Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat



AMB

Direcció
Ester Pujol, Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB
Elisabet Tejero, Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB

Coordinació tècnica
Inés Moro, Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB
Pedro Martín, Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB
Javier Rojano, COCEMFE Barcelona
Noelia Gamallo, COCEMFE Barcelona

Suport tècnic
Joan Frígols, Momentub Lab

Agraïments al grup motor
Jordi Mateo, Ajuntament de Cervelló
Marisol Rivera, Ajuntament de Cervelló
Mónica Cots, Ajuntament de Montcada i Reixac
Yolanda Moyano, Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
Núria Luque, Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
Sensi Domínguez, Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
Maria Elena Gil Arrufat, Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
Margarita Llongueras, Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
Mercè Solé, Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
Maria Santana, Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
Sandra Marín, Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet
Judit Siles, Consell Comarcal del Baix Llobregat
Encarna Sánchez, CordiBaix

© Àrea Metropolitana de Barcelona
Barcelona, setembre del 2026 (2a edició)
DL: B 12657-2026

Índex

1. Presentació 5

2. Marc de referència. 6
2.1 Context legal i de drets. 8
2.2 Dades clau de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat . . 12

3. Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat 15

4. Compromisos de l'AMB: suport i cooperació metropolitana per a la inclusió laboral. 22

5. Governança de la Declaració entre l'AMB i els municipis metropolitans . . 24

Annex. Recomanacions i exemples d'eixos d'actuació per avançar cap a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat 26

Aquest document va ser validat pel grup motor l'11 de març del 2026 i per la Taula Social Metropolitana el 12 de juny del 2026.

1. Presentació

La metròpolis de Barcelona s'ha d'erigir com un veritable espai de drets, de cohesió social i d'oportunitats reals per a tota la ciutadania. En aquest sentit, la feina no és només un mitjà de subsistència econòmica, sinó un dret fonamental, un motor d'autonomia personal i una eina imprescindible per a la participació plena en la societat.

Malgrat els avenços normatius, la realitat ens obliga a reconèixer explícitament les profundes desigualtats existents en l'accés, el manteniment i la qualitat de l'ocupació per a les persones amb discapacitat. Davant d'aquesta situació, us presentem el document de treball que ha de servir per articular la Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, que neix com un compromís col·lectiu ferm per transformar les barreres estructurals en oportunitats tangibles i convertir els drets teòrics en realitats efectives.

Volem agrair molt especialment la implicació i el suport de COCEMFE Barcelona, dels membres del grup motor, de les regidories, dels equips tècnics municipals i de les organitzacions socials que han participat en aquest procés. Les seves aportacions, coneixement i compromís han estat imprescindibles per construir un document arrelat a la realitat del territori i orientat a generar respostes compartides, útils i transformadores.

Amb l'impuls d'aquesta Declaració, des de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) volem contribuir a continuar avançant, de manera conjunta, cap a una metròpolis més inclusiva, accessible i cohesionada, on totes les persones puguin exercir plenament el seu dret a una ocupació digna i de qualitat.

Olga Morales
Consellera delegada de Polítiques Socials i d'Igualtat
Àrea metropolitana de Barcelona

2. Marc de referència

L'aliança entre l'AMB i COCEMFE Barcelona

Aquest compromís no parteix de zero, sinó que es fonamenta en la col·laboració estable entre l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) i COCEMFE Barcelona, iniciada el 2016. Al llarg dels anys, aquesta aliança estratègica s'ha orientat a promoure el suport als municipis metropolitans i elaborar estudis periòdics. La trajectòria compartida ha estat clau per generar coneixement i crear la base sòlida necessària per poder fer ara un pas endavant. En el marc d'aquesta col·laboració, COCEMFE Barcelona ha desenvolupat un paper central en l'elaboració dels continguts tècnics de la Declaració.

El paper clau de la Taula Social Metropolitana

Tot aquest esforç col·lectiu s'emmarca i s'impulsa des de la Taula Social Metropolitana, constituïda el maig del 2022. Aquest òrgan actua com un espai estable i indispensable de reflexió, diàleg i intercanvi de coneixement sobre els reptes socials que afecten els 36 municipis de l'entorn metropolità. El seu paper és fonamental en la Declaració, ja que permet generar sinergies, compartir diagnòstics i dissenyar respostes coordinades davant de problemàtiques comunes. A més, més enllà del seu paper en la redacció del document, la Taula es consolidarà com l'espai central de governança participativa i d'intercanvi de coneixement.

El procés d'elaboració de la Declaració

Per garantir que la Declaració respongui a les necessitats reals del territori i tingui la màxima implicació institucional, s'ha dut a terme un procés d'elaboració participatiu estructurat en tres grans fases:

1. Fase de preparació i fonamentació. Sobre la base d'un informe elaborat prèviament per COCEMFE Barcelona, s'ha fet la diagnosi de la situació actual. El pilar d'aquesta fase ha estat la constitució d'un **grup motor** encarregat de coordinar el procés metodològic, aportar coneixement expert territorial i donar suport a la redacció de la Declaració. Aquest grup motor l'han integrat les administracions i entitats següents:

- Ajuntament de Cervelló
- Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
- Ajuntament de Montcada i Reixac
- Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
- Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
- Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet
- Consell Comarcal del Baix Llobregat
- Federació d'Entitats de Persones amb Discapacitat i Trastorn Mental del Baix Llobregat
- Federació d'Entitats de Persones amb Discapacitat Física i Orgànica Francesc Layret - COCEMFE Barcelona
- Àrea Metropolitana de Barcelona

2. Fase de reflexió i proposta. Al novembre del 2025 es va celebrar una jornada metropolitana[1] de reflexió estratègica, en la qual van participar equips tècnics de municipis i d'entitats especialitzades. D'aquesta sessió van sorgir els grans reptes i una llista de 41 accions potencials per millorar l'ocupabilitat del col·lectiu. Posteriorment, al gener del 2026, el grup motor va dur a terme una sessió de treball específica per avaluar i prioritzar aquestes actuacions sobre la base de l'impacte que poden tenir i la seva viabilitat.

Així mateix, en el procés d'elaboració de la Declaració s'han recollit i considerat les aportacions de la **Taula del Tercer Sector, CCOO, UGT, PIMEC i Foment del Treball**, que han compartit les seves valoracions i reflexions sobre l'estat de la qüestió. Aquestes contribucions s'han tingut en compte per definir els continguts del document, de manera que se n'ha reforçat el caràcter participatiu i la connexió amb la realitat social i econòmica del territori.

3. Fase d'aprovació i presentació. L'etapa final del procés ha consistit en l'elaboració de l'esborrany de consens a partir del treball del grup motor, la seva validació i l'aprovació formal per part del Consell Metropolità de l'AMB.

1 https://www.amb.cat/ca/web/desenvolupament-socioeconomic/actualitat/noticies/detall/-/noticia/discapacitat-i-mercat-de-treball/29472820/11708

2.1 Context legal i de drets

La igualtat d'oportunitats i l'accés a una ocupació digna, inclusiva i accessible és un principi fonamental i un dret reconegut que serveix de guia per a totes les administracions i organitzacions que volen avançar cap a societats més justes i cohesionades. Aquest dret s'emmarca en un corpus normatiu i estratègic estructurat en diversos nivells.

Àmbit internacional i europeu

Organització de les Nacions Unides (ONU)	El pilar jurídic central és la **Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (CRPD)**, que en l'article 27 reconeix el dret a treballar en entorns oberts i accessibles, i serveix de base jurídica per exigir compromisos institucionals. A més, l'**Estratègia d'inclusió de la discapacitat de l'ONU** (UNDIS) marca estàndards transversals que totes les institucions públiques haurien d'adoptar.
Marc de la Unió Europea: l'Estratègia de la UE 2021-2030	Full de ruta amb mesures específiques en ocupació, accessibilitat i seguiment. Aquesta estratègia desplega el ***Disability Employment Package***, un paquet integral de mesures promogut per la Comissió Europea que cobreix totes les etapes laborals: des del reclutament i la formació dels serveis públics, fins a la retenció del talent, les accions afirmatives i l'exigència d'ajustos raonables als llocs de feina. Tota aquesta acció està blindada per la **Directiva 2000/78/CE** (sobre igualtat en l'ocupació) i els articles 21 i 26 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE, que formen el gran marc antidiscriminació europeu.

Objectius de desenvolupament sostenible (ODS)	La inclusió laboral de les persones amb discapacitat contribueix directament a l'ODS 8, ja que promou la feina digna, l'ocupació plena i productiva i la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. Alhora, avança en l'ODS 10, perquè redueix les desigualtats socials i econòmiques mitjançant la participació efectiva de totes les persones en la vida econòmica. Finalment, s'alinea amb l'**ODS 11**, en fomentar metròpolis més inclusives, accessibles i cohesionades, on l'accés a l'ocupació és una part essencial del dret a la ciutat.
Organització Internacional del Treball (OIT)	A través de l'**Estratègia d'inclusió de la discapacitat 2024-2027**, l'OIT descriu objectius, indicadors i estructures de governança que són molt útils per definir responsabilitats i mesures a escala metropolitana. També impulsa la xarxa global Business & Disability Network per guiar grans empreses en la contractació inclusiva i l'accessibilitat digital.
Xarxes globals privades	Com a complement institucional, destaquen compromisos com The Valuable 500 (impulsat pel Fòrum Econòmic Mundial), en què centenars de CEO es comprometen a incloure la discapacitat en l'agenda estratègica directiva, un model que pot servir d'inspiració per crear un teixit empresarial compromès a l'àrea metropolitana.

Àmbit estatal i català

A l'Estat i a Catalunya es disposa d'un conjunt de normes i documents de referència que ofereixen eines jurídiques i funcionals que l'àmbit metropolità ha de potenciar.

Constitució espanyola	La Constitució espanyola, especialment després de la reforma de l'**article 49** (2024), **ha passat d'un model assistencialista a un model basat en drets i dignitat**. El text actual substitueix termes obsolets per «persones amb discapacitat» i obliga els poders públics a impulsar polítiques que garanteixin l'autonomia personal i la inclusió plena, amb una atenció específica a la protecció de dones i menors. Aquest mandat es reforça amb **els articles 9.2 i 14, que exigeixen a les administracions superar els obstacles que impedeixen la igualtat real**. Això converteix la inclusió laboral no només en una opció política, sinó en el deure constitucional de garantir que el dret al treball sigui efectiu i lliure de qualsevol forma de discriminació.
Llei general de drets de les persones amb discapacitat	El **Reial decret legislatiu 1/2013** aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, **que recull principis bàsics de no-discriminació i d'accessibilitat**. **L'eina històrica i nuclear** (vinculada al Reial decret 27/2000) **és la quota de reserva del 2 % a persones amb discapacitat, obligatòria per a empreses amb un personal de 50 treballadors o més.**

Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat	L'Estratègia reconeix la inclusió laboral de les persones amb discapacitat com un element clau per avançar cap a un mercat de treball més equitatiu i cohesionat. **Incorpora la necessitat de reduir les desigualtats d'accés a l'ocupació**, reforçar les polítiques actives dirigides als col·lectius amb més dificultats d'inserció i promoure entorns laborals accessibles i inclusius. Així mateix, aposta per millorar la qualitat de l'ocupació, la formació al llarg de la vida i l'adaptació dels llocs de treball. Situa la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació com a principis centrals de les polítiques d'ocupació a Catalunya.
Llibre blanc del 2023	Malgrat les normatives existents, el Llibre blanc sobre l'ocupació i la discapacitat (2023) conclou que **és urgent modernitzar i reformar profundament el marc regulador** per adequar-lo a la Convenció de l'ONU. Aquest informe estatal alerta que el model ha quedat estancat i exigeix evolucionar cap a un marc d'activació inclusiva flexible. El Llibre blanc assenyala que **cal reformar com s'aplica la quota del 2 % i revisar a fons l'ús (sovint excessiu) de mesures alternatives** en la contractació. A més, estableix la necessitat de fomentar noves vies com l'emprenedoria i el treball autònom (on el col·lectiu té una presència molt reduïda per la manca d'un ecosistema de suport potent), garantir la formació continuada i crear una autoritat independent que avaluï de veritat l'impacte d'aquestes polítiques públiques.

Marc municipal i metropolità

La present Declaració s'alinea amb iniciatives estratègiques ja existents al territori, com el **Pla d'impuls per a l'ocupació de qualitat de les persones amb discapacitat 2025-2027 de l'Ajuntament de Barcelona**, que promou l'accés a una ocupació digna i inclusiva; el **Pla metropolità de suport a les polítiques socials 2024-2027** de l'AMB, que reforça la cohesió social i la igualtat d'oportunitats a escala metropolitana; i la **Taula Social Metropolitana**, com a espai estable de cooperació entre administracions i agents socials per impulsar respostes coordinades davant els reptes socials compartits. Aquests marcs contribueixen a consolidar una acció pública integrada en favor de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

2.2 Dades clau de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat

L'anàlisi de les dades recents a la metròpolis de Barcelona[2] evidencia una realitat marcada pel creixement demogràfic del col·lectiu i la persistència de barreres estructurals en el mercat de treball.

Creixement del col·lectiu, feminització i envelliment

Entre el 2019 i el 2024, la població total amb discapacitat reconeguda a l'àrea metropolitana de Barcelona ha crescut un **15 % (més de 43.000 persones)**. Aquest augment és principalment femení: el nombre de **dones amb discapacitat ha crescut un 17,1 %**, davant del 12,5 % dels homes.

L'any 2024, a l'àrea metropolitana de Barcelona hi havia **136.484 persones amb discapacitat en edat de treballar**, de les quals el **72 % tenia més de 44 anys**. En el període 2019-2024, el grup entre 16 i 44 anys s'ha reduït un 5,2 %,

2 Segons dades de l'informe *Persones amb discapacitat i mercat de treball a l'entorn metropolità de Barcelona l'any 2024* (COCEMFE Barcelona, 2025).

mentre que el grup entre 45 i 64 anys ha augmentat lleugerament (un 0,2 %). També s'observa un augment significatiu del nombre de persones amb discapacitat severa, que ha crescut un 26 %.

Estancament de l'ocupació i baixa participació en el mercat de treball

A l'àrea metropolitana de Barcelona, el volum total de contractes a persones amb discapacitat ha caigut un 34 % des del 2019. La **taxa de contractació s'ha mantingut estancada, al voltant de l'1,5 %** respecte al total de la població. La taxa d'atur registrat es manté inamovible, al voltant del 6 % (6,11 % el 2024). Per posar-ho en context, a Catalunya la **taxa d'ocupació de les persones amb discapacitat és només del 30,5 %**, menys de la meitat que la de la població sense discapacitat (73,9 %).

Segregació i dependència del mercat protegit

La contractació continua vinculada als **centres especials de treball (CET), que concentren entre el 72 % i el 75 % dels contractes** formalitzats en l'àmbit metropolità. Aquesta dada confirma que els CET actuen més com una finalitat que com un pont.

Precarietat, bretxa salarial i formació

Més enllà de l'accés, la qualitat de la feina de les persones amb discapacitat és inferior. Les dades de l'entorn de Barcelona mostren una **bretxa salarial del 25,1 %** (el salari mitjà és de 26.696 € anuals enfront dels 35.623 € de la resta de la població). A més, **tenen més contractes a temps parcial (un 28 %, davant del 20,5 % de la població general)** i es concentren en sectors de menys valor afegit. Això està directament relacionat amb un fort desajust formatiu: **només el 52,6 % disposa d'estudis postobligatoris** (davant del 73,7 % general) i pateixen un dèficit important en competències digitals.

En síntesi, l'anàlisi realitzada posa de manifest un conjunt de **reptes estructurals** que condicionen de manera profunda la participació de les persones amb discapacitat en el mercat laboral metropolità. Aquests reptes, identificats al llarg de l'informe, es poden agrupar en vuit àmbits clau:

1. Baixa participació laboral del col·lectiu.
2. Concentració de l'ocupació en centres especials de treball (CET), amb una presència encara limitada al mercat ordinari.
3. Precarietat laboral i bretxa salarial, amb salaris inferiors a la mitjana de la població sense discapacitat, i més contractes temporals i jornades parcials.
4. Manca d'accessibilitat universal als entorns laborals, de formació, transport i tecnologia, que dificulta la plena participació i la igualtat d'oportunitats.
5. Desajust entre formació i mercat de treball, amb menys presència d'estudis postobligatoris i dèficit de competències digitals i professionals en sectors emergents.
6. Desigualtat de gènere i envelliment del col·lectiu, que accentua les dificultats d'accés i permanència a la feina.
7. Desigualtats produïdes segons el tipus de discapacitat, en què destaquen la salut mental i altres discapacitats no visibles o ocultes, com determinades malalties cròniques, discapacitats orgàniques, trastorns neurològics o altres afeccions que, tot i no ser perceptibles externament, poden generar limitacions significatives en l'accés, el desenvolupament i la permanència en l'ocupació. La manca de coneixement sobre aquestes realitats sovint dificulta la identificació de necessitats de suport i adaptació.
8. Presència limitada en sectors de valor afegit i ocupacions qualificades, amb concentració en activitats de salaris baixos.
9. Manca de coordinació i de sistemes de dades compartits per al seguiment i l'avaluació de les polítiques inclusives.

3. Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat

Preàmbul

El Consell Metropolità de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB), conscient que el dret al treball constitueix un element essencial per garantir l'autonomia personal, la participació social i la igualtat efectiva d'oportunitats, manifesta la voluntat de reforçar el compromís col·lectiu amb la inclusió laboral de les persones amb discapacitat en el conjunt del territori metropolità.

La metròpolis de Barcelona afronta un context marcat pel creixement del col·lectiu de persones amb discapacitat, així com per la persistència de desigualtats estructurals que els limiten l'accés al mercat laboral ordinari i els condicionen la qualitat de l'ocupació. Malgrat els avenços assolits en les darreres dècades, les dades evidencien que la participació laboral continua sent significativament inferior a la de la població general, amb nivells més alts de precarietat, segregació ocupacional i desigualtat salarial.

Cal prestar una atenció específica a les persones amb discapacitats no visibles, que sovint topen amb barreres menys evidents però igualment limitadores per a una inclusió laboral efectiva.

El Consell Metropolità reconeix que la inclusió laboral de les persones amb discapacitat no constitueix únicament una política social, sinó un repte democràtic, econòmic i territorial, estretament vinculat a la cohesió social, a la competitivitat del teixit productiu i al desenvolupament sostenible de la metròpolis.

Així mateix, es constata la necessitat d'avançar cap a un model que superi les barreres físiques, socials, digitals i organitzatives que encara dificulten la plena participació laboral, amb entorns accessibles, empreses inclusives i itineraris professionals que garanteixin ocupacions dignes, estables i de qualitat.

La inclusió laboral efectiva també requereix acompanyar el teixit empresarial en aquest procés, especialment les petites i mitjanes empreses, i facilitar-los recursos, assessorament tècnic, eines de gestió, suport especialitzat i mecanismes de cooperació que els permetin implementar mesures inclusives de manera sostenible.

En aquest marc, l'AMB i els municipis que la integren expressen la voluntat compartida d'impulsar una acció pública coordinada que situï la diversitat funcional com un valor col·lectiu i que contribueixi a construir una metròpolis més justa, inclusiva i cohesionada, on ningú quedi exclòs de les oportunitats de desenvolupament personal i professional.

Per tot això, el **Consell Metropolità de l'AMB** adopta la present Declaració metropolitana com a instrument de referència de les polítiques públiques i la cooperació amb els municipis metropolitans en matèria d'inclusió laboral.

Principis rectors

Aquesta Declaració s'inspira en els principis següents, que han d'orientar el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques públiques metropolitanes en matèria d'inclusió laboral:



Igualtat d'oportunitats i no-discriminació
Garantir l'accés a la feina en condicions d'equitat per a totes les persones.



Model biopsicosocial i enfocament de drets humans
Entendre la discapacitat com el resultat de la interacció entre la persona i les barreres socials.



Perspectiva de gènere i interseccionalitat
Incorporar els factors que generen desigualtats acumulades en l'accés a l'ocupació.



Qualitat de l'ocupació (estabilitat, dignitat i desenvolupament professional)
Promoure feines dignes i amb oportunitats de creixement.



Accessibilitat universal (física, digital, organitzativa i cognitiva)
Assegurar entorns accessibles per a tothom.



Autonomia personal i vida independent
Afavorir la capacitat de decidir i desenvolupar un projecte vital propi.



Cooperació i governança col·laborativa
Impulsar la cooperació entre administracions, agents socials i societat civil.

Objectius estratègics metropolitans

En el marc d'aquesta Declaració, el Consell Metropolità de l'AMB i els municipis metropolitans que s'hi adhereixin manifesten la voluntat d'avançar, de manera coordinada i progressiva, en l'impuls d'actuacions orientades a millorar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat al territori metropolità. En aquest sentit, les organitzacions adherides comparteixen els **objectius estratègics metropolitans** següents:

1	**Promoure l'accés al mercat laboral ordinari** de les persones amb discapacitat, incrementar les oportunitats d'ocupació inclusiva i fomentar la contractació de persones amb discapacitat al territori metropolità. Les administracions han de ser un exemple en aquest àmbit i contractar persones amb diferents tipus de discapacitat.
2	**Afavorir la transició cap a models laborals més inclusius** i incidir en el paper dels centres especials de treball com a espais d'oportunitat amb itineraris efectius cap al mercat ordinari.
3	**Millorar la qualitat de l'ocupació** impulsant mesures orientades a reduir la precarietat laboral, la contractació a temps parcial involuntària i la bretxa salarial existent.
4	**Garantir l'accessibilitat universal** en els entorns laborals, formatius, digitals i de mobilitat incorporant criteris d'accessibilitat i disseny universal en les polítiques metropolitanes.
5	**Impulsar la formació i la capacitació professional**, especialment en competències digitals i en sectors emergents i d'alt valor afegit, per reduir el desajust entre qualificació i demanda laboral.
6	**Incorporar la perspectiva de gènere i d'envelliment actiu** amb mesures específiques que atenguin les desigualtats que afecten especialment les dones amb discapacitat i les persones de més edat.

7	**Fomentar la diversificació sectorial de l'ocupació** per promoure la presència de persones amb discapacitat en ocupacions qualificades i en activitats econòmiques estratègiques.
8	**Reforçar la coordinació institucional metropolitana** establint mecanismes de cooperació entre administracions i sistemes compartits d'informació, seguiment i avaluació de les polítiques d'inclusió laboral.
9	**Promoure la sensibilització social i empresarial**, reconèixer el valor de la diversitat en el món laboral, combatre qualsevol forma de discriminació i donar a conèixer la realitat de les discapacitats visibles i no visibles i les necessitats específiques de suport que poden requerir.
10	**Incidir en l'acompanyament al teixit empresarial**, especialment a les petites i mitjanes empreses, i facilitar-los recursos per afavorir la inclusió laboral efectiva de les persones amb discapacitat.
11	**Establir un marc estable de governança metropolitana** que permeti desplegar, monitorar i actualitzar les actuacions derivades d'aquesta Declaració.

Clàusula d'adhesió

El Consell Metropolità de l'AMB convida els municipis metropolitans a **adherir-se a la present Declaració metropolitana per tal d'abordar conjuntament els seus objectius estratègics** i a incorporar els seus principis i compromisos en el desenvolupament de les polítiques, plans i actuacions respectius.

L'adhesió a aquesta Declaració implica la voluntat compartida de contribuir activament a la construcció d'un mercat de treball més inclusiu, accessible i equitatiu, així com de participar en espais de cooperació i coordinació que permetin avançar cap a objectius comuns d'inclusió laboral de les persones amb discapacitat a escala metropolitana. A aquest efecte, l'AMB promourà mecanismes que facilitin l'adhesió formal dels municipis metropolitans, així com instruments de col·laboració i intercanvi de coneixement.

Calendari i vigència

El període de desplegament d'aquesta Declaració s'iniciarà amb la seva aprovació formal i s'estendrà fins a l'any 2030, període durant el qual s'executaran les línies estratègiques i els compromisos que s'hi recullen.

Compromisos de l'AMB i governança de la Declaració

L'AMB assumeix el compromís d'implicar-se en el desplegament efectiu d'aquesta Declaració mitjançant mecanismes de suport i cooperació metropolitana que reforcin la capacitat d'acció dels municipis en matèria d'inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat. Aquest compromís es concreta en tres grans àmbits:

- L'assistència tècnica i econòmica a iniciatives i projectes dels municipis metropolitans.
- La generació i transferència de coneixement compartit, mitjançant eines com un mapa metropolità de recursos, guies pràctiques i la difusió de bones pràctiques.
- La dinamització d'espais estables de treball col·laboratiu.

Així mateix, la governança de la Declaració s'articularà a través d'espais permanents de cooperació entre l'AMB i els municipis metropolitans, amb la Taula Social Metropolitana com a espai de referència per a la coordinació, el seguiment i el diàleg.

Aquest marc es complementarà amb instruments de reconeixement públic de bones pràctiques, un panell metropolità d'indicadors i un informe biennal de seguiment.

Acord d'aprovació

Per tot això i per tal de desplegar els compromisos adquirits per l'AMB amb aquesta Declaració, es proposa al Consell Metropolità de l'Àrea Metropolitana de Barcelona l'acord següent:

- **APROVAR** la **Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat** que figura a l'expedient, amb l'objecte d'orientar les actuacions de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i dels ajuntaments

metropolitans per promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés, el manteniment i la promoció de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

– **DEMANAR** als municipis metropolitans que s'adhereixin a la Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.
– **NOTIFICAR** la present resolució als municipis metropolitans i a la Federació d'Entitats de Persones amb Discapacitat Física i Orgànica Francesc Layret - COCEMFE Barcelona.

4. Compromisos de l'AMB: suport i cooperació metropolitana per a la inclusió laboral

Amb la finalitat de facilitar el desplegament efectiu dels objectius i eixos d'actuació recollits en aquesta Declaració, l'AMB promourà espais, instruments i iniciatives de suport que contribueixin a reforçar la capacitat d'acció dels municipis en matèria d'inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat.

En aquest marc, es plantegen els eixos de suport següents per afavorir la cooperació metropolitana:

1.
Assistència tècnica i econòmica a municipis

2.
Generació i transferència de coneixement

3.
Dinamització d'espais de treball metropolitans

1. Assistència tècnica i econòmica

Es fomentarà el desenvolupament de mecanismes d'acompanyament tècnic i de suport econòmic destinats a impulsar iniciatives locals d'inclusió sociolaboral. A través de línies de subvenció, assessorament i suport especialitzat, es facilitarà la implementació de projectes municipals i supramunicipals orientats a millorar l'accés, la permanència i la qualitat de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

2. Generació i transferència de coneixement

Es promourà la creació d'un mapa metropolità unificat de recursos d'inclusió sociolaboral que permeti identificar serveis, programes i agents actius al territori, per millorar la coordinació entre administracions i evitar duplicitats. Així mateix, s'impulsarà l'elaboració i difusió de bones pràctiques metropolitanes per afavorir l'aprenentatge compartit i la millora contínua de les polítiques públiques.

Es facilitarà l'elaboració i difusió de guies pràctiques orientades a promoure la contractació inclusiva, especialment adreçades a empreses proveïdores i entitats col·laboradores.

3. Dinamització d'espais de treball metropolitans

En el marc de la Taula Social Metropolitana (TSM), es promourà la dinamització d'un grup de treball específic sobre inclusió laboral de persones amb discapacitat, orientat a impulsar projectes col·laboratius, compartir experiències i generar coneixement aplicat entre municipis, entitats socials i agents econòmics del territori.

5. Governança de la Declaració entre l'AMB i els municipis metropolitans

L'AMB, dins del seu àmbit competencial, mantindrà espais estables de cooperació amb els municipis metropolitans per afavorir la millora contínua de les polítiques d'inclusió laboral.



Taula Social Metropolitana



Reconeixement metropolità de bones pràctiques



Panell públic metropolità d'indicadors



Cocreació i participació directa

Taula Social Metropolitana

La **Taula Social Metropolitana** es consolidarà com l'espai de referència per a la coordinació, el diàleg i el seguiment de les actuacions vinculades a la inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat en l'àmbit metropolità.

Aquest espai reunirà representants de l'AMB, dels 36 municipis metropolitans i de les entitats representatives de les persones amb discapacitat.

Reconeixement metropolità de bones pràctiques

En el marc d'aquesta Declaració, es promourà un instrument de reconeixement públic adreçat a ajuntaments, empreses i organitzacions que destaquin per la implementació de pràctiques innovadores i excel·lents en matèria d'inclusió laboral de persones amb discapacitat.

Aquest distintiu contribuirà a visibilitzar bones pràctiques, generar referents positius i incentivar la millora progressiva de les polítiques i actuacions inclusives al territori metropolità.

Panell públic metropolità d'indicadors

En el marc de la col·laboració amb entitats especialitzades, es promourà la definició i el desplegament d'un **panell públic metropolità d'indicadors**, orientat a monitorar l'evolució de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

Aquest sistema incorporarà indicadors clau que permetin fer seguiment dels resultats i de la gestió de les polítiques desenvolupades, entre els quals:

- **Indicadors d'impacte**, com la taxa d'atur, la taxa de temporalitat o el nombre de contractes registrats segons el tipus.
- **Indicadors de gestió**, com el volum de contractació reservada, les inversions municipals destinades a adaptacions dels llocs de treball o les actuacions de suport a la inclusió laboral.

Tota aquesta informació permetrà elaborar un **informe metropolità biennal d'inclusió laboral de les persones amb discapacitat**, que recollirà l'evolució dels principals indicadors, les actuacions impulsades i les bones pràctiques desenvolupades al territori. Aquest informe permetrà valorar els avenços assolits, identificar àmbits de millora i orientar l'actualització de les línies d'actuació derivades d'aquesta Declaració.

Cocreació i participació directa

Es vetllarà perquè les persones amb discapacitat i les organitzacions que les representen participin activament en totes les fases del cicle de les polítiques públiques —disseny, implementació i avaluació— per garantir, així, una aproximació basada en l'experiència directa i en el principi de participació efectiva.

Annex. Recomanacions i exemples d'eixos d'actuació per avançar cap a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat

La Declaració metropolitana per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat s'aborda des de l'àrea metropolitana de Barcelona, un espai de cooperació entre múltiples actors que incideixen directament en les polítiques d'ocupació i cohesió social. Aquesta mirada metropolitana reconeix que la inclusió laboral no pot dependre d'una sola institució, sinó que requereix la implicació coordinada d'ajuntaments, administracions públiques, teixit empresarial, entitats socials i agents econòmics i sindicals.

Per avançar en els objectius exposats anteriorment, a continuació es presenten una sèrie de recomanacions i exemples d'eixos d'actuació que poden servir d'orientació per als diferents agents implicats en la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

E1. Una metròpolis que activa oportunitats

Breu descripció

Impulsar actuacions metropolitanes que ampliïn les oportunitats d'accés al mercat laboral ordinari per a les persones amb discapacitat mitjançant itineraris d'inserció, mesures d'acompanyament i instruments que afavoreixin la contractació inclusiva al territori.

Objectius estratègics als quals contribueix

- 1. Accés al mercat laboral ordinari
- 2. Transició cap a models laborals inclusius
- 6. Incorporació de la perspectiva de gènere i l'envelliment actiu
- 7. Diversificació sectorial de l'ocupació
- 9. Sensibilització social i empresarial

Exemples d'actuacions[3]

Aquest eix concentra accions d'inserció directa, contractació pública i polítiques actives de l'Administració.

- **Itineraris i acompanyament**. Generalitzar els itineraris personalitzats d'inserció i garantir que tinguin el temps suficient d'acompanyament. Això inclou acompanyar persones i empreses en totes les fases del procés laboral, reforçar la figura del prospector laboral a temps complet, la mentoria de joves i la creació de clubs de feina inclusius permanents. També inclou l'impuls del treball amb suport. Així mateix, cal garantir que els itineraris incorporin una atenció específica a les persones amb discapacitats no visibles, i identificar barreres, necessitats d'adaptació i mesures de suport individualitzades per facilitar-los la incorporació i la permanència als llocs de treball.
- **Polítiques i plans d'ocupació.** Impuls de plans locals d'ocupació inclusiva específics amb continuïtat anual i programes de pràctiques des de l'Administració. També s'estableix el repte d'assegurar polítiques actives d'ocupació estables, que no depenguin exclusivament de subvencions temporals. Destaca la necessitat de programes orientats a dones, i especialment a dones més gran de 45 anys amb discapacitat.
- **El paper de l'Administració i la contractació pública**. Posicionar l'Administració local com a contractant exemplar, de manera que defineixi i publiqui perfils professionals adaptats. Destaca l'acció prioritària d'incorporar clàusules socials obligatòries i criteris d'accessibilitat en la contractació pública metropolitana, així com establir una reserva mínima del 5 % de places en plans d'ocupació municipals.
- **Transició laboral i mercat ordinari**. Fomentar activament la intermediació amb empreses i promoure contractes de transició entre els centres especials de treball (CET) i l'empresa ordinària.
- **Qualitat laboral**. Reivindicar salaris dignes per sobre del salari mínim interprofessional i fomentar llocs de treball de qualificació mitjana i alta.

3 Cada municipi i cada agent compromès amb l'impuls dels objectius i eixos de la Declaració ha de definir els seus plans d'actuació tenint en compte les seves competències i capacitat d'actuació en cada moment. No obstant això, en aquest apartat es presenten una sèrie d'actuacions i iniciatives clau que poden constituir un mínim comú denominador per incidir en el context de la Declaració.

E2. Una metròpolis que forma i capacita

Breu descripció

Desenvolupar accions orientades a millorar l'ocupabilitat mitjançant la formació al llarg de la vida, el reforç de competències professionals i digitals i l'adaptació de l'oferta formativa a les necessitats presents i futures del mercat de treball.

Objectius estratègics als quals contribueix

- 3. Millora de la qualitat de l'ocupació
- 5. Formació i capacitació professional
- 6. Incorporació de la perspectiva de gènere i l'envelliment actiu
- 7. Accés a ocupacions qualificades

Exemples d'actuacions

Aquest eix recull mesures per millorar les competències i l'adequació al mercat laboral.

- **Formació pràctica i adaptada**. Impuls de formació professional adaptada segons el tipus de discapacitat i creació de programes híbrids que combinin competències tècniques amb habilitats laborals. És prioritària la garantia que tota la formació inclogui pràctiques en entorns reals o empreses i que disposi de materials formatius accessibles i en lectura fàcil.
- **Transició i orientació**. Suport i orientació vocacional inclusiva en la transició escola-treball, incloent-hi l'ampliació i diversificació dels itineraris formatius específics (IFE).
- **Competències de futur.** Impulsar programes de competències digitals inclusives i apostar per la formació en sectors emergents i digitals.
- **Formació de professionals**. Oferir formació específica i continuada al personal tècnic municipal.

E3. Una metròpolis amb empreses compromeses

Breu descripció

Fomentar la implicació activa del teixit empresarial metropolità en la inclusió laboral promovent aliances publicoprivades, incentivant bones pràctiques i reconeixent les empreses que incorporen la diversitat com a valor estratègic.

Objectius estratègics als quals contribueix

- 1. Accés al mercat laboral ordinari
- 2. Transició cap a models més inclusius
- 3. Qualitat de l'ocupació
- 9. Sensibilització social i empresarial

Exemples d'actuacions

Aquest eix s'orienta a promoure el suport, els incentius i l'avaluació en el teixit productiu.

- **Incentius i reconeixement**. Estendre els ajuts i incentius a l'empresa ordinària (no només als CET) i establir mecanismes de reconeixement o registres per a empreses inclusives.
- **Aliances empresarials**. Impulsar aliances amb patronals i gremis per tal de cobrir vacants reals del mercat. Oferir formació legal i pràctica al teixit empresarial i impulsar la figura del tutor d'acollida a la mateixa empresa. Promoure l'acompanyament a l'emprenedoria inclusiva i donar acompanyament tècnic a les pimes pel que fa a la responsabilitat social corporativa.
- **Auditoria de quotes i normativa**. Fer auditories periòdicament i incrementar la inspecció sobre el compliment de la quota legal del 2 % a les empreses, així com revisar l'aplicació d'aquesta quota perquè no recaigui exclusivament en la discapacitat física.
- **Economia social**. Promoure l'economia social i solidària i donar suport als centres especials de treball d'iniciativa social (CETIS).
- **Assessorament i acompanyament empresarial**. Oferir serveis d'assessorament i acompanyament, especialment a les petites i mitjanes empreses, per facilitar la incorporació i el manteniment a la feina de persones amb discapacitat. Aquest suport pot incloure orientació sobre adaptacions de llocs de treball, accessibilitat, gestió de la diversitat, resolució de dubtes normatius, suport a equips directius i comandaments intermedis, identificació de recursos disponibles i seguiment dels processos d'inclusió laboral.

E4. Una metròpolis accessible i sense barreres

Breu descripció

Promoure l'eliminació progressiva de barreres físiques, digitals, organitzatives i cognitives per garantir entorns laborals i formatius accessibles que permetin la participació plena i efectiva de tothom.

Objectius estratègics als quals contribueix

- 1. Accés al mercat laboral ordinari
- 3. Qualitat de l'ocupació
- 4. Accessibilitat universal
- 6. Incorporació de la perspectiva de gènere i l'envelliment actiu

Exemples d'actuacions

Aquest eix es focalitza a garantir que els entorns de treball siguin espais físics, digitals i emocionals segurs i adaptats.

- **Accessibilitat global**. Garantir l'accessibilitat universal als llocs de treball (física, digital i comunicativa), la qual cosa inclou obligatòriament la lectura fàcil i l'accessibilitat cognitiva.
- **Anàlisi i adaptacions**. Facilitar suport tecnològic i dur a terme anàlisis específiques dels llocs de treball per tal d'identificar quines adaptacions raonables són necessàries.
- **Suport en salut mental**. Garantir suport emocional i psicològic de manera estable, fent especial èmfasi en la salut mental als entorns de treball.
- **Entorn i mobilitat**. Reclamar i garantir la mobilitat accessible com una condició indispensable per accedir a l'ocupació i establir cultures organitzatives totalment lliures de discriminació.

E5. Una metròpolis que genera coneixement i avalua

Breu descripció

Impulsar sistemes compartits d'informació, seguiment i avaluació que permetin generar coneixement, mesurar l'impacte de les polítiques públiques i orientar la presa de decisions en matèria d'inclusió laboral.

Objectius estratègics als quals contribueix

- 8. Coordinació institucional i sistemes d'informació
- 9. Sensibilització social i empresarial
- 10. Governança metropolitana

Exemples d'actuacions

En aquest eix s'agrupen la visibilització, la informació compartida i el seguiment.

- **Dades i monitoratge**. Consolidar l'informe anual *Persones amb discapacitat i mercat de treball a l'àrea metropolitana de Barcelona* i desenvolupar un sistema d'indicadors metropolitans compartits.
- **Sensibilització i xarxa**. Fer campanyes de sensibilització dirigides a la ciutadania, les empreses i les administracions per donar a conèixer les discapacitats visibles i no visibles, combatre estereotips i promoure entorns laborals que facilitin la comprensió, l'acompanyament i les adaptacions necessàries.
- **Bones pràctiques**. Promoure la difusió de bones pràctiques entre municipis i establir espais de trobada regulars que reuneixin administracions, empreses i entitats socials.