

BASES PER A UN CONCURS DE MESURES O ACCIONS IMPULSADES PER EMPRESSES PER ASSOLIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL. RECONeixEMENT DE BONES PRÀCTIQUES

INTRODUCCIÓ

L'Institut de Promoció Econòmica i l'Ajuntament de Palafrugell convoca un concurs per detectar bones pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral al municipi de Palafrugell.

El concurs, que s'emmarca en la **campanya "La igualtat a la feina recompensa"**, pretén detectar i difondre mesures o accions per a la igualtat que estan portant a terme empreses de Palafrugell i fer un reconeixement a aquestes.

ANTECEDENTS

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes reconeix el paper destacat de les administracions locals per avançar en igualtat, en afirmar que les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària.

La llei es refereix als mecanismes per promoure la igualtat efectiva en tots els àmbits de la vida de les persones i per garantir en condicions d'equitat la seva participació política, social, cultural i laboral. Referent a aquest darrer aspecte, la norma determina mesures per garantir la igualtat en l'accés al treball, en la formació i en la promoció professional i les condicions de treball.

El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes al treball i l'ocupació introdueix noves obligacions per les empreses, en concret, conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de 7 lleis, per intentar incidir de forma més directa en millorar la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral (entre altres, es rebaixa, de més 250 a 50 o més, el límit de persones treballadores de les empreses que obligatòriament han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat).

L'Ajuntament de Palafrugell compta amb el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2017-2020, aprovat per Ple el 28 de març de 2017. El Pla, elaborat per una comissió d'igualtat formada per diferents serveis municipals i entitats del municipi, consta de 6 eixos, amb uns objectius i unes accions a desenvolupar en el període de 4 anys.

L'Eix 2 del Pla d'Igualtat, "Reorganització del treball i nous usos del temps", fa referència a treballar accions que promoguin la igualtat en el món del treball. L'evolució de la situació de la dona en els darrers anys, ha estat provocada, en gran part, per la incorporació massiva de la dona al mercat laboral remunerat. Ara bé, aquesta incorporació ha generat nous elements de discriminació, fins i tot, l'exigència d'haver

d'escollir entre la carrera professional i familiar. Cal que els agents del món econòmic i laboral modifiquin els valors que dificulten la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes en el món laboral. D'altra banda, tota la organització horària del treball posa en evidència una problemàtica estructural que afecta de manera directa a tota la ciutadania, especialment a les dones.

L'Institut de Promoció Econòmica de Palafrugell (IPEP) és un organisme autònom de caràcter administratiu creat per l'Ajuntament de Palafrugell, amb personalitat jurídica pública descentralitzada. Des de la seva fundació l'any 2005, ha esdevingut l'eix vertebrador que agrupa i gestiona totes les àrees que formen part de l'entorn econòmic del municipi i fomenta el desenvolupament local a través de la col·laboració i vincle directe amb la pluralitat de petites i mitjanes empreses. La seva finalitat és la promoció d'activitats econòmiques en l'àmbit de l'empresa, el territori i les persones, incentivant els valors de la responsabilitat social per a una societat més justa seguint les directrius de l'administració europea, autonòmica i local.

En aquest context, l'Ajuntament de Palafrugell ha rebut una subvenció del Departament de Treball i Afers Socials i Famílies per a implantar mesures d'igualtat en el treball adreçada al teixit empresarial durant aquest 2019. D'aquesta manera, l'Ajuntament executa aquesta subvenció a través del seu organisme autònom, l'Institut de Promoció Econòmica de Palafrugell, amb competència sobre el territori, les empreses i les persones en matèria de desenvolupament local.

OBJECTIUS

- Fer aflorar mesures o accions que fomentin la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral al municipi de Palafrugell.
- Donar a conèixer aquestes mesures i els beneficis que aporta tant a l'empresa com als treballadors i les treballadores.
- Fer un reconeixement a les empreses que les han impulsat.

REQUISITS GENERALS

Les mesures o accions que es presentin s'han d'haver implantat a partir de l'entrada en vigor de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

La presentació de les mesures implica acceptar la seva difusió per part de l'IPEP i de l'Ajuntament.

A QUI S'ADREÇA

A empreses que tinguin la seu social i/o que exerceixin la seva activitat al municipi de Palafrugell. Queden fora de l'àmbit del premi les diferents Administracions Públiques, Fundacions, entitats socials i associacions sense ànim de lucre.

ÀMBITS I TIPOLOGIA D'ACCIONS

Han de ser iniciatives que s'hagin desenvolupat en els àmbits següents:

1. Cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i impacte a la societat

Mesures o accions que mostrin el compromís de l'empresa amb el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per exemple:

- l'existència d'un pla d'igualtat o d'un/a agent d'igualtat dins l'empresa;
- que s'hagi fet formació al personal en temes d'igualtat;
- que es vetlli per una comunicació no sexista (imatge i llenguatge) a través de l'existència d'un manual o altres instruments;
- que es tingui en compte el valor de la igualtat en la relació amb altres empreses (que optin per tenir relacions amb empreses proveïdores que tinguin en compte la igualtat, etc.);
- acreditació segons normes de responsabilitat social o pla de responsabilitat social.

2. Foment de la igualtat en els processos de selecció i promoció interna i en les condicions laborals, en especial, en matèria retributiva.

Mesures o accions que vetllin per la igualtat de salaris i que promoguin la igualtat en les condicions contractuals, els tipus de jornades o l'accés a la formació. Per exemple:

- una política retributiva basada en una valoració dels llocs de treball neutra i objectiva;
- processos de selecció no discriminatoris (neutralitat en la definició dels llocs de treball, entrevistes de selecció que no incloguin preguntes personals, valoració de l'experiència no remunerada, etc.);
- que es detectin les necessitats formatives de les dones i que es faciliti la seva promoció;
- que es promogui l'accés de les dones en càrrecs de responsabilitat;
- que es trenqui amb la segregació horitzontal (és a dir, que es fomenti la promoció de dones i homes en els llocs de treball on hi ha una infrarepresentació: per exemple, dones per fer de transportistes o homes com a cuidadors).

3. Temps de treball i corresponsabilitat

Accions que permetin avançar cap a una organització del temps que faciliti l'equilibri entre la vida laboral, la familiar i la personal, tant dels homes com de les dones. Per exemple:

- mesures de flexibilitat horària d'entrada i sortida;
- facilitar servei de llar d'infants;
- establir l'obligatorietat de fer les reunions dins la jornada laboral amb hora d'inici i final;
- implantar el teletreball;
- oferir transport o facilitar l'aparcament;

- permisos de paternitat o de maternitat més amplis del que estipula la llei;
- facilitar excedències per cura o temes personals, etc.

4. Salut laboral i prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Pràctiques de seguretat i salut laboral que tinguin en compte les desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes, i en l'exposició als riscos. Per exemple:

- fer una avaluació de riscos psicosocials que tinguin en compte la pressió que suposen les dobles i triples jornades;
- tenir en compte les necessitats específiques de les dones embarassades;
- mesures de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe:
 - o existència de protocols,
 - o formacions al personal,
 - o accions de sensibilització,
 - o designació d'una persona responsable,
 - o canals de comunicació amb el personal, etc.

VALORACIÓ D'EXPERIÈNCIES

Criteris valorables

Es valorarà:

- Les accions presentades, la claredat en l'explicació i la documentació aportada.
- La implicació de l'empresa i del seu personal en la definició i aplicació de la/les mesura/es.
- Que s'hagi detectat o s'hagi pogut mesurar l'impacte positiu de l'acció (a través d'enquestes, dades d'accidentalitat o absentisme, entrevistes, etc).
- La innovació de la/les mesura/es aplicada/es.
- Mesures aplicades més enllà dels requeriments mínims de la llei.

JURAT

Un jurat constituït per membres de la Comissió d'igualtat de Palafrugell, formada per la regidoria d'igualtat i personal tècnic de l'Ajuntament i entitats socials, farà la valoració i la selecció de les quatre millors iniciatives.

Amb la finalitat de garantir la màxima imparcialitat, el jurat només avaluarà les pràctiques a partir de material que rebi.

Cap membre que forma part del jurat, podrà participar en el premi, amb l'objectiu de garantir la màxima neutralitat en la decisió.

El jurat tindrà la facultat de declarar desert el concurs, en cas de la no presentació de propostes vàlides, justificant els motius d'aquesta decisió.

PRESENTACIÓ D'EXPERIÈNCIES

L'empresa/es concursant/s hauran d'omplir el formulari annex fent una breu explicació de la mesura/es posada/es en marxa explicant els avantatges que ha tingut per a la pròpia empresa, per a les persones treballadores i per a la clientela. L'empresa aportarà la documentació necessària per poder acreditar les mesures.

Les empreses hauran d'omplir un formulari amb la documentació annexa que creguin convenient. Aquest estarà ubicat als espais web següents:

<https://ipep.cat/ca/empresa/igualtat-a-l-empresa>
www.palafrugell.cat/l-ajuntament/igualtat

Només es tindran en compte les candidatures rebudes a través d'aquesta via.

Les empreses participants, pel fet de presentar la seva candidatura, accepten les presents bases i la decisió del jurat, renunciant a tota reclamació.

CALENDARI

El termini de presentació és del 16 de setembre al 31 d'octubre de 2019.

La valoració de les experiències presentades per les diferents empreses i el lliurament del reconeixement es farà durant el mes de novembre. Es preveu l'entrega de diplomes durant un acte presidit per l'Alcalde de Palafrugell i el Regidor de l'Institut de Promoció Econòmica (IPEP).

RECONeixEMENT

- Es farà difusió del reconeixement de les 4 empreses guanyadores a través dels mitjans de comunicació de l'Ajuntament i de l'Ipep (Ràdio Palafrugell, Web Ipep i web ajuntament, xarxes socials diverses, premsa escrita: Revista Palafrugell, El Nou Palafrugell, Diari de Girona, El Punt Avui, Revista Can Bech) fent visibles les experiències que hagin implantat a favor de la igualtat juntament amb el logo de la campanya.
- També s'oferirà un diploma de reconeixement a les empreses seleccionades en un acte presidit per l'alcalde i el Regidor de l'Ipep en el marc de la campanya "La igualtat a la feina recompensa" de Palafrugell.

MÉS INFORMACIÓ

Per més informació sobre el concurs, el concepte d'igualtat, exemples de bones pràctiques, guies metodològiques i campanyes, consulteu els nostres espais webs:

<https://ipep.cat/ca/empresa/igualtat-a-l-empresa>
www.palafrugell.cat/l-ajuntament/igualtat

