivades de la Covid-19 en l'àmbit laboral, social i econòmic.

- **Programació MRR**

L'avaluació dels programes finançats a través del Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR) correspon al SEPE. Això no obstant, el SOC vol donar resposta a la demanda de transparència i retiment de comptes en relació amb l'execució dels programes promoguts pel SOC en el marc de la seva competència. L'avaluació se centrarà en el compliment de les fites determinades en la normativa dels fons MRR, el grau d'assoliment financer, així com dels resultats obtinguts en els diferents projectes o subprojectes del SOC.

- **Satisfacció dels serveis a les oficines de Treball**

Dins del seguiment ordinari biennal de satisfacció dels serveis oferts a les oficines de Treball, tant a demandants d'ocupació com a empreses, cal fer un nou qüestionari el 2023. El qüestionari de satisfacció permetrà analitzar l'evolució de la satisfacció dels usuaris respecte de la informació, l'orientació i la intermediació laboral a les 70 oficines de Treball del SOC.

- **Avaluació pilot SROI**

Les avaluacions dels programes ocupacionals se centren habitualment a conèixer els resultats i l'impacte (inserció) en les persones beneficiàries; però també és cert que les polítiques d'ocupació tenen altres impactes de difícil quantificació sobre les persones.

Una de les alternatives és la mesura del retorn social i, per això, es planteja impulsar un projecte basat en la metodologia SROI (de l'anglès *Social Return on Investment*). L'SROI és útil per predir l'impacte social que es generaria (anàlisi prospectiva) i per avaluar una intervenció ja feta (anàlisi retrospectiva). Aquest darrer és el nostre cas i ens centrarem en el programa Treball i Formació.

El mètode parteix d'una anàlisi tradicional de cost-benefici i es concreta en un coeficient (o una ràtio), mesurat en euros, que s'obté en comparar el valor generat per una iniciativa i la inversió necessària per fer-la. Per exemple, un SROI de 3,2 euros vol dir que per cada euro que s'inverteix es generen 3,2 euros d'impacte social. I parlem d'allò social" com a concepte ampli que engloba l'impacte econòmic, el social i el mediambiental.

Un dels valors diferencials d'aquest mètode és que té en compte els canvis que es generen en tots els agents d'interès (*stakeholders*) involucrats i els fa participis al llarg de tota l'anàlisi.

La base de la metodologia és la identificació dels canvis per poder quantificar l'impacte atribuïble directament a la iniciativa que es pretén avaluar. En aquest sentit, l'SROI no s'ha de veure només com una eina que aporta una dada quantitativa (el coeficient SROI) sinó un espai per explorar i analitzar els canvis que es generen a través de la construcció de la teoria del canvi. Així, l'SROI combina metodologia qualitativa i quantitativa.

#### - Disseny del Pla d'avaluació FSE+ 2021-2027

Dins de les obligacions del SOC com a organisme intermedi del PCAT+ 2021-2027 hi ha la de dissenyar, abans de finalitzar el 2023, el Pla d'avaluació del FSE+ 2021-2027. La finalitat d'aquest pla és definir quan i com es duran a terme les avaluacions dels programes cofinançats pel FSE+



## 11. ANNEX III: GRUP DE TREBALL DEL PERFILAT

**Constitució :** Es constituirà un grup tècnic de treball en els termes que estableix l'article 31 de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Aquest grup tècnic es constituirà formalment al Consell de Direcció del SOC (CDSOC).

**Finalitat:** Treballar tècnicament el perfilat de les persones demandants d'ocupació ofert per les entitats del sistema d'ocupació de Catalunya per adaptar-lo als nous requeriments de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació i obtenir una millora del servei.

**Composició:** Cada organització del CDSOC proposarà dues persones tècniques i el SOC aportarà professionals de l'àrea TIC i de l'àmbit de l'orientació professional i de les oficines de Treball.

**Metodologia de treball:** A la primera reunió de l'equip tècnic, el SOC presentarà el programa amb els temes i que s'acabarà de tancar en aquesta primera reunió. Es prendrà nota de cada reunió i en acabar hi haurà una memòria amb les principals actuacions a desenvolupar. El punt de partida d'aquest grup de treball serà valorar el protocol actual de segmentació dels demandants (Qüestionari de factors d'ocupabilitat – Qüestionari Q) i l'estadística de seguiment.

**Calendari:** Mesos de maig, juny i juliol de 2023, previsió inicial de 7 o 8 reunions de treball d'una hora i mitja cadascuna.

## 12. ANNEX IV: TRANSFORMACIÓ DIGITAL

La transformació digital es defineix com el procés a través del qual una organització pública o privada decideix com adaptar-se a les tecnologies i a l'entorn digital. El propòsit d'aconseguir una administració més eficient, interconnectada i adaptable a la realitat canviant, sens perjudici de la garantia dels serveis presencials i, especialment, de tràmits administratius quan la persona administrada té dificultat en l'accés o la comprensió d'aquests.

La Transformació Digital juga un paper clau a Europa perquè amb l'arribada de la nova Comissió el 2019 es va convertir en un dels pilars fonamentals per a l'adaptació d'Europa a l'era digital. D'acord amb això, Europa ha actualitzat el marc regulador per poder fer front a les amenaces, alhora que aprofita les oportunitats de la incorporació de tecnologies a l'economia.

Per mesurar el nivell de transformació digital, l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OECD) ha identificat vuit indicadors, que s'expliquen més detalladament a continuació:









### Indicadors de la Transformació Digital a Europa (OECD)

	<b>Accés a infraestructures, serveis i dades</b>	L'accés a la <b>infraestructura</b> i als <b>serveis</b> és clau per a la transformació digital, ja que una xarxa de comunicacions <b>fiable</b> , eficient i accessible és la base per a un internet obert i distribuït que permeti el flux de <b>dades</b> a escala global. Per això, per a la creació de la variable s'han tingut en compte tant la <b>penetració</b> com l' <b>accés</b> a la <b>banda ampla</b> .
	<b>Ús eficient de les tecnologies digitals i les dades</b>	Mentre que moltes organitzacions fan ús d' <b>eines digitals</b> , molt pocs les exploten en el seu màxim <b>potencial</b> . Pel que fa al sector públic, s'impulsa l'ús de les tecnologies digitals no únicament per a <b>digitalitzar processos</b> , sinó també per a <b>reorganitzar-los</b> de tal manera que siguin digitals des del seu inici.
	<b>Innovació digital</b>	La <b>innovació digital</b> és un dels factors fonamentals dins la transformació digital i alhora de la creació de <b>ecosistema</b> digital. Les variables utilitzades per mesurar la innovació són les <b>patents</b> ICT, la <b>inversió</b> en R + D i el nombre de <b>startups</b> .
	<b>Treball</b>	La transformació digital està sent una revolució dins del mercat laboral, accelerant els <b>cicles d'aparició</b> i desaparició de llocs de feina; especialment amb l'arribada de l'automatització i la <b>indústria 4.0</b> . Un dels principals reptes serà l'adquisició d' <b>habilitats digitals</b> per part de professionals que s'adeqüin als nous requisits derivats de la implementació de les noves tecnologies.
	<b>Societat</b>	La transformació digital té també un fort impacte en les <b>persones</b> , apropant el món de les dades a través d'internet, augmentant els cercles socials, etc. Un dels objectius de la Unió Europea és que aquesta transformació es produeixi de manera <b>igualitària</b> , no només en <b>gènere</b> sinó també en <b>edat</b> .
	<b>Confiança</b>	Un altre dels pilars de la Unió Europea és la <b>privacitat</b> i la <b>protecció dels drets</b> dels ciutadans, com es pot veure en les noves propostes legislatives que estan en desenvolupament. La confiança en les tecnologies digitals és necessària perquè els individus es beneficiïn de tots els avantatges que ofereix la transformació digital.
	<b>Obertura a mercats</b>	Les tecnologies digitals estan canviant l'entorn en què les <b>empreses</b> competeixen i es relacionen. L'obertura dels mercats permet crear un ecosistema d'innovació digital en el qual s'assegura el <b>level playing field</b> i la competitivitat.



Tenint en compte el que s'ha exposat abans i per contextualitzar el marc de referència de la transformació digital i Ocupació a Europa cal esmentar les principals fites que s'han dut a terme:

#### Principals fites de la Transformació Digital i Ocupació a Europa

- |   |   |  |
|---|---|--|
|  Programa Europa Digital 2021-2027 |  Llei europea de dades                               |  Llei de Serveis digitals  |
|  Connectar Europa 2021-2027        |  Declaració dels drets i principis digitals europeus |  Recomanacions a Espanya en el marc del Semestre europeu 2020-2021 |
|  Política europea d'ocupació       |  Fons Next Generation                                |  |

La transformació digital de l'administració pública a l'Estat espanyol ve emmarcada pel Pla de Recuperació, Transformació i Residència (PRTR) canalitzat pel Programa España Digital 2025, on es defineixen els objectius de la transformació digital a través de la implementació d'uns projectes motor.

#### *España Digital 2025*

*España Digital 2025* proposa la posada en marxa d'un conjunt de reformes estructurals per mobilitzar la inversió pública de transformació digital al voltant de **8 estratègiques sectorials**:

- |   |  |
|---|--|
| <b>1</b> Pla per a la Connectivitat i les Infraestructures Digitals       | <b>5</b> Pla de digitalització de pimes 2021-2025        |
| <b>2</b> Estratègia d'Impuls de la Tecnologia 5G                          | <b>6</b> Estratègia Espanya Nació Emprenedora            |
| <b>3</b> Pla Nacional de Competències Digitals                            | <b>7</b> Pla d'Impuls del Sector Audiovisual             |
| <b>4</b> Pla de Digitalització de les Administracions Públiques 2021-2025 | <b>8</b> Estratègia Nacional d'Intel·ligència Artificial |

**El Pla de Digitalització de l'Administració Pública 2021-2025**, suposa un salt decisiu a la millora de l'eficàcia i eficiència de l'administració pública, amb el propòsit de dissenyar serveis digitals basats en les dades i permetent la democratització de les tecnologies emergents. El pla es configura en **tres eixos que es desglossen en diferents mesures**:





### EIX 1

Transformació Digital de l'Administració General de l'Estat

**9 mesures**



### EIX 2

Projectes d'alt impacte en la Digitalització del Sector Públic

**6 mesures**



### EIX 3

Transformació Digital i Modernització del Ministeri de Política Territorial

**2 mesures**

#### Mesura 12: Transformació digital en matèria d'ocupació

Aquesta iniciativa té com a objectiu la millora dels serveis públics oferts pels ciutadans i ciutadanes en matèria d'ocupació, a través dels mateixos, des d'una transformació holística a partir dels següents 4 projectes:



**PRESTACIONS I ACTIVACIÓ PER A L'OCUPACIÓ**



**SERVEIS PÚBLICS DIGITALS D'OCUPACIÓ**



**LLUITA CONTRA EL FRAU**



**ESTUDIS I GESTIÓ DE LA DADA**

En aquest sentit, és oportú fer una anàlisi del nou **model d'administració digital de la Generalitat de Catalunya**, el qual té la finalitat de transformar digitalment l'administració catalana. Per tal d'avançar cap a aquest model d'administració digital, es requereix el compromís de les persones. Cal que dins de l'organització es produeixi un canvi organitzatiu i cultural per garantir la transformació dels empleats públics.

En aquest sentit, la Generalitat de Catalunya té identificats els següents reptes:

- > Evolució a un ciutadà digital
- > Acompanyament en el canvi cultural envers la transformació digital
- > Promoció del lloc de treball digital
- > Augment de la transparència i les dades obertes
- > Gestió de les dades i de la interoperabilitat
- > Disposició de serveis públics personalitzats
- > Assegurament de la inclusió i la participació social (bretxa digital)
- > Millora de la sostenibilitat

## Context de la Transformació Digital SOC

En el cas del SOC, la **necessitat d'una transformació digital** sorgeix de la suma de diferents factors (històrics, normatius i socials) que serviran de referència per al disseny d'un pla de transformació digital, entre els quals destaquem:

- > **Estratègia territorial:** nou model operacional que requereix un nou sistema de gestió i d'intercanvi d'informació, en què destaquí l'historial ocupacional de la



- persona com a eix principal d'integració, visualització i intercanvi de dades en un node comú entre els integrants de cada estratègia i el SOC mateix.
- > **Evolució dels sistemes:** garantir les principals funcions dels sistemes de gestió, transformant i innovant per incorporar les noves necessitats d'usabilitat i operació i garantir una visió unificada de la persona i els serveis que li ofereix el SOC.
  - > **Nou model de comunicació, relació i interrelació amb els usuaris** basat en la comunicació digital i la virtualització dels serveis, **sempre que sigui possible i sense excloure altres obligacions de comunicació i atenció quan així procedeixi.**
  - > **Nous paradigmes de gestió de dades:** presa de decisions basades en explotació de la informació. Anàlítica avançada i explotació àgil i global per eines útils i senzilles per part dels usuaris.
  - > **Models de dades:** consolidació de dades atenent a Dades Mestres úniques pel conjunt de la informació i amb identificadors comuns transversals al conjunt de l'organització. En coordinació amb les entitats normalitzadores/gestores de la Generalitat de Catalunya (DG Administració Digital / Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya).
  - > **Adaptació a nous models normatius:** identificar les principals accions i obligacions en l'àmbit digital que es generen per normativa, especialment les que afecten l'àmbit de l'ocupació i que requereixen solucions tecnològiques de suport.

## Eixos de la transformació digital en el SOC

---

### Enfocats al ciutadà:

- > **Millora de l'experiència dels usuaris,** textos breus i clars, navegació àgil i amb llenguatge molt proper per a l'usuari, sense tecnicismes ni navegació massa tècnica. Incorporació de les solucions tècniques imprescindibles per garantir la màxima inclusió de col·lectius especials que requereixen atenció per canals diferenciats (per exemple, per a persones sordes, xat o vídeo-xat amb llenguatge de signes). L'objectiu és generar, de manera immediata, una millora en l'atenció i la comunicació amb els usuaris, valorada molt positivament i amb una àmplia visió social per part dels col·lectius implicats.

- > **En línia 24h:** avui en dia, molts ciutadans esperen poder contactar amb l'administració pública des de diversos canals digitals com ara el correu electrònic, les xarxes socials, les aplicacions mòbils o altres dispositius i en qualsevol moment. Per tant, és important que el SOC sigui una entitat amb una forta presència en línia, accessible pel WEB i amb presència a les principals xarxes socials. Les xarxes socials i la resta de canals, permetran arribar a un públic molt més ampli i divers, inaccessible sense aquesta tecnologia i que interactua i s'implica contínuament amb dinàmiques d'informació i enquestes.
- > **Servei individualitzat:** oferir a cada usuari serveis personalitzats a través de les plataformes digitals que permetin fer un seguiment de la seva demanda, el seu expedient, els tràmits oberts amb el SOC i rebre les comunicacions digitals del SOC. Incentivar l'ús de serveis digitals ajuda a escurçar enormement el temps de gestió dels ciutadans i assolir una major participació i implicació de la ciutadania en la pròpia gestió i dinàmica dels expedients, aportant documentació o informació necessària per a garantir la resolució de l'expedient.

#### **Enfocats a empreses o entitats:**

- > **Facilitar l'accés global a la informació del SOC de les empreses o entitats a través d'una plataforma digital.** L'objectiu és oferir processos àgils de suport a les empreses i entitats per tal d'obtenir la informació sobre els ajuts i les subvencions als quals poden optar, els programes per a la contractació disponibles, els contractes i els convenis bonificats i les ajudes a la formació. Oferir un espai personalitzat a l'empresa o entitat on trobar tota la informació relacionada amb el seu sector i territori, un espai o canal digital de contacte directe amb atenció personalitzada amb acompanyament i comunicació constant entre les empreses i el SOC.
- > **Millora de l'accés digital dels tècnics del SOC** a la gestió de les tasques de prospecció a les empreses i als serveis oferts del SOC, millorar serveis interns i externs per tal que siguin àgils, escalables i sostenibles. Ajudar en la recerca de noves empreses que gestionin ofertes amb el SOC o rebin serveis del SOC. Recomanar la prospecció d'empreses de sectors emergents per tal de donar resposta a les sol·licituds d'oferta i de demanda existents.

#### **Enfocats a la gestió interna:**

- > **Garantir l'accés únic i àgil** al conjunt d'aplicacions.

- > **Millorar l'accés a la informació única i consolidada** de l'usuari per garantir una millor atenció (amb eines com, per exemple: recomanador intel·ligent).
- > **Millorar l'avaluació del ciutadà**, ajustant la segmentació, col·lectius i subcol·lectius i el nivell resultats de les competències, garantint i respectant l'equitat.
- > **Agregació d'informació** dels diferents sistemes que garanteixin la traçabilitat i la coherència entre ells.
- > **Interconnexió amb sistemes transversals** de la Generalitat que garanteixin el flux d'informació dins de la Generalitat i la derivació a altres administracions.
- > **Analítica avançada** que permeti la predicció de PO i el seu índex d'èxit en l'execució.
- > **Garantir la millora continua de les PO** basats en l'aprenentatge dels sistemes d'IA i centrats en el territori i en els sectors.
- > **Homogeneïtzació de les convocatòries** (normativa) i de la seva gestió.

## Reptes de la transformació digital

---

La transformació digital no és només una qüestió de tecnologia, també implica canvis en la cultura i els processos de l'empresa i cal gestionar diferents reptes per garantir una transformació digital integrada amb l'organització:

- > **Convertir-la en un factor clau de l'estratègia** de l'organització, q ben planificada i **liderada pel quadre directiu**.
- > **Gestió del canvi global** a l'organització per minimitzar la resistència al canvi, aportant els valors futurs i les millores esperades.
- > **Adopció de models de col·laboració** i creatius en evolució a una organització en xarxa.
- > **Formar el personal públic** per utilitzar les eines i els nous recursos.
- > **Inversions** importants en infraestructures tecnològiques.
- > **Garanties sobre la privacitat** i la seguretat de les dades personals dels ciutadans. Adoptant les mesures tècniques i legals necessàries per a garantir la protecció de les dades i evitar possibles vulneracions.
- > **Redefinició dels processos** dels serveis del SOC orientats al ciutadà i a la mateixa organització. Identificació de les millors pràctiques i desenvolupar solucions innovadores per als diferents desafiaments que es presentaran derivats de la millora o optimització del procés i el nou model a implementar

- > **Alineament amb els diferents entorns normatius** que afecten l'ocupació en l'àmbit català.

Serà important abordar aquests i els nous reptes que apareixeran durant el procés de transformació digital i treballar en estreta col·laboració amb la resta d'actors clau de manera que ens permeti modelar i garantir una solució correcta i alineada amb els requisits de tots els participants.

### Pla de Transformació Digital en el SOC

---

La dimensió del canvi fa necessària l'elaboració d'una eina destinada a agregar i concretar les iniciatives, inversions i calendaris d'acció que és el Pla Director de Sistemes d'Informació (PDSI); un document estratègic que ajuda a les organitzacions a establir una visió clara i unificada per a la gestió dels seus sistemes d'informació, permet als gestors prendre decisions informades sobre com millorar l'eficiència, la seguretat i la fiabilitat dels seus sistemes, així com identificar les oportunitats per a la innovació i el creixement. En resum, un pla director de sistemes ajuda a garantir que els recursos de TI estiguin alineats amb els objectius de l'entitat, que se'n faci un ús òptim i identificar prioritats clares d'inversió garantint que els projectes més importants rebin els recursos necessaris.

El Pla Director, per tant, és una eina clau per a impulsar una transformació digital en l'organització del SOC que implicarà un conjunt de canvis molt importants, entre ells i de manera destacada, un canvi cultural.

### Pla Director de Sistemes d'Informació

---

S'analitza com els sistemes d'informació donen resposta als processos de l'organització del SOC, s'identifiquen millores i es crea un full de ruta de la seva evolució d'acord amb l'estratègia i les necessitats del SOC amb els objectius següents:

- > Conèixer l'estat actual dels sistemes d'informació i com donen resposta als processos, detectant-ne el grau de digitalització.
- > Identificar necessitats funcionals operatives no cobertes i possibles millores en les operacions actuals gràcies a l'ús de la tecnologia.
- > Detectar els objectius estratègics del SOC i proposar iniciatives d'evolució dels SI que hi donin resposta.
- > Crear un full de ruta de les iniciatives a implementar mitjançant una proposta de prioritització multicriteri. En aquest sentit, s'ha analitzat la documentació

disponible relativa a processos i sistemes d'informació per fer una anàlisi preliminar organitzativa i funcional.

Actualment, es fa un seguit de sessions de treball per analitzar la situació de l'organització del SOC i obtenir la visió dels usuaris sobre l'estat dels SI i recollir necessitats funcionals.

En una fase posterior, després de les reflexions extretes de les sessions amb les unitats de gestió, hi haurà una consolidació amb els objectius estratègics predefinitos i es completaran amb les consideracions de la direcció, amb l'objectiu de fixar les línies generals i les iniciatives d'evolució digital de l'entitat a més d'identificar els principals reptes operatius i estratègics del projecte.

Situació:	Sessions d'anàlisi de la situació actual de l'organització.
Previsió	Finals de maig 2023

La dimensió del Pla Director anterior i el seu abast no impedeix que ja hi hagi accions i funcions detectades per l'organització en les quals, per la seva importància, ja s'hi treballa, amb previsió de la futura integració en el marc global d'accions del Pla Director. A continuació en destaquem les més importants:

## 01/ Usuaris al centre

### Canals de comunicació i model de relació

Hi ha la voluntat d'una digitalització integral de tots els canals de relació, així com tots els serveis que proporciona el SOC, que també inclou la millora contínua i l'actualització del contingut de la pàgina web del SOC, assegurant que la informació estigui sempre actualitzada i que utilitzi un llenguatge planer (tasca que ja s'ha fet juntament amb la reorganització la pàgina amb l'objectiu de fer-la més intuïtiva).

Potenciar i habilitar els canals de comunicació telemàtics amb els usuaris i les entitats per obtenir una coordinació o una comunicació més eficient i eficaç.

El gran repte de transformació digital es aconseguir una relació virtual amb els usuaris, és a dir, incorporar un model de relació virtual que permeti interaccionar amb el SOC en qualsevol moment mitjançant l'ús de les noves tecnologies de comunicació. D'

aquest gran repte se'n desprèn la següent actuació del full de ruta: la creació d'un SOC Virtual

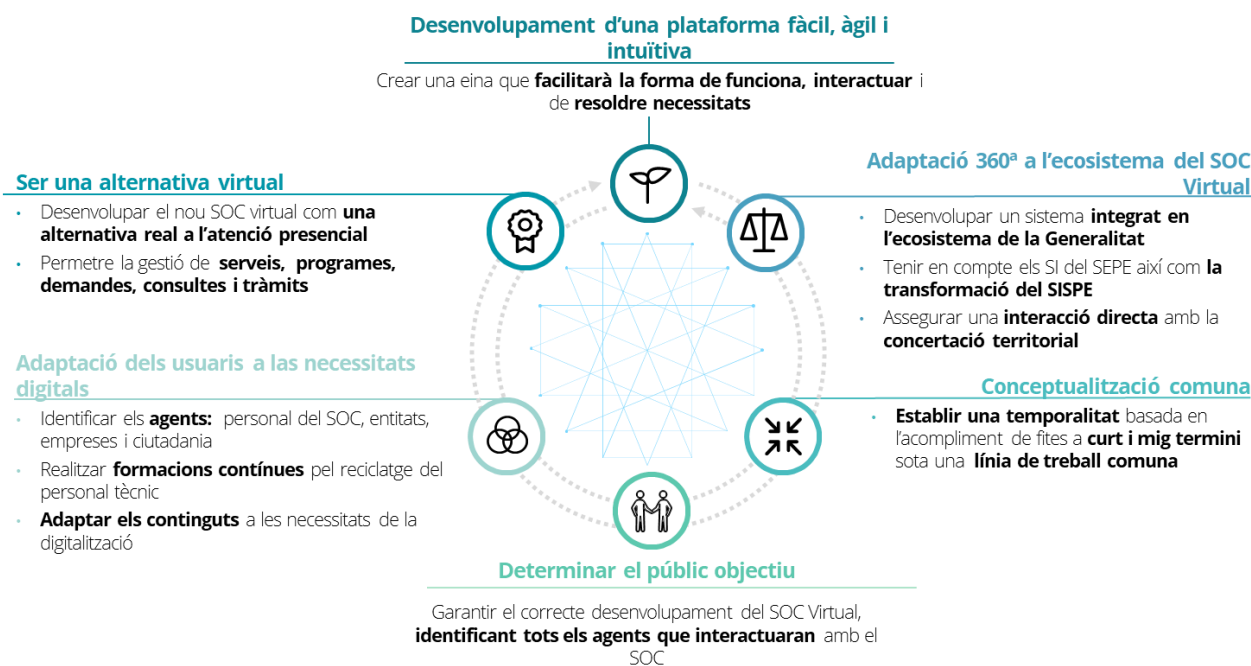
Situació:	Revisió i adaptació dels principals canals de comunicació.
Previsió	Desplegament Pla Director

### Model de SOC virtual

Impulsar la transformació dels serveis que ofereix el SOC perquè siguin virtuals, creant un model per alliberar càrrega burocràtica i promoure així les tasques de valor afegit com l'acompanyament, l'orientació i el disseny de les PAO per part del seu personal.

Construir solucions que permetin garantir els drets dels ciutadans en la comunicació digital amb l'administració i les màximes garanties de seguretat i privacitat.

No obstant això, per aconseguir aquests objectius, primer cal fer front als reptes següents:



Situació:	Fase d'estudi de model i <i>benchmark</i> de solucions existents.
Previsió	Desplegament Pla Director.

## 02/ Impulsar noves formes de treball

### Accessibilitat

Amb l'objectiu de millorar l'experiència com a usuaris del personal del SOC es vol desenvolupar un accés centralitzat i automatitzat per a l'alta d'usuaris de GICAR i d'accessos d'interoperabilitat, és a dir, disposar d'un accés centralitzat del manteniment dels usuaris de les aplicacions del SOC i la seva relació amb GICAR.

Aquest sistema centralitzat de manteniment d'usuaris de l'organització s'emmarcaria dins d'una única eina que permetés l'alta dels rols i perfils dins de l'eina i que dirigís l'usuari a cadascuna de les aplicacions del SOC on té dependència.

Situació:	Estudi de la solució com a solució corporativa Generalitat
Previsió	1 semestre 2024.

## 03/Gestió de la dada

### Perfilat

Definir i implantar un sistema de perfilat tècnic orientat a l'usuari que faciliti l'atenció personalitzada i l'aparellament eficaç de les capacitats amb les possibles oportunitats laborals.

Aquest sistema haurà de garantir al SOC la possibilitat d'accés i de tractament massiu de dades per tal de dissenyar el perfil de les persones usuàries dels serveis públics d'ocupació, fer-ne el seguiment, avaluar el resultat de les polítiques actives d'ocupació i gestionar els serveis garantits regulats a la Llei 3/2023.

L'objectiu és l'elaboració d'un perfil d'usuari individualitzat que permeti l'avaluació de la persona demandant dels serveis d'ocupació, amb el suport d'evidències estadístiques per a la millora de la seva ocupabilitat, i que faciliti el disseny ulterior d'un itinerari formatiu o de cerca activa d'ocupació o d'emprenedoria adequada.

La creació del perfil requerirà un diagnòstic previ de la situació de partida de la persona usuària, que ha de tenir en compte les seves habilitats, competències, formació i experiència professional, així com l'edat o la pertinença a col·lectius prioritaris, situació familiar, àmbit territorial, temps i motius de l'atur, percepció de



prestacions o ajuts econòmics a l'activació i qualsevol altra variable personal o social rellevant, en funció de les necessitats i expectatives.

Situació:	Grup de treball operatiu.(estudi)
Previsió	Implantació digital – (pendent requisits)

### Governança de la dada

Implantar un model de governança de la dada que consideri la dada única, la homogeneïtat de les dades, la fiabilitat d'aquestes i un accés d'acord amb el model de governança de la dada de CTTI i amb Dades obertes.

Creació de taules mestres per a la gestió del model operatiu i sincronització dels sistemes actuals. Integració dels sistemes de gestió vigents per tal d'obtenir traçabilitat de les dades.

Es cerca crear sistemes de govern de la dada centralitzats que permetin l'adquisició, explotació i difusió de les dades clau, transformant la dada en un actiu estratègic per evolucionar en la presa de decisions i la millora dels serveis.

Situació:	Grup de treball model de dades.
Previsió	1 semestre 2024.

## 04/ Interoperabilitat

### Interoperabilitat

En aquesta línia, seguint també la línia de la nova Llei d'ocupació 3/2023, i per a un funcionament satisfactori dels serveis d'ocupació i una integració més gran de les polítiques d'ocupació, és fonamental que els serveis públics d'ocupació, les administracions públiques i els organismes i entitats col·laboradores disposin i comparteixin dades i informació adequades, actualitzades, desagregades per sexe i transferibles a través de la interoperabilitat dels seus sistemes. Per aquest motiu, es vol crear un model d'interoperabilitat de les dades dins de la Generalitat, especialment amb el Departament de Drets Socials, el SEPE, BcnActiva, les diputacions i altres administracions públiques per tenir un repositori comú que ha de permetre un accés d'anàlisi a totes les dades i accions que es duen a terme en l'àmbit de l'ocupació a

Catalunya. Aquesta línia d'acció té com a objectiu fonamental el projecte següent:

### Historial ocupacional únic

Definir i crear l'històric laboral únic que integri tots els demandants d'ocupació de Catalunya, registrats o no com demandants en el SOC. Establir un expedient únic, que centralitzi tots els serveis i les polítiques que ha rebut el demandant així com la seva situació actual, oferint una visió total. Establir mecanismes de coordinació i integració amb altres departaments, oferint als usuaris serveis integrals i donant resposta a totes les seves necessitats. Disposar d'eines que permetin avaluar i fer el seguiment del ciutadà.

La creació de l'històric ocupacional únic implicaria la seva integració amb les diferents aplicacions del SOC, amb els corresponents desenvolupaments per fer-ho. Per aconseguir aquesta centralització d'informació serà necessària l'agregació de totes les dades i establir filtres de compartició d'aquestes, és a dir, definir la selecció de dades que compartiria amb altres departaments i entitats.

Caldrà garantir la màxima seguretat de la informació d'acord amb el perfil de la consulta i la garantia legal de la transacció. Serà un model basat en la política corporativa de la Generalitat, d'agregació i compartició d'informació i la seva difusió al ciutadà. Residirà en les plataformes de gestió de dades pròpies de la Generalitat i disposarà de les màximes funcionalitats de consulta i informació per part de les entitats del sistema en el marc de la relació que empari la transacció.

L'històric ocupacional únic hauria de comptar amb les següents **funcionalitats**:



En funció del tipus d'usuari es podrà accedir a determinada informació i fer ús de determinades funcionalitats. Els tipus **d'usuari** serien:



Situació:	Estudi model arquitectura tecnològica de suport
Previsió	2 semestre 2023 – Prova de concepte i simulació operativa. Any 2024 - Progressiva adaptació aplicacions al model.

