



DISTINTIVOS PACTEM NORD A LA CORRESPONSABILIDAD TERRITORIAL EN MATERIA DE EMPLEO

*CONMEMORACIÓN DEL 20 ANIVERSARIO
DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE
EMPLEO, PACTEM NORD.*



Contenidos

LÍNEA ESTRATÉGICA: PACTEM RSE	3
<i>Itinerarios empresariales RSE</i>	4
OBJETIVOS	5
CATEGORÍAS	5
<i>Categoría 1. BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL</i>	6
<i>Categoría 2. GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS</i>	7
<i>Categoría 3. EMPRESA IGUALITARIA EN CLAVE DE GÉNERO</i>	8
<i>Categoría 4. ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO</i>	9
<i>Categoría 5. EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE</i>	11
<i>Categoría 6. EMPRESA INTEGRADORA. MENCIÓN ESPECIAL</i>	11
REQUISITOS DE LAS CANDIDATURAS	12
PROCEDIMIENTO	13
TRIBUNAL	14

LÍNEA ESTRATÉGICA: PACTEM RSE

Este año, más que nunca, debemos conmemorar y distinguir nuestra línea estratégica de RSE. Desde la constitución del **Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord**, hace ahora 20 años, promover la Responsabilidad Social entre los agentes que conforman la comarca es una importante línea de trabajo transversal por su impacto en el territorio. Además, desde marzo de 2020, estamos viviendo una situación inédita por una pandemia que ha generado un cambio de valores en la ciudadanía y una crisis socioeconómica importante.

Desde el Pacto Territorial de Empleo se han suscrito las siguientes declaraciones institucionales, al tiempo de adherirse en 2008 a la red RETOS: I Declaración Institucional de El Puig "Por la Formación y Empleo. 2004", II Declaración Institucional de El Puig "Hacia una comarca socialmente responsable. 2007" y el II Pacto Territorial de Empleo denominado: "Renovando compromisos locales por el empleo" (2015).

Son diversas las áreas temáticas y referencias que inciden en la corresponsabilidad de un territorio, de ahí que la entidad, fundamentalmente, focalice su trabajo en el área social, principalmente en la inserción laboral de las personas desempleadas. Por ello, **proponemos diferentes programas y herramientas que facilitan la incorporación de las personas más desfavorecidas en el mercado de trabajo ordinario.**

En esta línea en los últimos años se ha trabajado intensamente con **las empresas locales**, empresas que han colaborado en los diferentes programas de empleo de la entidad, promoviendo la sensibilidad con la inserción laboral de las personas desempleadas más vulnerables. Muchas de estas pequeñas y medianas empresas han demostrado su compromiso con el empleo, si bien, es necesario seguir profundizando en el **desarrollo de estrategias de responsabilidad social.**

Durante nuestra trayectoria hemos facilitado a las empresas del territorio la orientación y el asesoramiento necesario para la adquisición de prácticas responsables mediante la **integración voluntaria de determinadas preocupaciones de orden social, económico y medioambiental**. Desde hace varios años les planteamos un recorrido en la mejora de su RSE a través de un **itinerario empresarial de RSE**.

Itinerarios empresariales RSE

Mediante este instrumento, se facilita a la empresa la introducción de prácticas responsables en su ámbito de actuación. Para ello, se define un conjunto de acciones integradas en un itinerario empresarial de responsabilidad social que permite a la empresa emprender un recorrido generador de impactos positivos en la propia organización y en el entorno en el que opera.

Lo que se pretende es que las empresas potencien la RSE como vehículo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social y, por tanto, como una vía para entender el negocio como algo que no sólo tiene en cuenta los resultados, sino también la forma de obtenerlos, lo que se materializa en la generación de valor compartido y confianza.

Así, conjugamos dinámicas en el corto y el largo plazo, capaces de establecer prioridades y líneas concretas de actuación orientadas a la mejora del modelo económico y social de las empresas que, de manera voluntaria, se integren en este proyecto.

Siendo conscientes de la amplitud del concepto, dado que la RSE integra diferentes ámbitos de trabajo desde los que incorporar prácticas responsables de impacto interno y externo, nos centraremos en dos áreas de trabajo de gran importancia: el Área de Recursos Humanos y el Área Social.

Las empresas a las que se cursará el reconocimiento de Pactem Nord, fundamentalmente, serán empresas con las que la entidad ha trabajado en estos ámbitos.

OBJETIVOS

Pactem Nord celebra un acto conmemorativo de la línea estratégica de RSE, de gran importancia en el territorio, mediante una convocatoria específica denominada: “Distintivos Pactem Nord a la corresponsabilidad territorial en materia de empleo”. Estos Distintivos tienen como objetivo:

- Reforzar el papel de las empresas en el territorio.
- Identificar la RSE como generadora de valor a la empresa.
- Poner en valor las buenas prácticas de las empresas y entidades.
- Visibilizar buenas prácticas que sirvan de modelo a otras empresas.
- Favorecer el networking empresarial e institucional en corresponsabilidad territorial.

CATEGORÍAS

En esta edición se reconoce el trabajo de las empresas que quieran poner en valor sus actuaciones en el ámbito de la integración laboral de personas con especiales dificultades para encontrar un empleo, las que colaboran con el territorio en la gestión de nuevas necesidades de personal con corresponsabilidad, las empresas que tienen compromisos con la sociedad y las empresas que destacan por sus buenas prácticas en la gestión de las personas y la igualdad de género. Aunque el destinatario principal de estos Distintivos es la empresa, pueden además concurrir otras entidades en algunas categorías.

Se definen **6 categorías**:

1. “BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL”.
2. “GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS”.
3. “EMPRESA IGUALITARIA EN CLAVE DE GÉNERO”.
4. “ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO”.
5. “EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE”.
6. “**EMPRESA INTEGRADORA. MENCIÓN ESPECIAL**”.

Categoría 1. BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL.

Entre los objetivos del Consorcio Pactem Nord y de muchas de las entidades que integran esta comarca, destacamos la puesta en marcha de programas de inserción laboral dirigidos, principalmente, a colectivos que, por sus características personales, familiares, sociales y/o culturales tienen muchas más dificultades y barreras a la hora de encontrar y mantener un empleo que el resto de personas desempleadas.

La finalidad de esta categoría es **reconocer la labor de las empresas del territorio en relación a la inserción laboral de personas que presentan especiales dificultades a la hora de encontrar un empleo**, empresas que en muchas ocasiones llevan tiempo colaborando en programas de empleo llevados a cabo tanto por el Consorcio Pactem Nord como por los ayuntamientos o entidades de la comarca.

Nos dirigimos a aquellas empresas que destacan por sus colaboraciones y buenas prácticas en la gestión de nuevas necesidades de personal, que analizan los nuevos puestos de trabajo por competencias y que tienen perspectiva de género en las nuevas contrataciones evitando sesgos y discriminaciones en sus ofertas de empleo.

CATEGORÍA	CRITERIOS ORIENTATIVOS	PUNTUACIÓN
Buenas prácticas en inserción laboral La finalidad de esta categoría es reconocer la labor de las empresas del territorio en relación a la inserción laboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al empleo.	Acciones de integración laboral enmarcadas dentro de su estrategia.	Máx. 3 pts.
	Nº de contrataciones realizadas dirigidas a personas con dificultades de inserción laboral derivadas de su situación social, económica o educativa.	Máx. 5 pts.
	Estabilidad laboral de los contratos de trabajo que ofrece.	Máx. 5 pts.
	Grado de diversidad de las personas contratadas (atendiendo al sexo, edad, discapacidad, procedencia cultural, etc.)	Máx. 5 pts
	Tamaño de la empresa.	Máx. 3 pts.

Colaboración con programas de empleo del Consorcio Pactem Nord y/o de agencias de empleo de los municipios consorciados.	Máx.3 ptos.
Que la empresa forme parte de alguna de las asociaciones empresariales de la comarca.	Máx. 3 ptos.
Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta	Máx. 5 ptos.
PUNTUACIÓN MÁXIMA	32 PUNTOS.

Categoría 2. GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS

Las transformaciones sociales, económicas y políticas han conformado una fuerza de trabajo que presenta una heterogeneidad en su composición como nunca hasta ahora se había dado. A ello ha contribuido la incorporación, todavía de manera dispar, de la mujer al trabajo remunerado, el aumento de la población inmigrante trabajadora, el acceso al empleo de las personas con discapacidad, la mano de obra disponible en colectivos con características culturales claramente diferenciadas y, así, un largo etcétera.

Esta heterogeneidad presente en nuestra sociedad exige de una gestión respetuosa y responsable de las personas trabajadoras, no sólo en lo relativo a los procesos de selección del personal, sino también a la dirección del mismo dentro de las organizaciones, buscando fórmulas innovadoras que aseguren la integración y estén basadas en el respeto a la diferencia como fuente de ventaja.

Esta categoría quiere reconocer las prácticas responsables que muchas empresas desarrollan en el ámbito de la gestión responsable de las personas en las organizaciones, como una forma de enriquecer y de obtener una fuente de ventaja competitiva diferenciada y perdurable que sirva de modelo a seguir por el resto de empresas.

CATEGORÍA	CRITERIOS ORIENTATIVOS	PUNTUACIÓN
<p>Gestión responsable de RRHH</p> <p>La finalidad de esta categoría es la de reconocer las buenas prácticas en relación a la gestión responsable de las personas en las organizaciones, como una forma de enriquecer y de obtener una fuente de ventaja competitiva diferenciada y perdurable que sirva de modelo a seguir por el resto de empresas.</p>	Estabilidad laboral de los contratos de trabajo (relación entre contratos indefinidos y temporales).	Máx. 5 pts.
	Medidas de motivación, sensibilización y formación aplicadas en la empresa dirigidas a fomentar la gestión responsable de las personas.	Máx. 3 pts.
	Clima laboral eficiente: condiciones laborales, programas de participación, promoción profesional, acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.	Máx. 3 pts.
	La empresa ha puesto en marcha un plan de igualdad	Máx. 3 pts.
	Que se trate de una pequeña o mediana empresa.	Máx. 5 pts.
	Que la empresa colabore con programas de empleo del Consorcio Pactem Nord y/o de agencias de empleo y promoción económica de los municipios consorciados.	Máx.3 pts.
	Que la empresa forme parte de alguna de las asociaciones empresariales de la comarca.	Máx. 3 pts.
	Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta	Máx. 5 pts.
	PUNTUACIÓN MÁXIMA	30

Categoría 3. EMPRESA IGUALITARIA EN CLAVE DE GÉNERO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido una premisa básica que con carácter transversal ha impregnado todos los proyectos que la entidad desarrolla. Esta declaración de intenciones se ha manifestado de manera inequívoca en todos los proyectos e iniciativas del Consorcio. Un claro ejemplo de esta voluntad se manifiesta en la potenciación del Foro Comarcal para la Igualdad de Oportunidades, el cual se ha conformado como un espacio permanente de comunicación y coordinación entre los/las distintos/as agentes, profesionales y asociaciones de mujeres de la comarca. El Foro tiene como objetivo fundamental promover la integración, coordinación y dinamización de las políticas y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en l'Horta Nord.

Esta categoría premia iniciativas y buenas prácticas en relación a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de empresas.

CATEGORÍA	CRITERIOS ORIENTATIVOS	PUNTUACIÓN
<p>Empresa igualitaria en clave de género.</p> <p>Esta categoría premia iniciativas y buenas prácticas en relación a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.	Máx. 5 pts.
	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Máx. 5 pts.
	Potenciación de la corresponsabilidad en las familias.	Máx. 3 pts.
	Cooperación con programas coeducativos en materia de igualdad.	Máx. 3 pts.
	Desarrollo de programas que prevengan la violencia hacia las mujeres.	Máx. 5 pts.
	Desarrollo de planes de igualdad.	Máx. 3 pts.
	Colaboración con programas del Consorcio, agencias de empleo, promoción económica y/o demás espacios municipales.	Máx. 3 pts.
	Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta	Máx. 5 pts.
	PUNTUACIÓN MÁXIMA	32 PUNTOS

Categoría 4. ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO.

Esta categoría tiene en cuenta la acción social y/o medioambiental de las entidades con el territorio: acciones culturales, acciones en colaboración con asociaciones o federaciones del territorio, acciones colaboradoras con el deporte o la cultura, colaboraciones con entidades sociales, acciones que promuevan el desarrollo local sostenible, la vertebración territorial, etc.

La acción social permite participar activamente en determinadas causas que, por su importancia, requieren de una cohesión y unión de esfuerzos que reviertan en el fortalecimiento y la asunción de un compromiso social que beneficie en última instancia a la sociedad en su conjunto.

Con ella se pone en valor las actuaciones llevadas a cabo por los actores y actrices del territorio en pro del bienestar de la comunidad, en un afán de constante superación y de mejora de la calidad y del bienestar de todos y todas.

Se podrá valorar en esta categoría las entidades que colaboran desinteresadamente en la mejora de la formación de las competencias de las personas desempleadas de la comarca ofreciendo acompañamiento en acciones o formaciones propuestas por Consorcio Pactem Nord.

CATEGORÍA	CRITERIOS ORIENTATIVOS	PUNTUACIÓN
Entidad comprometida con el territorio.	Actuación directa en la comunidad que incida en el bienestar de las personas, colectivos o comunidades.	Máx. 5 pts.
	Apoyo y/o patrocinios a programas y proyectos del tercer sector en la comarca.	Máx. 5 pts.
	Impacto en el territorio. Incidencia social en la comarca.	Máx. 5 pts.
	Fomento de la igualdad, tolerancia y solidaridad.	Máx. 5 pts.
	Desarrollo de iniciativas medioambientales. (no vinculadas a la actividad principal)	Máx. 5 pts.
	Colaboración con programas del Consorcio Pactem Nord, agencias de empleo, promoción económica y/o demás espacios municipales en pro de la mejora de la comunidad.	Máx. 5 pts.
	Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta.	Máx. 5 pts.
	Perspectiva del trabajo en red (fomento de agrupaciones, participación en redes locales, etc.).	Máx. 5 pts.
	PUNTUACIÓN MÁXIMA	40 PUNTOS.

Categoría 5. EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE.

En nuestro acompañamiento a personas emprendedoras del territorio, es frecuente observar iniciativas que, más allá de la actividad mercantil, incorporan determinados elementos que derivan en un compromiso claro con la ciudadanía, con el medio ambiente o con prácticas económicas justas y solidarias.

En esta categoría se pretende visibilizar a las empresas de reciente creación que apuestan, de manera inequívoca, por *la integración voluntaria de preocupaciones de orden social, económico y medioambiental*. Se trata, por tanto, de premiar compromisos medioambiente, sociales, culturales, innovaciones sociales, etc. a empresas impulsadas por emprendedores/as en las que la responsabilidad social es un elemento diferenciador.

CATEGORÍA	CRITERIOS ORIENTATIVOS	PUNTUACIÓN
Emprendimiento responsable La gestión responsable de una empresa, creada recientemente, como una forma de enriquecer y de obtener una fuente de ventaja competitiva diferenciada y perdurable que sirva de modelo a seguir por el resto de empresas.	Integración voluntaria de determinadas consideraciones de mejora social, económica y medioambiental en sus actividades.	Máx. 5 ptos.
	Medidas aplicadas a la gestión responsable de sus empresas.	Máx. 5 ptos.
	Acciones de innovación social que dan respuesta a problemáticas de nuestra comunidad.	Máx. 5 ptos.
	Clima laboral aplicado: condiciones laborales, programas de participación, acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.	Máx. 3 ptos.
	Colaboración con programas del Consorcio Pactem Nord y/o de agencias de empleo de los municipios consorciados.	Máx.3 ptos.
	Que la empresa forme parte de alguna de las asociaciones empresariales de la comarca.	Máx. 3 ptos.
	Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta	Máx. 5 ptos.
	PUNTUACIÓN MÁXIMA	29

Categoría 6. EMPRESA INTEGRADORA. MENCIÓN ESPECIAL.

Empresa Excelente en materia de inclusión social. Acción social directa.

Se trata de una categoría en la que en los procesos de selección y contratación de personal la empresa **prioriza** aspectos vinculados a la situación social y económica de la persona sobre aspectos relacionados con el puesto de trabajo.

Se trata de una categoría dirigida a premiar una buena práctica o una actuación que, por ser especialmente integradora o por tener un impacto relevante, merece un reconocimiento diferenciado.

CATEGORÍA	CRITERIOS
Mención especial EMPRESA INTEGRADORA	Empresa que destaque por su carácter integrador con alguna buena práctica o actuación que merezca tener un reconocimiento diferenciado. Empresa referente por su alto nivel de implicación en la integración.

REQUISITOS DE LAS CANDIDATURAS

- En el caso de empresas y entidades, deberán estar constituidas legalmente.
- Cumplir con la normativa vigente establecida.
- En el caso de empresas y entidades, ejercer su actividad o parte de ella en la comarca o mantener un vínculo directo con la misma.
- Haber desarrollado alguna buena práctica relacionada con una o varias de las categorías del Distintivo.

PROCEDIMIENTO

Se pondrán presentar a los distintivos:

CATEGORÍAS	CANDIDATURAS
Buenas prácticas en inserción laboral.	Empresas de cualquier sector.
Gestión responsable de RRHH.	Empresas de cualquier sector, asociaciones, entidades públicas o privadas de cualquier índole, entidades del tercer sector, centros de investigación o demás instituciones de carácter público o privado.
Empresa igualitaria en clave de género-	Empresas de cualquier sector.
entidades comprometidas con el territorio.	Entidades públicas o privadas de cualquier índole, entidades del tercer sector, centros de investigación o demás instituciones de carácter público o privado.
Emprendimiento responsable.	Emprendedores/as de cualquier sector con empresa creada con antigüedad de al menos 2 años.
Mención especial empresa integradora.	Empresas de cualquier sector.

Las candidaturas podrán llegar por las siguientes vías:

- Mediante auto candidatura por cualquiera de las empresas interesadas
- A propuesta de la Secretaría Técnica del Consorcio,
- A propuesta de los/las técnicos/as de empleo del Consorcio Pactem Nord.

Cada categoría dispondrá de un formulario a completar por la empresa o por el técnico/a de empleo interlocutor/a con empresas de Pactem Nord, agencias de empleo, promoción económica y/o demás espacios municipales.

Los parámetros de selección de cada categoría se concretan en indicadores que se recogerán en los formularios a completar por las empresas o entidades candidatas. Para facilitar el acceso a la/s solicitud/es de candidatura para cada una de las categorías, se habilitará en la página web de la entidad, www.consorci.info, un espacio reservado a tal efecto.

El plazo de presentación de las candidaturas se abrirá el día 01 de septiembre de 2021 y se cerrará el día 19 de noviembre de 2021.

Los formularios se podrán enviar completados por correo electrónico a la dirección pactem@consorci.info directamente por las empresas interesadas en el plazo estipulado. También podrán enviar candidaturas las agencias de empleo, promoción económica y/o demás espacios municipales. Los formularios completados tendrán que presentarse acompañados de una declaración jurada donde se especifique que los méritos alegados en el formulario completado para cada una de las categorías son ciertos.

TRIBUNAL

Las empresas y/o entidades serán valoradas por un tribunal integrado por miembros de la Secretaría Técnica según los criterios que se establezcan para cada categoría, debiéndose, en todo caso, realizar un acta con las puntuaciones. Se podrán otorgar accésits en las diferentes categorías, pudiéndose quedar desierta alguna de ellas en el caso de falta de candidaturas o candidaturas no adecuadas.

El modelo de acta para establecer por escrito las empresas distinguidas se podrá ver en el apartado de anexos del presente documento.

Cada una de las candidaturas deberá presentar la siguiente **documentación** por duplicado:

- Ficha de presentación de candidatura, que incluye diversos apartados para la realización de una breve memoria descriptiva de las actuaciones que se quieren destacar relacionadas con la categoría que se trate (máximo 5 hojas), atendiendo a los criterios establecidos.
- Declaración jurada donde se especifique que los datos aportados por las candidaturas para cada una de las categorías son ciertos.

Queda garantizado el correcto tratamiento de la documentación presentada en virtud de la legislación sobre protección de datos vigente.