

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES (PPT) PER A L'ADJUDICACIÓ DELS SERVEIS DE DISSENY I SEGUIMENT DE L'EXECUCIÓ DELS PROJECTES D'IMPLEMENTACIÓ EXPERIMENTAL METODOLOGIA DE CURRÍCULUM CEC EN ELS PROCESSOS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL I PROJECTE VALOR SÈNIOR. SUMANT EXPERIÈNCIA I FUTUR CORPORATIU, DE MENTORIA LABORAL PER A PERSONES MAJORS DE 45 ANYS

1. Antecedents

Barcelona Activa, com a Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, té la missió de promoure l'ocupació de qualitat, la iniciativa emprenedora, la competitivitat empresarial i la diversificació del teixit productiu i la cohesió social, amb l'objectiu d'avançar cap a un model econòmic sostenible, inclusiu, just i generador d'oportunitats.

Barcelona Impulsa, l'agenda econòmica de la ciutat de Barcelona 2022-2035, s'inspira en els principis del Pilar Europeu dels Drets Socials, amb la voluntat de construir i reforçar la política econòmica per tal de lluitar contra les desigualtats, garantir la igualtat d'oportunitats i de condicions laborals justes a la ciutadania. Per fer-ho, incorpora com a eix vertebrador de totes les mesures i accions, de manera transversal, la perspectiva interseccional, la cohesió territorial i social, la prosperitat, la competitivitat, l'equitat i la sostenibilitat ambiental. La visió és esdevenir una capital econòmica basada en el talent i el coneixement que promou l'accés a llocs de treball de qualitat per a tothom i la competitivitat empresarial de tots els sectors econòmics, sent una de les línies de treball la generació d'oportunitats i l'ocupació de qualitat.

És així com una de les principals prioritats municipals és la lluita contra l'atur i la precarietat laboral. Fomentar l'ocupació de qualitat és essencial per a la ciutat i constitueix un element clau per a la millora de la cohesió social i l'avenç cap a un model de desenvolupament just i sostenible. L'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021-2030 (ABOQ), marc estratègic per al desplegament de les polítiques d'ocupació a la ciutat, estableix com a prioritat la millora de l'ocupabilitat de col·lectius amb més dificultats d'accés al mercat laboral, especialment dones, joves i persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada, l'abordatge de reptes vinculats a les dinàmiques del mercat de treball des d'una perspectiva interseccional i promou la concertació social i la col·laboració público-privada per desplegar serveis innovadors d'acompanyament i assessorament.

En el context socioeconòmic actual, les persones majors de 45 anys, representen un grup de població especialment vulnerable en relació amb les desigualtats que afecten l'accés al mercat de treball i les condicions laborals. Tanmateix, cal tenir present que es tracta d'un grup altament heterogeni, integrat per perfils diversos en termes de trajectòries professionals, nivell formatiu, gènere, origen o situació socioeconòmica, fet que comporta una incidència diferenciada dels factors de desigualtat en la seva relació amb el mercat laboral. Aquesta situació respon, en part, a factors estructurals i a la persistència de pràctiques d'edatisme que condicionen les oportunitats professionals en funció de l'edat. Aquestes dinàmiques no només generen desigualtats d'oportunitats, sinó que també comporten una infrautilització de competències, experiència i talent, amb la consegüent pèrdua de capital humà per al teixit productiu. En aquest escenari, esdevé necessari impulsar iniciatives específiques que, des d'un enfocament adaptat a la diversitat de perfils existents dins del col·lectiu, contribueixin a revertir aquestes desigualtats, afavorint la inclusió laboral de les persones majors de 45 anys i posant en valor el seu potencial com a actiu estratègic per al desenvolupament econòmic i social.

A finals d'abril de 2026, la ciutat de Barcelona presenta una realitat estructural rellevant en relació amb la desocupació de les persones majors de 45 anys. Segons dades oficials de l'Oficina Municipal de Dades, el nombre total de persones registrades com a aturades a la ciutat se situa en 62.793 persones, de les quals 35.027 són dones (55,8%) i 27.766 són homes (44,2%), fet que evidencia una clara feminització de l'atur. Aquesta distribució per sexe posa de manifest la persistència de desigualtats de gènere en el mercat de treball, especialment significatives en determinades franges d'edat i en contextos de major vulnerabilitat laboral, com és el cas del col·lectiu de persones majors de 45 anys.

Per grans grups d'edat, les persones majors de 45 anys concentren una part molt significativa de la desocupació a la ciutat, amb més de 34.000 persones aturades en aquesta franja, cosa que representa aproximadament el 52,3% del total de persones desocupades. Dins aquest col·lectiu, la incidència de l'atur de llarga durada és especialment elevada:

un total de 19.522 persones majors de 45 anys porten més de 12 mesos en situació d'atur, fet que equival a prop del 31,0% del total de persones aturades i al voltant del 57,2% de les persones aturades majors de 45 anys. Aquestes dades evidencien una elevada cronificació de la desocupació dins aquest grup i posen de manifest la necessitat d'implementar mesures específiques orientades a facilitar-ne la reincorporació efectiva al mercat de treball.

Aquest, és un grup de població heterogeni, però que presenta una elevada incidència d'atur de llarga durada, fenomen que es troba fortament cronificat i que afecta de manera particular les persones de més edat, fins al punt que, en l'àmbit català, es constata que una part molt rellevant de les persones en situació d'atur porten més de 12 mesos sense feina, amb una incidència especialment elevada entre majors de 45 anys. Aquesta persistència en la desocupació està estretament vinculada a factors estructurals de desigualtat, com els biaixos discriminatoris per edat en els processos de selecció, la menor inversió en formació contínua en etapes avançades de la vida laboral o la percepció empresarial de menor adaptabilitat del talent sènior.

Aquesta realitat té un impacte directe tant en la qualitat de vida de les persones afectades com en el funcionament del mercat laboral. Des d'una perspectiva social, l'atur de llarga durada en persones majors de 45 anys es tradueix en processos de desconnexió professional, pèrdua sostinguda d'ingressos, deteriorament del benestar emocional i augment del risc d'exclusió social.

Des d'una perspectiva econòmica, implica una infrautilització del capital humà disponible, amb la consegüent pèrdua de talent, experiència i coneixement acumulat, elements clau per a la competitivitat del teixit productiu. L'expulsió prematura de professionals sèniors del mercat de treball i la manca d'estratègies empresarials orientades a la retenció del seu talent comporten una reducció de la capacitat de les organitzacions per transferir coneixement, innovar i adaptar-se a entorns complexos. Així mateix, la pèrdua de diversitat generacional dins les empreses limita la complementaritat d'habilitats i perspectives, un factor fonamental per a la presa de decisions eficients i per a la millora del rendiment organitzatiu.

En aquest sentit, la persistència d'aquesta situació contribueix a una menor qualitat del mercat de treball de la ciutat, no només perquè desaprofitat el potencial del talent sènior, sinó també perquè debilita la capacitat competitiva del conjunt del sistema productiu, afectant negativament els objectius d'ocupació de qualitat, inclusiva i sostenible que promou l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat.

En el marc de la Taula d'Ocupació Inclusiva (TOI) de l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat, es va desenvolupar un treball col·laboratiu orientat a identificar, des d'una perspectiva interseccional, els principals factors de desigualtat que afecten les persones majors de 45 anys en la seva relació amb el mercat laboral. Aquest procés es va concretar en una diagnosi participativa basada en la realització de grups focals amb agents de l'ecosistema ocupacional —administració, empreses, entitats socials i persones del propi col·lectiu—, així com en l'anàlisi de dades i perfils sociodemogràfics. Els resultats van evidenciar que les dificultats d'accés i permanència al mercat de treball no responen únicament a qüestions d'edat, sinó a la confluència de factors estructurals i individuals, entre el quals els propis prejudicis empresarials, la bretxa digital, la manca d'actualització competencial, la situació socioeconòmica o la incidència d'altres eixos de desigualtat (gènere, origen, situació administrativa o salut) són factors destacats. Així mateix, es va constatar el pes negatiu dels estereotips —especialment en els processos de selecció— i la necessitat de reconèixer i posar en valor el capital competencial i l'experiència acumulada d'aquest col·lectiu.

A partir d'aquesta diagnosi, es van prioritzar diverses línies d'actuació orientades a reduir aquestes desigualtats i millorar els processos d'accés a l'ocupació. Entre aquestes, es van destacar dues accions estratègiques amb evidències d'impacte positiu en contextos similars al del mercat de treball de Barcelona: d'una banda, la implementació del currículum cec com a metodologia d'intermediació, amb l'objectiu de minimitzar l'impacte dels biaixos i estereotips en les fases inicials dels processos de selecció; i, de l'altra, el desenvolupament de programes de mentoria professional amb empreses, orientats a facilitar l'acompanyament, la transferència de coneixement i la consolidació de la inserció laboral.

Sota aquesta perspectiva s'impulsa els projectes: "Currículum Cec", per a la implementació experimental de la metodologia del currículum cec en els processos d'intermediació laboral" i "Valor Sènior. Sumant experiència i futur corporatiu", projecte de mentoria d'acompanyament per a la reactivació laboral i professional i la retenció de talent sènior (persones majors de 45 anys).

2. LOT 1 CURRÍCULUM CEC: IMPLEMENTACIÓ EXPERIMENTAL DE LA METODOLOGIA DEL CURRÍCULUM CEC EN ELS PROCESSOS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL PER A PERSONES MAJORS DE 45 ANYS

2.1. Objecte del contracte

L'objecte del contracte és la prestació dels serveis de disseny, coordinació, seguiment de la implementació i avaluació d'un projecte pilot de caràcter experimental orientat a la introducció, validació i anàlisi de la metodologia del currículum cec en els processos d'intermediació laboral. Aquesta iniciativa té com a finalitat promoure processos de selecció basats en criteris objectius i competencials, reduint els biaixos discriminatoris —especialment els associats a l'edat— i afavorint la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball.

El projecte s'adreça específicament a persones majors de 45 anys, en situació d'atur de llarga durada i/o amb dificultats d'inserció laboral, un col·lectiu especialment afectat per desigualtats estructurals en l'accés, el manteniment i les condicions de treball. En aquest sentit, la intervenció incorpora una perspectiva interseccional que analitza i aborda els diferents factors que incideixen en la discriminació laboral —com l'edat, el gènere, l'origen, la trajectòria professional o el nivell formatiu—, amb l'objectiu de generar respostes més ajustades i eficaces.

El projecte desplega una doble línia d'actuació: d'una banda, sobre les persones participants, mitjançant accions d'orientació, acompanyament i millora de l'ocupabilitat (que seran implementades per entitats de l'esfera de l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat – ABOQ); i de l'altra, sobre les empreses col·laboradores, a través d'accions de sensibilització, assessorament i suport per a la implementació de processos de selecció més inclusius, equitatius i basats en competències.

Així mateix, el projecte es configura com una experiència pilot amb un fort component experimental, orientada a la generació d'evidència. Per aquest motiu, ha d'incorporar des del seu disseny mecanismes rigorosos de seguiment i avaluació que permetin analitzar l'impacte de la metodologia del currículum cec en termes d'eficiència, equitat i resultats d'inserció. Un dels seus objectius centrals ha de ser valorar la seva eficàcia i identificar les condicions necessàries per a la seva possible escalabilitat i transferència a altres contextos o polítiques públiques.

En darrer terme, el projecte pretén contribuir a la posada en valor del talent sènior i a la transformació dels processos de selecció, promovent entorns més justos, transparents i lliures de discriminació.

El projecte tindrà com a població objectiu un mínim de cinquanta (50) persones participants majors de 45 anys, en situació d'atur de llarga durada (igual o superior a 12 mesos), majoritàriament residents a la ciutat de Barcelona, i en procés actiu de recerca de feina. La mostra total podrà situar-se entre cinquanta (50) i seixanta (60) persones, incloent tant participants en el grup d'intervenció com en els grups de control definits en el disseny experimental. La captació de participants serà portada a terme pels equips tècnics de les entitats de l'esfera ABOQ participants, a partir dels criteris de selecció de la mostra i dels grups de control que s'estableixin en el marc d'aquest contracte.

Així mateix, el projecte haurà de comptar amb la participació d'un conjunt mínim d'entre deu (10) i quinze (15) empreses, representatives de diferents sectors d'activitat, que participaran en els processos de selecció mitjançant l'aplicació del model de currículum cec. Les empreses participants seran identificades i proposades pels equips tècnics dels serveis d'intermediació dels diferents entitats ABOQ participants en el projecte, a partir dels criteris establerts a la proposta de l'empresa licitadora.

L'àmbit geogràfic d'execució serà la ciutat de Barcelona, de manera majoritària.

En resum:

- Projecte per introduir i validar la metodologia del currículum cec en processos d'intermediació laboral.
- Objectiu: reduir biaixos discriminatoris (especialment per edat) i promoure processos de selecció basats en competències.

- Focalitzat en persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada (≥ 12 mesos)
- Aplicació d'una perspectiva interseccional (edat, gènere, origen, trajectòria, etc.) en l'anàlisi de desigualtats laborals
- Intervenció doble:
 - Persones participants: orientació, acompanyament i millora de l'ocupabilitat.
 - Empreses: sensibilització, assessorament i suport en processos de selecció inclusius
- Mostra:
 - 50–60 persones participants (incloent grups de control)
 - Mínim 10–15 empreses participants
- Àmbit territorial: ciutat de Barcelona, de manera majoritària.
- Incorporació de mecanismes rigorosos de seguiment, recollida de dades i avaluació d'impacte
- Anàlisi de resultats en termes d'eficiència, equitat i inserció laboral
- Objectiu estratègic: validar l'eficàcia del model i explorar la seva escalabilitat
- Desenvolupament per fases: disseny, coordinació, implementació, seguiment, avaluació i difusió de resultats

2.2. Característiques i objectius del projecte

Currículum Cec és un projecte orientat a la implementació de la metodologia del currículum cec en els processos d'intermediació laboral, amb l'objectiu de promoure pràctiques més justes, objectives i lliures de biaixos discriminatoris. Aquesta metodologia —també anomenada currículum anònim— consisteix a eliminar de les candidatures les dades personals identificatives susceptibles de generar discriminació, com l'edat, el gènere o l'origen, per tal de centrar el procés de selecció exclusivament en les competències, l'experiència i la formació de les persones candidates.

Currículum Cec neix amb la voluntat d'impulsar la contractació de persones majors de 45 anys, reforçant la seva presència en el mercat laboral i contribuint a la superació de barreres estructurals associades a l'edatisme. Mitjançant l'acompanyament especialitzat i assessorament estratègic a les empreses participants, el projecte fomenta la transformació dels models de selecció cap a pràctiques més inclusives, transparents i equitatives. L'acció pilot vol esdevenir un model replicable que contribueixi a generar un ecosistema laboral més divers, just i sostenible, on el talent i l'experiència siguin els principals criteris de valoració i accés a l'ocupació.

Es tracta d'una iniciativa també adreçada a empreses i entitats compromeses amb la igualtat d'oportunitats, que volen incorporar pràctiques innovadores per millorar la qualitat de la seva contractació i afavorir la inclusió del talent sènior. A través del disseny, coordinació, seguiment de la implementació i avaluació de l'acció pilot, el projecte ofereix suport tècnic i metodològic per integrar aquest model en els processos de selecció, contribuint a reduir tant els biaixos conscients com inconscients associats a factors no rellevants per al lloc de treball.

La proposta s'emmarca dins dels principis de no discriminació, igualtat d'oportunitats i foment de l'ocupació de qualitat de l'ABOQ, i vol ser una metodologia que pugui escalar-se si es mostren resultats positius.

Objectius del projecte:

Generals:

- Incorporar un enfocament interseccional als processos de selecció que prioritzi la superació dels factors de desigualtat i discriminació vinculats a l'edat, el gènere i l'origen de les persones participants.
- Fomentar la contractació de persones majors de 45 anys mitjançant la implementació de processos de selecció amb currículum cec en empreses i entitats de Barcelona, reduint els biaixos d'edat en els processos de selecció.

Específics:

- Testar l'eficàcia del currículum cec com a eina de selecció en entorns reals d'empresa.
- Impulsar la contractació de persones de més de 45 anys a través de processos anònims en empreses de sectors estratègics.
- Sensibilitzar empreses i equips de RRHH sobre l'edatisme i la importància d'una selecció objectiva.
- Reduir l'impacte de l'edatisme en els processos de selecció.
- Establir, en base a l'evidència, un model metodològic d'intermediació que sigui replicable i escalable, amb bones pràctiques, recomanacions i indicadors d'impacte.
- Fomentar la col·laboració públicoprivada per lluitar contra la discriminació per edat i altres factors en l'àmbit laboral.

- Generar evidència sobre l'eficàcia del currículum cec en la millora de l'accés a l'ocupació d'aquest grup de població heterogeni.

2.3. Públic objectiu i criteris de selecció de la mostra

Persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada: el projecte s'adreça principalment a persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada que vulguin reincorporar-se al mercat laboral, redirigir la seva trajectòria professional o recuperar oportunitats d'ocupació en entorns on sovint es produeixen biaixos per edat, trajectòries no lineals o períodes d'inactivitat.

Es tracta de persones amb experiència professional acumulada que es troben en moments clau del seu itinerari laboral: processos de reorientació professional, transicions sectorials, situacions de desvinculació prolongada del mercat de treball o dificultats d'accés a processos de selecció per motius associats a l'edat. Així mateix, poden haver experimentat situacions de precarització, obsolescència percebuda de competències o desajust entre la seva experiència i les demandes actuals del mercat.

El projecte posa especial èmfasi en posar en valor el talent sènior i les competències adquirides al llarg de la trajectòria professional, tot promovent processos de selecció més equitatius basats en el potencial i les capacitats, i no en factors discriminatoris. En aquest sentit, es reconeix que la plena ocupabilitat d'aquest col·lectiu depèn tant de les seves competències com de les condicions d'accés al mercat de treball.

Amb l'objectiu de mesurar l'eficàcia de la metodologia del currículum cec, el projecte ha d'incorporar un disseny experimental que inclogui la configuració de grups d'intervenció i grups de control. Aquest plantejament ha de permetre analitzar de manera rigorosa l'impacte de la metodologia en els resultats d'inserció laboral i en la reducció de biaixos en els processos de selecció.

Per això, es valorarà que les persones participants mostrin interès o experiència en àmbits com:

- Desenvolupament i actualització de competències professionals, especialment en relació amb les demandes del mercat de treball.
- Adaptabilitat i capacitat de transferència de coneixements entre sectors o rols professionals.
- Motivació per participar en processos d'intermediació innovadors i en dinàmiques de selecció basades en competències.
- Interès en millorar el seu posicionament professional i en redefinir la seva proposta de valor.

L'objectiu final és facilitar l'accés d'aquestes persones a oportunitats laborals en condicions d'igualtat, mitjançant la implementació del model de currículum cec, i contribuir a la seva inserció laboral efectiva, posant en valor la seva experiència, coneixement i capacitat d'aportació als entorns professionals.

Els criteris a tenir en compte en la selecció de la mostra i els grups de control hauran d'observar, seguint un principi de simplificació de la mostra, com a mínim tres variables centrals: grups d'edat, sexe i origen / nacionalitat. En el cas de la variable edat, aquesta es divideix en dos grans grups: menors i majors de 55 anys. Pel que fa a la variable d'origen, seguint el principi de simplificació de la mostra, es distingirà només entre persones amb nacionalitat espanyola, persones amb nacionalitat de països No UE i estrangers comunitaris. S'haurà de tenir en compte, però, que la variable "nacionalitat" pot induir a biaixos respecte de l'origen i/o percepció d'origen de les persones (persones nacionalitzades amb orígens nacionals i/o familiars originalment estrangers).

A aquestes tres variables centrals, s'afegeix una quarta variable relativa al nivell formatiu / trajectòria professional de les persones.

De cara a definir la mostra de participants, i també dels grups de control -i seguint el principi de simplificació de la mostra-, es tractaria de definir / prioritzar un màxim de 3 o 4 perfils / grups específics. Per exemple: Dones, majors de 55 anys, amb baix nivell formatiu / professional. S'ha de tenir en compte, que aquesta metodologia de priorització deixa fora altres possibles perfils.

EIXOS / VARIABLES								
Temps atur	Més de 12 mesos							
Grups d'edat	Entre 45 i 55 anys				Majors de 55 anys			
Nivell formatiu / trajectòria professional	BAIX		MIG / ALT		BAIX		MIG / ALT	
Sexe	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Origen / nacionalitat (s'ha de tenir en compte que la variable nacionalitat pot induir a biaixos respecte de l'origen)	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU	Nacionals EU No EU
N possibles	9-12	9-12	9-12	9-12	9-12	9-12	9-12	9-12

En resum la mostra ha d'incloure:

- Persones majors de 45 anys amb experiència laboral que es troben en situació d'atur de llarga durada.
- Perfils en procés de reorientació, transició professional o desvinculació prolongada del mercat de treball.
- Es prioritzaran persones que hagin experimentat dificultats d'accés a processos de selecció associades a l'edat o a trajectòries professionals no lineals.

2.4. Criteris per a la identificació de possibles empreses participants

El projecte s'adreça també a aquelles empreses que, d'acord amb els criteris proposats per l'empresa licitadora, presentin un perfil idoni i vulguin participar en processos de selecció innovadors i inclusius. Aquestes empreses hauran de demostrar un compromís ferm amb la igualtat d'oportunitats i amb la reducció de biaixos discriminatoris en la contractació.

L'empresa licitadora haurà de establir un conjunt de criteris i variables que determinin la idoneïtat de les empreses a participar en el projecte. De manera genèrica, però, els perfils de les empreses proposades hauran de presentar les següents característiques:

- Capacitat d'oferir llocs de treball reals vinculats al projecte.
- Compromís amb la implementació del model de currículum cec en els seus processos de selecció.
- Predisposició a participar en accions de sensibilització i formació en selecció inclusiva.
- Diversitat sectorial i tipologia d'activitat, per garantir la transferibilitat dels resultats. Presència dels sectors amb més dificultats per incorporar persones com la logística i el transport, les cures (serveis a les persones, atenció sociosanitària i serveis a la llar) o el comerç i la distribució.

2.5. Fases del contracte i calendarització del projecte segons una durada estimada de 16 mesos

El Lot 1 s'estructura en cinc fases, algunes d'elles amb un desenvolupament paral·lel.

Mesos	Fase	Accions principals (de manera orientativa)
Mes 1-3	Fase 1. Disseny i prospecció	Definició metodològica i operativa del projecte; Disseny d'eines de CV Cec; Definició de mostres i grups de control; Prospecció i captació inicial d'empreses per part dels equips tècnics de les entitats ABOQ a partir dels criteris establerts; Creació de quadres de comandament (definició d'indicadors, eines de seguiment i avaluació)
Mes 3-5	Fase 2. Preparació i activació	Captació i selecció de participants, per part dels equips tècnics de les entitats ABOQ a partir dels criteris de la mostra; Formació a empreses i equips tècnics
Mes 4-13	Fase 3. Implementació i recollida de dades	Aplicació del model de Currículum Cec en processos reals d'intermediació; Desenvolupament d'itineraris; Suport tècnic i acompanyament a empreses; Recollida de dades

Mes 7–15	Fase 4. Anàlisi i avaluació (en paral·lel amb Fase 3)	Tractament i anàlisi de dades de manera progressiva i longitudinal; Anàlisi quantitativa i qualitativa; Avaluació d'impacte
Mes 14–16	Fase 5. Informe i Difusió	Elaboració informe final, presentació de resultats, proposta d'escalabilitat

FASE 1. Disseny i prospecció

En aquesta primera fase, l'empresa adjudicatària assumirà la responsabilitat de dissenyar i estructurar el marc metodològic complet de l'acció pilot de Currículum Cec, així com de desenvolupar els instruments tècnics i operatius necessaris per a la seva correcta implementació. Aquesta fase és estratègica, ja que estableix les bases conceptuals, metodològiques i analítiques que han de garantir la coherència, la qualitat i la validesa de tot el projecte.

En aquest sentit, es durà a terme la definició i el disseny del model de Currículum Cec, assegurant que respongui a criteris de rigor i s'alineï amb una perspectiva interseccional orientada a reduir els biaixos discriminatoris en els processos de selecció, especialment els vinculats a l'edat, el gènere o l'origen. Aquesta definició incorporarà protocols operatius clars per a la seva aplicació en contextos reals d'intermediació laboral.

Paral·lelament, es dissenyaran i desenvoluparan les eines tècniques necessàries per desplegar el model, incloent plantilles estandarditzades de currículum cec, protocols d'ús, criteris de validació i, si escau, solucions tecnològiques que en facilitin l'aplicació, traçabilitat i escalabilitat. Aquestes eines hauran de garantir la seva usabilitat per part de tots els agents implicats: persones participants, empreses i equips tècnics.

Així mateix, es definirà la mostra experimental del projecte, incloent les quotes, els perfils participants i la configuració dels grups de control, incorporant variables clau que permetin una anàlisi i avaluació posterior robusta. En coherència amb aquest disseny, s'establiran els criteris d'anàlisi, seguiment i avaluació, així com el sistema d'indicadors d'implementació, de seguiment i d'impacte, i els quadres de comandament associats, que permetran monitorar el desenvolupament del projecte i avaluar-ne els resultats.

Pel que fa a la dimensió empresarial, l'empresa adjudicatària assumirà un paper central en la definició dels criteris d'identificació d'empreses i en el disseny de l'estratègia de prospecció, així com en el seguiment del procés de captació i vinculació de les empreses participants. Aquestes funcions inclouran la identificació de sectors i organitzacions amb potencial per a la incorporació de talent sènior, així com la definició d'estratègies de comunicació i sensibilització orientades a promoure processos de selecció basats en competències i lliures de biaixos. D'aquesta manera, es garantirà la implicació d'un teixit empresarial divers, compromès amb la igualtat d'oportunitats i determinant per a l'èxit del projecte.

Finalment, l'empresa adjudicatària assumirà la coordinació global de la fase, actuant com a interlocutora única amb els diferents agents implicats i assegurant la validació contínua del disseny amb Barcelona Activa, així com l'alineament estratègic i operatiu de totes les actuacions desplegades.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Definició i disseny de la metodologia del model de Currículum Cec
- Disseny i desenvolupament d'eines tècniques (plantilles, protocols i possibles solucions tecnològiques)
- Definició de la mostra experimental, quotes, perfils i grups de control
- Establiment de criteris d'anàlisi, seguiment i avaluació
- Definició d'indicadors d'implementació, de seguiment i d'anàlisi d'impacte
- Definició dels criteris d'identificació d'empreses susceptibles de participar en el projecte
- Disseny i desplegament de l'estratègia de prospecció, captació i vinculació d'empreses
- Disseny d'estratègies de comunicació i sensibilització empresarial
- Coordinació del projecte i interlocució única amb els agents implicats (inclosa la validació amb Barcelona Activa)

FASE 2. Preparació i (in)formació prèvia

En aquesta segona fase, l'empresa adjudicatària serà responsable de preparar les condicions operatives necessàries per a l'inici de la implementació del projecte. Aquesta fase és clau per garantir una adequada alineació entre els perfils participants, les empreses col·laboradores i els equips tècnics, assegurant així la qualitat de l'execució posterior.

En primer lloc, es durà a terme el disseny de l'estratègia de captació i selecció de participants, d'acord amb els criteris definits en la fase anterior. Això inclourà la validació dels perfils seleccionats i la correcta composició de les mostres, garantint el compliment de les quotes establertes i la coherència amb el disseny experimental del projecte.

Paral·lelament, s'organitzaran i realitzaran, per part dels equips tècnics de les entitats ABOQ participants, sessions d'orientació i informatives adreçades a les persones participants, amb l'objectiu de facilitar la seva comprensió del projecte, el model de currículum cec i el seu paper dins del procés. Aquestes sessions contribuiran a reforçar la seva preparació, implicació i coneixement dels itineraris previstos.

Pel que fa a la dimensió empresarial, es dissenyaran i impartiran, per part de l'empresa licitadora, accions de formació i sensibilització adreçades a les empreses participants, orientades a garantir una correcta comprensió i aplicació del model de currículum cec en els seus processos de selecció. Aquestes accions posaran l'accent en la importància de la selecció basada en competències, la reducció de biaixos i els beneficis de la incorporació de talent divers.

Així mateix, es desenvoluparan accions de formació i suport dirigides als equips tècnics vinculats al projecte, amb la finalitat d'assegurar una aplicació homogènia de la metodologia, l'ús adequat de les eines dissenyades i una correcta gestió dels processos d'intermediació i seguiment.

Finalment, l'empresa adjudicatària garantirà la coordinació continuada amb Barcelona Activa durant tota la fase, assegurant l'alineament dels processos desenvolupats, la validació de les actuacions i la coherència amb els objectius generals del projecte.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Disseny i seguiment del procés de captació i selecció de participants
- Validació de perfils i composició de les mostres
- Organització i realització de sessions d'orientació i informatives per a les persones participants
- Disseny i impartició d'accions de formació i sensibilització adreçades a empreses i equips tècnics vinculats al projecte
- Coordinació amb Barcelona Activa

FASE 3. Implementació i recollida de dades

En aquesta tercera fase, es durà a terme la implementació del model de Currículum Cec en processos i contextos reals d'intermediació laboral i de selecció, mitjançant la seva aplicació en ofertes gestionades amb empreses. Així, és tracta d'una fase de coordinació directa amb les empreses participants, així com de gestió d'ofertes i candidatures, en la que s'haurà de garantir el correcte ús del currículum cec i el seguiment dels processos de selecció. Aquesta és també una fase central per a la recollida de les dades que han de permetre la posterior avaluació del model.

L'empresa adjudicatària serà responsable d'aquest suport tècnic i del seguiment operatiu de la implementació del model de Currículum Cec en contextos reals d'intermediació laboral i del seguiment sistemàtic de la seva aplicació. Aquesta fase és central per validar la viabilitat del model i generar evidència empírica sobre el seu funcionament i impacte. Per això, l'empresa adjudicatària realitzarà un monitoratge constant de la correcta aplicació de la metodologia i de la recollida de dades necessàries per a l'avaluació, vetllant per la fidelitat al model dissenyat i identificant possibles incidències o desviacions. L'empresa adjudicatària serà responsable de la seva resolució, introduint els ajustos necessaris per garantir la qualitat de la implementació i de la recollida de dades.

Finalment, durant tota aquesta fase es mantindrà una coordinació continuada amb Barcelona Activa, assegurant el seguiment del desplegament operatiu, la validació de les actuacions i l'alineament amb els objectius del projecte.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Coordinació i seguiment de la implementació operativa del model de currículum cec en processos reals
- Coordinació amb empreses i equips tècnics
- Suport tècnic continuat a equips tècnics, persones i empreses participants
- Seguiment de la correcta recollida de dades per a l'avaluació del model
- Monitoratge de la correcta aplicació del model i resolució d'incidències
- Coordinació amb Barcelona Activa

FASE 4. Anàlisi i avaluació

En aquesta quarta fase, l'empresa adjudicatària serà responsable de l'anàlisi integral de les dades recollides durant la implementació del projecte, així com de l'avaluació del seu impacte. Aquesta fase té com a objectiu principal generar coneixement estructurat i evidència rigorosa sobre els resultats obtinguts, permetent valorar l'efectivitat del model de Currículum Cec i identificar-ne elements de millora i escalabilitat.

En primer lloc, es durà a terme el tractament i l'explotació de les dades prèviament recollides, tant de naturalesa quantitativa com qualitativa, assegurant-ne la qualitat, consistència i adequació als objectius d'anàlisi definits. Aquest procés inclourà l'organització, depuració i sistematització de la informació per facilitar-ne la seva interpretació. A continuació, es desenvoluparà una anàlisi estadística, qualitativa i comparativa dels resultats, amb especial atenció a les diferències entre els grups d'intervenció i de control, així com a les variables clau definides en el disseny experimental. Aquesta anàlisi permetrà identificar patrons, tendències i possibles efectes atribuïbles a la implementació del model.

Sobre aquesta base, es procedirà a l'avaluació de l'impacte del projecte en funció dels indicadors establerts en fases anteriors, valorant el grau d'assoliment dels objectius plantejats i els canvis generats en els processos de selecció i en l'ocupabilitat de les persones participants.

Així mateix, s'identificaran aprenentatges clau, factors d'èxit i possibles limitacions del model, amb l'objectiu de generar coneixement aplicable a futures implementacions i millorar l'eficàcia de la intervenció.

Finalment, es realitzarà l'elaboració d'informes d'avaluació, tant intermedis com finals, que recolliran els resultats obtinguts, les conclusions principals i les recomanacions operatives i estratègiques derivades de l'anàlisi. Durant tota aquesta fase, es mantindrà una coordinació continuada amb Barcelona Activa, assegurant la validació dels resultats i l'alineament amb els objectius del projecte.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Tractament i explotació de les dades prèviament recollides (quantitatives i qualitatives)
- Anàlisi estadística, qualitativa i comparativa dels resultats
- Avaluació de l'impacte del projecte en funció dels indicadors definits
- Identificació d'aprenentatges clau i factors d'èxit
- Elaboració d'informes d'avaluació intermedis i finals amb conclusions i recomanacions
- Coordinació amb Barcelona Activa

FASE 5. Informe i difusió

En aquesta cinquena fase, l'empresa adjudicatària serà responsable de dissenyar i desplegar l'estratègia de difusió i comunicació del projecte, amb l'objectiu de donar a conèixer els resultats obtinguts, transferir el coneixement generat i promoure la replicabilitat i escalabilitat del model de Currículum Cec.

En primer lloc, es definirà i implementarà una estratègia de difusió estructurada, orientada a diferents públics objectiu (empreses, agents del mercat de treball, institucions i professionals), que permeti maximitzar l'impacte i la visibilitat del projecte. Aquesta estratègia inclourà la identificació de canals, formats i missatges clau adaptats a cada públic.

Paral·lelament, es procedirà a l'elaboració de materials comunicatius i de transferència de coneixement, que recullin de manera sintètica i accessible els resultats, aprenentatges i recomanacions derivades del projecte. Aquests materials hauran de facilitar la comprensió del model i el seu potencial d'aplicació en altres contextos.

Així mateix, s'organitzaran i executaran actes de presentació institucional dels resultats, orientats a la difusió pública del projecte i a la sensibilització dels agents clau, amb especial èmfasi en el teixit empresarial i les institucions vinculades a l'ocupació i la intermediació laboral.

Sobre la base dels resultats obtinguts, es formularà una proposta d'escalabilitat del model, identificant les condicions, recursos i adaptacions necessàries per a la seva extensió a altres àmbits o territoris. Aquesta proposta es complementarà amb una definició metodològica per a la transferència del coneixement generat, facilitant la seva replicació.

Finalment, l'empresa adjudicatària garantirà la coordinació institucional amb Barcelona Activa durant tota la fase, assegurant l'alineament dels missatges, la validació dels continguts i una adequada representació institucional en les accions de difusió i transferència.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Disseny i desplegament de l'estratègia de difusió i comunicació
- Elaboració de materials comunicatius i de transferència de coneixement
- Organització i execució d'actes de presentació institucional de resultats
- Formulació de la proposta d'escalabilitat del model
- Proposta metodològica de transferència de coneixement i
- Coordinació institucional amb Barcelona Activa

2.6. Materials i eines de suport

A més dels continguts i eines ja disponibles a Barcelona Activa -i a la resta d'entitats ABOQ participants en el projecte- per a l'acompanyament de les persones usuàries, es desenvoluparan els materials de suport addicionals que es considerin necessaris per al correcte desplegament del projecte.

Els drets d'explotació de la propietat intel·lectual dels productes resultants elaborats específicament en el marc del contracte correspondran en exclusiva a Barcelona Activa, entenent-se aquests drets íntegrament inclosos en el preu del contracte.

2.7. Altres aspectes de la gestió del projecte a destacar

Tota la documentació vinculada i generada arran d'aquest projecte, incloent la derivada de la participació de les persones i de les empreses (processos de selecció, gestió de candidatures, interaccions i resultats), haurà de ser custodiada per part de l'empresa adjudicatària fins al seu lliurament a Barcelona Activa, garantint la confidencialitat, traçabilitat i compliment de la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

Les aules i espais per a les accions de formació i orientació, incloses aquelles adreçades a persones participants i empreses (sessions d'orientació, formació, sensibilització o coordinació), seran proveïts preferentment per Barcelona Activa. L'adjudicatària del servei donarà suport en la coordinació per a la reserva i ús d'aquests espais, vetllant per l'accessibilitat, l'adequació dels recursos i la participació efectiva de tots els agents implicats.

Les empreses participants hauran d'adherir-se als principis i metodologia del projecte, mitjançant un compromís de participació que inclogui l'aplicació del model de currículum cec en els seus processos de selecció, la col·laboració en el seguiment dels resultats i la contribució a la recollida de dades. Barcelona Activa vetllarà per la seva implicació activa i per la visibilitat i reconeixement del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats i la innovació en els processos de selecció.

Les persones participants seran informades de manera clara sobre el funcionament del projecte, les seves condicions de participació i el tractament de les seves dades, garantint-ne la voluntarietat, la confidencialitat i el respecte als seus drets durant tot el procés. Així mateix, es vetllarà per un acompanyament adequat que faciliti la seva participació activa i el màxim aprofitament de les oportunitats generades.

Es garantirà un marc de coordinació operativa continuada entre l'empresa adjudicatària, Barcelona Activa i les empreses participants, amb l'objectiu d'assegurar la correcta implementació del model, la resolució d'incidències i l'alineament amb els objectius del projecte.

2.8. Calendari

El projecte es desplegarà des de la signatura del contracte fins el 31/12/2027. No es preveu prorroga.

3. LOT 2. PROJECTE VALOR SÈNIOR. SUMANT EXPERIÈNCIA I FUTUR CORPORATIU

3.1. Objecte del contracte

L'objecte del contracte és la prestació de serveis de definició, seguiment de la implementació, gestió i avaluació del projecte pilot del Valor Sènior. Sumant experiència i futur corporatiu, concebut com una eina estratègica amb un doble objectiu: d'una banda, afavorir la consolidació i estabilitat en el lloc de treball de persones majors de 45 anys que han estat en situació d'atur de llarga durada i que s'incorporen a noves oportunitats laborals; i, de l'altra, esdevenir un recurs de suport per a les empreses per reduir incerteses i biaixos associats a la contractació d'aquest col·lectiu, posant en valor el potencial del talent sènior.

El projecte se centra especialment en l'acompanyament mentorat dins l'empresa, mitjançant la figura d'un/a company de feina que actua com a referent, amb l'objectiu de facilitar l'adaptació al lloc de treball, reforçar hàbits laborals, consolidar competències i afavorir una integració progressiva i eficaç en l'entorn laboral. Aquest suport continuat permet augmentar la permanència en l'ocupació, millorar el rendiment i enfortir la confiança de la persona treballadora en el seu nou context professional.

Alhora, el projecte es planteja com una proposta de valor per al teixit empresarial, oferint acompanyament, orientació i eines pràctiques per abordar possibles reticències vinculades a estereotips o percepcions sobre persones majors de 45 anys que han estat desvinculades del mercat laboral. En aquest sentit, es treballa per transformar aquestes percepcions en oportunitats, destacant beneficis com l'experiència acumulada, la responsabilitat, la capacitat de compromís, la menor rotació i l'aportació de diversitat generacional als equips.

La iniciativa s'adreça principalment a persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada o amb dificultats d'inserció, incorporant una mirada integral que té en compte els diferents factors que incideixen en les trajectòries professionals (com les competències, l'experiència, el gènere, origen o les responsabilitats personals), amb l'objectiu d'oferir respostes adaptades i efectives tant a les necessitats de les persones com de les empreses.

El model d'intervenció combina, així, el suport personalitzat a les persones participants amb una línia d'actuació directa amb les empreses, orientada a facilitar la incorporació i, sobretot, la consolidació del talent sènior en les seves plantilles. Aquesta doble mirada permet generar entorns laborals més inclusius i aprofitar millor el potencial disponible, tot contribuint a una gestió més estratègica i sostenible del capital humà.

A més, el projecte es configura com una experiència pilot innovadora que incorpora mecanismes de seguiment i avaluació per mesurar l'impacte en termes de manteniment de l'ocupació, adaptació al lloc de treball, satisfacció empresarial i valor afegit percebut. L'objectiu és generar evidència que permeti validar i eventualment replicar aquest model com una eina útil tant per a la inserció com per a la fidelització del talent sènior.

En definitiva, el projecte Valor Sènior. Sumant experiència i futur corporatiu es planteja com un instrument clau per avançar cap a un mercat de treball més eficient i inclusiu, que no només faciliti l'accés a l'ocupació, sinó que també garanteixi la seva consolidació, alhora que dona resposta a les necessitats reals de les empreses i promou una visió més positiva i ajustada del valor de les persones majors de 45 anys, oferint un servei de seguiment post inserció en el lloc de treball de mínim tres (3) mesos.

El projecte tindrà com a població destinatària un mínim de cinquanta (50) persones majors de 45 anys, en situació d'atur de llarga durada (igual o superior a 12 mesos), residents a Barcelona, de manera majoritària, i en procés actiu de recerca de feina. El nombre total de participants podrà oscil·lar entre cinquanta (50) i seixanta (60), en funció de l'operativa del projecte. La captació de participants serà portada a terme per equips tècnics de les entitats de l'esfera ABOQ participants, a partir dels criteris de selecció de la mostra i dels grups de control que s'estableixin en el marc d'aquest contracte.

Així mateix, es preveu la col·laboració d'un conjunt d'empreses de diferents sectors d'activitat que facilitin oportunitats d'inserció laboral i contribueixin activament a la implementació de mesures orientades a la retenció del talent sènior. En aquest marc, les mateixes empreses participants tindran un paper clau no només com a agents d'acollida i inserció, sinó també com a proveïdores dels perfils de persones mentores d'acompanyament, posant a disposició del projecte professionals de les seves organitzacions amb experiència i coneixement del sector. Les empreses participants seran identificades i proposades pels equips tècnics dels serveis d'intermediació dels les diferents entitats ABOQ participants en el projecte, a partir dels criteris establerts a la proposta de l'empresa licitadora.

La implicació activa de les empreses afavoreix la seva corresponsabilitat en la promoció de la diversitat generacional, la gestió del talent sènior i la construcció d'entorns laborals més inclusius, consolidant el projecte com un espai de col·laboració i aprenentatge mutu entre persones, organitzacions i territori.

L'àmbit territorial d'execució del projecte serà la ciutat de Barcelona, de manera preferent.

En resum:

- Projecte pilot de mentoria laboral orientat a la inserció i retenció de talent de persones majors de 45 anys.
- Objectius: Mitigar el xoc del retorn a l'entorn laboral després d'una inactivitat perllongada, reduint l'ansietat i l'abandonament. Oferir un recurs de mentoria d'acompanyament a les empreses a la incorporació de talent sènior.
- Focalitzat en persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada (≥ 12 mesos). Aplicació d'una perspectiva integral i interseccional en l'abordatge de les desigualtats laborals.
- Intervenció doble:
 - o Persones participants: mentoria, orientació, itineraris personalitzats i suport i seguiment a la inserció d'un mínim de tres (3) mesos.
 - o Empreses: acompanyament, sensibilització, intermediació i servei de suport a la incorporació i la retenció del talent sènior.
- Mostra:
 - o 50–60 persones participants.
 - o Participació d'empreses de diversos sectors.
- Àmbit territorial: ciutat de Barcelona, de manera preferent.
- Incorporació de mecanismes de seguiment, recollida de dades i avaluació d'impacte.
- Avaluació de resultats i impacte en inserció laboral, qualitat de l'ocupació i sostenibilitat.
- Objectiu estratègic: validar el model de mentoria laboral i explorar-ne l'escalabilitat.
- Desenvolupament per fases: disseny, captació, implementació, seguiment, avaluació i transferència.

3.2. Característiques i objectius del projecte

El projecte Valor Sènior. Sumant experiència i futur corporatiu és un projecte pilot de mentoria laboral orientat a l'acompanyament de persones majors de 45 anys en el seu procés de reactivació i consolidació professional, amb especial atenció a la seva incorporació i estabilització en nous llocs de treball. El projecte facilita tant la redefinició del perfil laboral com l'adaptació efectiva a les exigències dels entorns professionals actuals, promovent trajectòries laborals sostenibles i de qualitat.

Aquesta mentoria d'acompanyament es basa en una metodologia de desenvolupament professional que estructura la relació de la persona acompanyant (persona de la plantilla de l'empresa amb experiència) i la persona en procés d'inserció laboral o millora laboral. En aquest marc, esdevé una eina clau per facilitar la transferència de coneixement, el reforç d'hàbits i competències i l'increment de l'autoconfiança, especialment en contextos reals de treball, contribuint així a una millor adaptació i rendiment dins l'empresa.

En el context d'aquest projecte pilot, la relació de mentoria d'acompanyament es desplega com una estratègia central tant per afavorir la inserció com, sobretot, la consolidació laboral de persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada. A través d'aquest procés d'acompanyament dins l'empresa, es dona resposta a possibles mancances derivades de la desvinculació laboral —com la necessitat de reforçar hàbits de treball o actualitzar competències— alhora que es facilita una integració progressiva i efectiva en l'organització.

Paral·lelament, el projecte incorpora una dimensió orientada al teixit empresarial, posicionant-se com un recurs de suport per reduir incerteses i trencar biaixos associats a la contractació de talent sènior. Així, promou una millor comprensió del potencial d'aquest col·lectiu i posa en valor els beneficis que pot aportar a les organitzacions, com l'experiència, la capacitat de compromís, la fiabilitat o la contribució a equips més diversos i equilibrats generacionalment.

La proposta incorpora una perspectiva interseccional i un enfocament integral, combinant l'acompanyament personalitzat amb la connexió directa amb l'entorn empresarial. Igualment, impulsa la col·laboració entre agents socials

i econòmics per afavorir entorns laborals més inclusius i una cultura organitzativa que reconegui el valor del talent sènior.

El projecte té un caràcter innovador i pilot, amb la voluntat de generar evidència sobre l'eficàcia de l'acompanyament com a mecanisme de suport a la incorporació i permanència en l'ocupació. En aquest sentit, es preveu la seva possible escalabilitat i transferència a altres contextos i col·lectius amb dificultats d'accés i consolidació en el mercat de treball.

D'acord amb els principis de l'ABOQ, la proposta s'emmarca en la promoció de la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i el foment de l'ocupació de qualitat, amb l'objectiu de consolidar una metodologia replicable que contribueixi a millorar tant la inserció com la estabilitat laboral de col·lectius amb especials dificultats.

Objectius del projecte

Generals:

- Fomentar la contractació estable i de qualitat de persones majors de 45 anys mitjançant un pla de mentoria laboral.

Específics:

- Testar l'eficàcia de la metodologia de mentoria d'acompanyament com a mesura de consolidació de la feina.
- Impulsar la contractació de persones de més de 45 anys en empreses dels sectors estratègics.
- Fomentar la consolidació i retenció de persones treballadores majors de 45 anys a les plantilles.
- Sensibilitzar empreses i equips de RRHH sobre l'edatisme i la importància d'una selecció objectiva.
- Combatre estereotips relacionats amb l'edat i les competències professionals.
- Generar una metodologia replicable i escalable dins del marc ABOQ, amb bones pràctiques, recomanacions i indicadors d'impacte.
- Fomentar la col·laboració públicoprivada per lluitar contra la discriminació per edat en l'àmbit laboral.
- Generar evidència sobre l'eficàcia de la mentoria professional en la consolidació dels llocs de treball entre persones majors de 45 anys amb una trajectòria prèvia d'atur de llarga durada.
- Facilitar espais de trobada i col·laboració entre empreses i persones sènior desocupades.
- Acompanyar les empreses en la incorporació i gestió del talent sènior.

3.3. Públic objectiu i criteris de selecció de la mostra

Perfil persones mentorades:

El projecte s'adreça a persones majors de 45 anys, prioritàriament en situació de desocupació de llarga durada o amb trajectòries laborals inestables, que es troben en moments de transició professional o desconexió parcial del mercat de treball. Es tracta d'un col·lectiu heterogeni que, tot i disposar d'experiència laboral prèvia, sovint necessita actualitzar competències o reorientar el seu perfil professional per adaptar-se a les demandes actuals del mercat.

Moltes d'aquestes persones no disposen d'una qualificació professional recent o acreditada que faciliti la seva reincorporació laboral, i poden trobar dificultats per accedir a oportunitats formatives o professionals alineades amb les seves capacitats i expectatives. En alguns casos, poden haver quedat desvinculades dels circuits formatius o laborals, requerint un acompanyament personalitzat per actualitzar competències, reforçar la seva confiança i redefinir el seu projecte professional.

En un nombre significatiu, es tracta de persones que necessiten reforçar la seva autonomia en la presa de decisions i comptar amb referents i suport per afrontar amb garanties la recerca de feina o processos de canvi professional, especialment en contextos de reorientació o reincorporació al mercat de treball.

En resum:

- Edat: majors de 45 anys.
- Situació laboral: desocupació prolongada, trajectòria laboral interrompuda.
- Experiència laboral: significativa però no adaptada a les demandes actuals.
- Formació: heterogènia; sovint amb necessitat d'actualització o requalificació.
- Objectiu professional: difús, en redefinició o necessitat de reorientació.
- Context: possible pèrdua de xarxa professional i de confiança en la inserció laboral.

Persones mentores d'acompanyament:

Els mentors i mentores d'acompanyament del projecte seran principalment professionals membres de les plantilles de les empreses contractadores, amb trajectòries sòlides i contrastades, capaços d'oferir una orientació pràctica i realista.

Aquests persones hauran de tenir competències personals clau, com ara la capacitat d'escolta activa, empatia, habilitats comunicatives, juntament amb certa sensibilitat envers les dificultats específiques del col·lectiu de majors de 45 anys.

En resum:

- Professionals de les plantilles de les empreses
- Trajectòries professionals sòlides i contrastades
- Experiència consolidada i capacitat d'oferir orientació pràctica i realista
- Domini de competències tècniques i sectorials
- Habilitats personals clau: escolta activa, empatia i bones capacitats comunicatives
- Sensibilitat envers les dificultats del col·lectiu de majors de 45 anys
- Capacitat de contribuir a l'intercanvi de coneixement i aprenentatge bidireccional

3.4. Perfil d'empreses participants

El projecte Valor Sènior. Sumant experiència i futur corporatiu s'adreça a empreses i organitzacions compromeses amb la gestió inclusiva del talent i interessades a incorporar i consolidar professionals majors de 45 anys en les seves plantilles.

Empreses de diferents sectors i dimensions que, més enllà de la cobertura de vacants, vulguin participar en un model d'acompanyament que facilita l'adaptació i consolidació de les noves incorporacions, especialment en el cas de persones que han estat desvinculades del mercat de treball durant un període prolongat.

Les empreses participants poden trobar en el projecte un recurs de suport per reduir incerteses associades a la contractació de talent sènior, mitjançant l'acompanyament tècnic i la mentoria dins del lloc de treball. Aquest model contribueix a millorar els processos d'acollida, reforçar la integració dels nous professionals i afavorir la seva estabilitat i rendiment.

L'empresa licitadora haurà de establir un conjunt de criteris i variables que determinin la idoneïtat de les empreses a participar en el projecte. De manera genèrica, però, els perfils de les empreses proposades hauran de presentar les següents característiques:

- Tinguin necessitats de cobertura de llocs de treball amb voluntat de consolidació.
- Compromís amb el model de mentoria laboral proposat.
- Apostin per la diversitat generacional com a valor estratègic.
- Estiguin obertes a incorporar mecanismes d'acompanyament i aprenentatge en el lloc de treball.
- Vulguin contribuir activament a la reactivació professional de persones amb experiència.
- Predisposició a participar en accions de sensibilització i formació en selecció inclusiva.
- Diversitat sectorial i tipologia d'activitat, per garantir la transferibilitat dels resultats. Presència dels sectors amb més dificultats per incorporar persones com la logística i el transport, les cures (serveis a les persones, atenció socio sanitària i serveis a la llar) o el comerç i la distribució.

La participació en el projecte permet a les empreses accedir a professionals amb trajectòries consolidades, capacitat d'adaptació i compromís, alhora que disposen d'un suport estructurat per optimitzar la seva incorporació i aprofitar al màxim el seu potencial.

En aquest sentit, el projecte es configura com una oportunitat per reforçar la gestió estratègica del talent, millorar la retenció i contribuir a entorns laborals més equilibrats, inclusivament i sostenibles.

3.5. Fases del contracte i calendarització del projecte segons una durada estimada de 16 mesos

El Lot 2 s'estructura en cinc fases, algunes d'elles amb un desenvolupament paral·lel.

Període	Fase	Accions principals (de manera orientativa)
Mes 1-3	Fase 1: Disseny i prospecció	Definició metodològica i operativa del projecte; Definició de mostres i grups de control; Definició de criteris per a la prospecció empresarial i de persones mentores; Prospecció i captació inicial d'empreses per part dels equips tècnics de les entitats ABOQ a partir dels criteris establerts; Creació de quadres de comandament per seguiment i recollida de dades (definició d'indicadors, eines de seguiment i avaluació)
Mes 3-5	Fase 2: Preparació i activació	Captació i selecció de persones mentorades; Preparació / formació de persones mentores d'acompanyament; Formació a empreses / personal tècnic (si escau); Sessions formatives prèvies (habilitats digitals, competències transversals, coneixement sectorial); Sessions formatives a empreses (gestió del talent sènior); captació i selecció de participants, per part dels equips tècnics de les entitats ABOQ.
Mes 3-13	Fase 3: Desenvolupament i seguiment dels itineraris de mentoria i recollida de dades	Implementació i seguiment de la metodologia i desenvolupament dels itineraris de mentoria; Acompanyament tècnic a empreses i seguiment personalitzat; Recollida de dades per indicadors.
Mes 7-15	Fase 4. Anàlisi i avaluació	Tractament i anàlisi de dades (de manera progressiva i longitudinal); Anàlisi quantitativa i qualitativa; Avaluació d'implementació i impacte.
Mes 14-16	Fase 5: Informes finals, retorn de resultats i difusió	Elaboració d'informes finals; presentació de resultats; difusió, proposta d'escalabilitat, si s'escau.

FASE 1. Disseny i prospecció

Aquesta fase inicial té com a objectiu establir els fonaments conceptuals, metodològics i operatius del projecte Valor Sènior. Sumant experiència i futur corporatiu, així com preparar les condicions necessàries per al seu desplegament.

L'empresa adjudicatària serà responsable de la definició metodològica global i operativa del projecte, que ha d'incloure també el disseny dels mecanismes i eines de seguiment, de la definició d'indicadors i de la metodologia de recollida de dades per a l'avaluació.

En primer lloc, es durà a terme la definició metodològica del model de mentoria d'acompanyament, articulant una proposta adaptada a les necessitats específiques de les persones majors de 45 anys. Aquesta metodologia haurà de combinar l'orientació individualitzada amb el desenvolupament de competències i la connexió amb l'entorn professional, promovent itineraris flexibles i orientats a resultats. Així mateix, incorporarà criteris d'equitat i inclusió que contribueixin a mitigar els efectes dels biaixos vinculats a l'edat en els processos d'accés a l'ocupació. El model inclourà la definició de rols, dinàmiques de treball i pautes d'interacció entre mentors/es d'acompanyament i persones participants.

En paral·lel, es procedirà a la definició de la mostra del projecte i, si escau, dels grups de control, establint els criteris de selecció i segmentació de les persones participants i del col·lectiu de mentors/es. Aquesta configuració haurà de permetre analitzar amb rigor els resultats del programa, incorporant variables rellevants com el perfil professional, la situació laboral o el sector d'activitat, amb l'objectiu de facilitar una avaluació robusta de l'impacte.

Un altre eix central de la fase serà la prospecció d'empreses, per part dels equips tècnics de les entitats ABOQ a partir dels criteris establerts, i la identificació de persones en la plantilla que participen el programa. Aquesta tasca es reforçarà amb accions de sensibilització orientades a posar en valor el talent sènior i a promoure entorns laborals més inclusius.

Finalment, es desenvoluparan els quadres de comandament i el sistema de recollida i seguiment d'indicadors, que permetran monitorar l'execució del projecte i avaluar-ne els resultats. Aquest sistema inclourà indicadors d'activitat, de procés i d'impacte, així com eines per a la visualització i anàlisi de dades que facilitin la presa de decisions i l'ajust continu de la intervenció.

En conjunt, aquesta fase defineix el marc de referència del projecte i garanteix la disponibilitat dels elements clau per al seu desenvolupament coherent i orientat a resultats.

En resum, aquesta fase a l'empresa adjudicatària li correspondran les següents accions i funcions:

- Definició del model metodològic del projecte.
- Definició dels criteris de selecció de la mostra de participants i, si escau, grups de control.
- Disseny i seguiment de l'estratègia de prospecció i captació d'empreses.

- Definició de perfils de les persones que participaran en el procés de mentoria d'acompanyament..
- Gestió de captació, cribatge i entrevistes.
- Coordinació amb Barcelona Activa i altres agents ABOQ per a la selecció final.
- Garantir un mínim de mentors/es actius/es.
- Desenvolupament del sistema d'indicadors i quadres de comandament.
- Coordinació global de la fase i alineament amb els agents implicats.

FASE 2. Preparació i activació del projecte

Aquesta segona fase se centra en la posada a punt dels diferents actors que prendran part del projecte, amb l'objectiu de garantir que disposin dels coneixements, les competències i els recursos necessaris per desenvolupar el procés de mentoria d'acompanyament amb garanties d'efectivitat. Es tracta d'una etapa clau per assegurar una participació informada, alineada i orientada a resultats.

En primer lloc, es durà a terme el procés de captació i selecció de les persones mentorades, per parts dels equips tècnics de les entitats ABOQ participants, vetllant per identificar perfils que s'ajustin als criteris definits en la fase anterior i assegurant la diversitat de trajectòries i necessitats. Aquesta selecció anirà acompanyada d'una primera orientació que permeti situar les expectatives i el grau de compromís requerit.

Paral·lelament, s'impulsarà la preparació dels materials i recursos necessaris per identificar les persones en les empreses que faran l'acompanyament, mitjançant accions formatives específiques orientades a dotar-les d'eines per exercir el seu rol amb qualitat. Aquesta preparació inclourà continguts vinculats a les tècniques d'acompanyament, la comunicació efectiva, la gestió de processos de canvi i el coneixement de les particularitats del col·lectiu 45+, tot reforçant una mirada empàtica i constructiva.

En relació amb l'entorn empresarial, es podran organitzar accions formatives adreçades a empreses i/o personal de la plantilla, amb l'objectiu de facilitar la seva implicació en el projecte i millorar la seva capacitat per treballar amb talent sènior. Aquestes sessions podran abordar aspectes com la gestió de la diversitat generacional, la identificació de competències transversals o la revisió de pràctiques de selecció i desenvolupament professional.

Ahora, es desplegarà un conjunt de sessions formatives prèvies adreçades a les persones participants, focalitzades en el reforç de competències clau per a la seva inserció laboral. Aquestes poden incloure el desenvolupament d'habilitats digitals, competències transversals (comunicació, adaptabilitat, treball en equip).

De manera complementària, es podran implementar sessions de sensibilització i formació a empreses sobre la gestió del talent sènior, amb l'objectiu de promoure entorns laborals més inclusius i posar en valor l'experiència i les aportacions d'aquest col·lectiu.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Seguiment del procés de captació i selecció de participants i empreses amb vacants.
- Formació de mentors/es d'acompanyament i, si escau, empreses i personal tècnic.
- Execució de formació prèvia per a participants (competències clau).
- Sensibilització d'empreses en gestió del talent sènior.
- Seguiment i resolució d'incidències.
- Interlocució amb participants i mentors/es d'acompanyament.

FASE 3: Desenvolupament i seguiment dels itineraris de mentoria d'acompanyament i recollida de dades.

Aquest és la fase central del projecte. Aquesta fase correspon al desplegament operatiu del projecte, en què es posa en pràctica el model de mentoria d'acompanyament definit prèviament i es desenvolupen els itineraris individuals de les persones participants. L'objectiu és garantir una experiència d'acompanyament efectiva, orientada a la millora de l'ocupabilitat i a la consecució de resultats concrets en termes d'inserció i manteniment del lloc de treball.

En aquest sentit, es procedirà a la implementació de la metodologia de mentoria d'acompanyament, amb el desenvolupament dels itineraris personalitzats de cada persona mentorada. Aquests itineraris es concretaran en un conjunt de sessions estructurades entre mentor/a company i persona +45, adaptades a les necessitats, objectius i punt

de partida de cada cas.

Paral·lelament, es garantirà un acompanyament tècnic continu tant a les persones participants com a les empreses implicades. Aquest suport permetrà resoldre incidències, reforçar la integració de la persona en l'empresa.

De manera integrada en el desenvolupament del programa, es durà a terme la recollida sistemàtica de dades vinculades als indicadors definits. Aquesta recollida inclourà informació sobre la participació, el desenvolupament de les sessions, l'evolució de les competències i els resultats assolits. El conjunt de dades permetrà fer un seguiment acurat del progrés dels itineraris i alimentar els quadres de comandament per a la seva anàlisi.

Aquesta fase, per tant, combina l'execució directa de la mentoria d'acompanyament amb un sistema de monitoratge continu, que ha de permetre ajustar el desenvolupament del projecte en temps real i garantir-ne la qualitat i l'impacte.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Seguiment de la implementació del model i del desplegament dels itineraris individualitzats.
- Planificació i seguiment de les sessions de mentoria d'acompanyament.
- Definició i seguiment dels plans de treball individuals.
- Acompanyament tècnic a participants i mentors/es.
- Interlocució i suport a empreses col·laboradores.
- Identificació d'oportunitats d'inserció laboral.
- Resolució d'incidències i ajust dels itineraris.
- Recollida sistemàtica de dades del projecte.
- Actualització d'indicadors i quadres de comandament.
- Elaboració d'informes de seguiment.
- Garantia de qualitat i alineament amb el projecte.

FASE 4. Anàlisi i avaluació

Aquesta fase final té com a objectiu analitzar de manera rigorosa el desenvolupament i els resultats del projecte, a partir de les dades recollides al llarg de la seva implementació. L'empresa adjudicatària liderarà aquest procés amb una perspectiva analítica i orientada a la millora contínua, amb la finalitat de valorar tant l'eficàcia del model com el seu impacte real en les persones participants i en l'entorn implicat.

En primer lloc, es durà a terme el tractament sistemàtic de les dades generades durant el projecte, adoptant una lògica progressiva i longitudinal que permeti captar no només els resultats finals, sinó també l'evolució dels participants al llarg del temps. Aquesta aproximació facilitarà la identificació de patrons, dinàmiques i factors clau que influeixen en l'èxit dels itineraris de mentoria.

A partir d'aquest tractament, s'abordarà una anàlisi combinada de caràcter quantitatiu i qualitatiu. D'una banda, es treballarà amb indicadors mesurables vinculats a la participació, el seguiment de les accions i els resultats d'inserció o millora de l'ocupabilitat. De l'altra, s'incorporarà una lectura qualitativa basada en retorns de les persones participants, mentors/es i empreses, que permeti aprofundir en la percepció del programa, la utilitat dels processos i els elements de valor o millora identificats.

Aquest exercici analític donarà lloc a una avaluació integral del projecte, que contemplarà tant el grau d'implementació com l'impacte assolit. Pel que fa a la implementació, s'analitzarà el nivell de desplegament de les accions previstes, el funcionament dels diferents components metodològics i la seva adequació als objectius definits. En relació amb l'impacte, s'avaluaran els canvis generats en les trajectòries professionals de les persones participants, així com l'efecte del programa en la sensibilització empresarial i en la valorització del talent sènior.

El conjunt d'aquesta anàlisi permetrà extreure conclusions sòlides, identificar bones pràctiques i formular recomanacions orientades a la possible escalabilitat o millora del model, així com a la seva transferibilitat a altres contextos o programes.

En resum, aquesta fase contempla les següents accions i funcions de l'empresa adjudicatària:

- Tractament i sistematització de les dades del projecte.
- Anàlisi quantitativa i qualitativa dels resultats.

- Avaluació del grau d'implementació segons els indicadors definits.
- Avaluació de l'impacte en persones participants i empreses.
- Elaboració d'informes finals d'avaluació.
- Identificació de bones pràctiques i factors d'èxit.
- Proposta de millores i recomanacions.
- Definició de línies d'escalabilitat i transferibilitat del model.
- Presentació i validació dels resultats amb Barcelona Activa.

FASE 5. Informes finals, retorn de resultats i difusió

Aquesta fase es centra en la sistematització dels resultats de la implementació i l'anàlisi de les dades, i en la seva comunicació als diferents agents implicats, amb la finalitat de generar coneixement útil, posar en valor l'impacte assolit i facilitar la seva possible continuïtat o replicabilitat.

En primer lloc, es procedirà a l'elaboració de l'informe final del projecte, que recollirà de manera estructurada el conjunt d'evidències generades al llarg de les fases anteriors. Aquest document integrarà tant els resultats quantitius com les aportacions qualitatives, oferint una visió completa del desenvolupament del programa, del grau d'assoliment dels objectius i dels principals aprenentatges derivats de la seva implementació. L'informe inclourà també recomanacions tècniques orientades a la millora del model i a la seva optimització futura.

Paral·lelament, es durà a terme la presentació de resultats als diferents agents implicats, incloent Barcelona Activa, empreses col·laboradores, persones mentores i altres actors rellevants. Aquesta devolució tindrà com a objectiu compartir els principals resultats i conclusions del projecte, així com generar espais de reflexió conjunta al voltant dels reptes i oportunitats associats a la inserció laboral del col·lectiu 45+.

Així mateix, es desplegaran accions de difusió orientades a donar visibilitat al projecte i als seus resultats, contribuint a sensibilitzar l'entorn sobre el valor del talent sènior i sobre la utilitat de la mentoria com a eina d'activació professional. Aquestes accions podran incloure la participació en jornades, la generació de materials divulgatius o la comunicació a través de canals institucionals i professionals.

Finalment, i en funció dels resultats obtinguts, es podrà formular una proposta d'escalabilitat del model, identificant les condicions necessàries per a la seva ampliació o replicació en altres contextos. Aquesta proposta tindrà en compte tant els aspectes metodològics com els operatius i organitzatius, amb l'objectiu de garantir la seva viabilitat i sostenibilitat en el temps.

Aquesta fase inclou:

- Elaboració de l'informe final del projecte amb resultats, conclusions i recomanacions.
- Integració i síntesi de la informació quantitativa i qualitativa generada.
- Presentació i retorn de resultats als agents implicats (Barcelona Activa, empreses, mentors/es, etc.).
- Dinamització d'espais de retorn i reflexió amb els actors participants.
- Disseny i execució d'accions de difusió i sensibilització del projecte i dels seus resultats.
- Elaboració de materials divulgatius i de comunicació.
- Proposta d'escalabilitat i transferibilitat del model, si escau.
- Coordinació i validació final amb Barcelona Activa.

3.6. Materials i eines de suport

A més dels continguts i eines ja disponibles a Barcelona Activa per a l'acompanyament de les persones usuàries, es desenvoluparan els materials de suport addicionals que es considerin necessaris per al correcte desplegament del projecte.

Els drets d'explotació de la propietat intel·lectual dels productes resultants elaborats específicament en el marc del contracte correspondran en exclusiva a Barcelona Activa, entenent-se aquests drets íntegrament inclosos en el preu del contracte.

3.7. Altres aspectes de la gestió del projecte a destacar

Tota la documentació vinculada i generada arran d'aquest projecte, incloent la derivada de la participació de les empreses (processos de selecció, interaccions i resultats), haurà de ser custodiada per part de l'empresa adjudicatària fins al seu lliurament a Barcelona Activa.

Les aules i espais per a les accions de formació, incloses aquelles adreçades a empreses participants (sessions de formació, sensibilització o coordinació), seran proveïts preferentment per Barcelona Activa. L'adjudicatària del servei donarà suport en la coordinació per a la reserva i ús d'aquests espais, facilitant la participació activa de les empreses en el projecte.

Les persones mentores del projecte, moltes de les quals podran provenir d'empreses participants o vinculades als sectors implicats, signaran un acord de compromís on s'especifiquen les seves condicions, drets i deures, així com les contraprestacions. Aquesta col·laboració no té contraprestació econòmica i es du a terme en benefici de tercers i per a la millora de la qualitat de vida de persones en procés de recerca de feina, sense que aquesta actuació pugui perjudicar les obligacions principals o professionals del voluntariat. Barcelona Activa vetllarà per la visibilitat i el reconeixement tant de les persones mentores com de les empreses participants pel seu compromís social.

D'altra banda, les persones mentores podran gaudir d'una assegurança que cobreixi els riscos derivats de la prestació voluntària dels serveis i dels danys que, involuntàriament, podrien causar a tercers per raó de la seva activitat, inclosa la seva participació en accions vinculades a empreses col·laboradores del projecte.

3.8. Calendari

El projecte es desplegarà des de la signatura del contracte fins el 31/12/2027. No es preveu prorroga.

M.José Blanco Gutiérrez
Responsable de Plans Estratègics d'Ocupació