

# VII EDICIÓ BIAL

## DISTINTIVOS PACTEM NORD

*A la corresponsabilidad territorial  
en materia de empleo*



Incorpora



Fundación "la Caixa"



Labora



# **BASES 2025**

## ***DISTINTIVOS PACTEM NORD***

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVOS Y CATEGORÍAS DE LOS DISTINTIVOS PACTEM NORD</b> .....	8
<i>Categoría 1. GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS</i> .....	10
<i>Categoría 2. BUENAS PRÁCTICAS EN CLAVE DE GÉNERO.</i> .....	12
<i>Categoría 3. ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO</i> .....	14
<i>Categoría 4. ACCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD EN CENTROS EDUCATIVOS.</i> .....	16
<i>Categoría 5. TRANSICIÓN ECOLÓGICA HACIA UNA ECONOMÍA VERDE.</i> .....	18
<i>Categoría 6. BUENAS PRÁCTICAS EN EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE.</i> ....	20
<i>Categoría 7. BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL.</i> .....	22
<i>Categoría 8. MENCIÓN ESPECIAL</i> .....	23
<b>REQUISITOS DE LAS CANDIDATURAS</b> .....	24
<b>DESTINATARIOS/AS, PROCEDIMIENTO Y PLAZO</b> .....	24
<b>TRIBUNAL</b> .....	26



## INTRODUCCIÓN

Los **Distintivos Pactem Nord**, reconocimientos que el Consorcio del Pacto Territorial de empleo Pactem Nord otorga cada dos años, son una herramienta de visibilidad de buenas prácticas en materia de empleo en el ámbito de l’Horta Nord. La sexta edición se celebró en diciembre de 2023 mostrando el valor, el papel y la importancia de las empresas, del tejido asociativo y de las instituciones para el avance y la mejora social del territorio.

Actualmente estos distintivos cobran más sentido que nunca, si tenemos en cuenta que el último lustro se inició con una pandemia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2 en el año 2020 y finalizó con una catástrofe natural por una riada en la provincia de Valencia, con especial foco en l’Horta Sud. Tales acontecimientos han impactado de manera directa en las personas, en la economía y en el empleo. Pero también, han cambiado la visión sobre la manera de ayudar y cooperar ante necesidades sociales urgentes, impulsándose acciones de voluntariado y colaborativas con una intensidad sin precedentes y replanteándose la trascendencia de los sistemas públicos de protección a todos los niveles (sanitarios, sociales, medio ambientales, etc.) Estos cambios muestran el valor y la importancia de la construcción de una sociedad solidaria e integradora en la que abordar retos conjuntamente que nos permitan caminar hacia un territorio más sostenible.

Los **DISTINTIVOS PACTEM NORD** a la corresponsabilidad territorial en materia de empleo tuvieron por objeto, **en su primera edición en el año 2007**, reconocer y **premiar a aquellas acciones de empresas, entidades, instituciones y personas que tuvieron incidencia en la mejora social, en el empleo y en la inserción laboral** de personas con dificultades desde la corresponsabilidad de los agentes del territorio. Actualmente, en coherencia con el significado original de estos distintivos y sin perder de vista el objetivo central del Pacto Territorial de Empleo que no es otro que el de abordar la problemática del desempleo, se

han ampliado las categorías para recoger otras líneas de actuación que cobran cada vez más sentido en nuestra sociedad actual.

Analizar las tendencias de sostenibilidad empresarial, en 2025, que están redefiniendo el panorama empresarial es primordial para un crecimiento sostenible en el que la corresponsabilidad de los distintos agentes permita un crecimiento armónico e integrador. Así, tales tendencias derivarán, según el **Pacto Mundial de la ONU en España**, en avances normativos más estrictos, pero simplificando trámites burocráticos, y con un mayor impacto de procesos tecnológicos, como la inteligencia artificial, que incidirán en la sostenibilidad en un sentido amplio y en una creciente demanda de transparencia por parte de los consumidores. Según este organismo **este año será clave para aquellas empresas que quieran destacar liderando el cambio adoptando prácticas más responsables y aprovechando las oportunidades que surgen de un entorno en transformación.**

Pactem Nord, junto a todas las personas que colaboran, proponen y desarrollan acciones desde sus entidades, tiene presente la evolución de la legislación vigente resultado de las tendencias globales en materias que impactan en el mercado de trabajo y en el empleo. Una legislación que ha definido distintos marcos asociados a la responsabilidad social empresarial, desde el “Libro Blanco de la RSE” de 2006, la Ley de Contratos del Sector público de 2007 con la inclusión de cláusulas sociales o la Ley de Economía sostenible de 2011, hasta las recientes normativas<sup>1</sup> europeas, estatales y autonómicas. Actualmente la nueva Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de

---

<sup>1</sup> DIRECTIVA (UE) 2022/2464 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 14 de diciembre de 2022 por la cual se modifican el Reglamento (UE) 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la cual se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio,

Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. La legislación autonómica respecto a la responsabilidad social en PYMES en la Ley 18/2018 para el fomento de la Responsabilidad Social de la Generalitat y el Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, por el cual se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas y se creaba el Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables.

sostenibilidad (CSDDD) que constituye el nuevo marco normativo al que han de someterse y respetar las empresas, para cumplir con las obligaciones impuestas en dicha materia, durante toda la cadena de valor en que se desarrolla la actividad de las mismas supone un avance significativo sobre la información que han de facilitar las empresas en materia de sostenibilidad. Esta normativa amplia, a través de la cadena de valor de proveedores y clientes, a casi todas las empresas.

Igualmente, es oportuno indicar que la entidad forma parte de la Red Retos, red de ámbito estatal liderada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, desde el año 2008. Esta red integra a territorios locales, municipios, provincias, etc. y tiene por objetivo articular, integrar e implementar distintas estrategias para el desarrollo de [Territorios Socialmente Responsables](#) que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

También debemos destacar la sensibilidad de la entidad en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>2</sup>, realizando diversas actuaciones y proyectos que ya se han consolidado en el territorio pero que, no obstante, a la vista de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, requieren de su impulso y prolongación.

Así pues, el compromiso de la entidad con el apoyo a iniciativas que promuevan la sostenibilidad y, especialmente, la responsabilidad social empresarial en materia de empleo, es el elemento central sobre el que se asientan estos distintivos. De hecho, desde el año 2017 hemos venido trabajando con el objetivo de favorecer la [Responsabilidad Social Empresarial](#) entre las empresas colaboradoras, proponiendo una herramienta de trabajo adaptada y

---

<sup>2</sup> Es destacable el avance legislativo en esta materia, por ejemplo, con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ampliando la obligatoriedad a empresas más pequeñas. También el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

personalizada a cada empresa que consistía en iniciar un itinerario o camino con, recursos e instrumentos que, desde un punto de vista muy práctico, pudieran ser de ayuda a aquellas empresas que desearan plantearse esta línea de trabajo como elemento de mejora.

En 2023 dimos un paso más hacía el acompañamiento en relación al reporte no económico, obligatorio o no obligatorio, en las empresas. En esta línea, queríamos considerar que un informe de responsabilidad social o informe de sostenibilidad debería reportar información sobre los compromisos de la empresa con la sociedad y sobre su desempeño en materia laboral, ambiental, social y de buen gobierno en el territorio donde está situada.

Con esta **VII edición bienal de los DISTINTIVOS PACTEM NORD**, seguimos impulsando nuestras metodologías e instrumentos propios en empresas colaboradoras, dotándolas de contenido social, abordando la problemática del desempleo en el territorio con las personas más vulnerables, formando en perfiles profesionales y acompañando a los agentes en la mejora social de nuestro territorio de actuación. De esta manera, los programas de la entidad incorporan una visión más amplia que transita de la concepción primigenia del fomento de la responsabilidad social empresarial y la corresponsabilidad territorial en materia de empleo hacia la sostenibilidad, principalmente, de carácter sociolaboral.

También debemos destacar, desde la suscripción del **Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, en 2001**, determinadas declaraciones institucionales que ponen de manifiesto, más allá de la evolución conceptual y/o legislativa en materia de corresponsabilidad territorial, el compromiso de la entidad con el empleo y con un conjunto de valores que definen sus programas de trabajo. Entre ellas, debemos destacar:

- I Declaración Institucional de El Puig "Por la Formación y Empleo. 2004".

- II Declaración Institucional de El Puig "Hacia una comarca socialmente responsable. 2007".
- Adhesión a la red RETOS del Ministerio de Trabajo. 2008.
- Pacto Territorial de Empleo denominado: "Renovando compromisos locales por el empleo. 2015".
- Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, con un nuevo documento denominado: "**VALOR LOCAL: aunando esfuerzos por el empleo y el impulso del territorio**", 2021, 2023.

En este último texto suscrito por representantes de la administración autonómica a través de Labora (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), de las administraciones locales de los 23 municipios que integran l'Horta Nord a través de sus alcaldes y alcaldesas, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales y de las federaciones comarcales de asociaciones de mujeres y de comercios y empresas, se incorpora explícitamente las siguientes líneas de trabajo.

1. *El empleo y la formación de las personas demandantes de empleo, con atención a las personas con mayores dificultades.*
2. *La promoción económica del territorio y el desarrollo local.*
3. *La vertebración y **corresponsabilidad territorial**.*
4. *La observación, investigación e innovación en procesos de desarrollo local.*
5. *Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva laboral.*

Con estos cinco pilares hemos trabajado intensamente con las empresas locales, entidades, tejido asociativo y ciudadanía desarrollando iniciativas que promueven el empleo y la inserción laboral de las personas desempleadas más vulnerables. Muchas de estas pequeñas y medianas empresas demuestran día a día su compromiso con el empleo, si bien, es necesario seguir profundizando en el desarrollo de estrategias de responsabilidad social más amplias a través

de un **itinerario empresarial de RSE** en el que, por ejemplo, hemos incorporado nuevos contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o aspectos relacionados con la gestión e impactos medioambientales.

Desde el Consorcio Pactem Nord, también nos alineamos con la estrategia global impulsada por la Organización de las Naciones Unidas, fortaleciendo nuestro territorio en términos de progreso social, económico, medioambiental y cultural.

## **OBJETIVOS Y CATEGORÍAS DE LOS DISTINTIVOS PACTEM NORD**

Con la celebración de **Distintivos Pactem Nord**, se persigue:

- Reforzar el papel de las empresas en el territorio.
- Identificar la RSE como generadora de valor a la empresa y elemento nuclear de cualquier iniciativa empresarial sostenible.
- Poner en valor las buenas prácticas de las empresas y entidades en los ámbitos y categorías seleccionadas.
- Mostrar la gran importancia de la dimensión local y la capacidad de respuesta en el territorio ante diferentes problemáticas de diversa índole.
- Visibilizar buenas prácticas que sirvan de modelo a otras empresas del territorio.
- Reconocer el esfuerzo de entidades, empresas e instituciones públicas asociadas al cuidado del medio natural y la sostenibilidad medioambiental.
- Favorecer el trabajo en red empresarial e institucional en materia de sostenibilidad y corresponsabilidad territorial.

- Impulsar proyectos empresariales de personas emprendedoras en los que se incorporan valores que impactan positivamente en el territorio.
- Impulsar la vertebración del territorio a través del conocimiento mutuo y de la cooperación de los diferentes agentes que lo integran.

En esta nueva edición se proponen un conjunto de categorías a las que pueden concurrir empresas, entidades y personas del territorio.

**Se recogen 8 categorías:**

---

Categoría 1. GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS.

Categoría 2. BUENAS PRÁCTICAS EN CLAVE DE GÉNERO.

Categoría 3. ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO.

Categoría 4. ACCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD EN CENTROS EDUCATIVOS.

Categoría 5. TRANSICIÓN ECOLÓGICA HACÍA UNA ECONOMÍA VERDE.

Categoría 6. BUENAS PRÁCTICAS EN EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE.

Categoría 7. BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL.

Categoría 8. MENCIÓN ESPECIAL

## ***Categoría 1. GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS***

Dirigido a **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

Se destaca en esta categoría algunos de los retos más importantes de las empresas, entidades y administraciones públicas en la gestión diaria de sus plantillas:

- La importancia de la captación del talento, con atención a la contratación de personas jóvenes.
- El diseño de planes de carrera.
- La elaboración e implantación de planes para mejorar la igualdad, la conciliación y la salud de la plantilla.
- El aumento de la población inmigrante trabajadora y de las personas trabajadoras con características culturales claramente diferenciadas.
- El desarrollo del teletrabajo como elemento de conciliación laboral y personal.
- Las medidas para abordar el retraso de la edad de jubilación.
- El impacto de las tecnologías y de la inteligencia artificial aplicada a la mejora de las condiciones de trabajo.
- El fomento de la formación continua de las personas trabajadoras

Transformaciones sociales, económicas y políticas conforman una realidad que presenta una heterogeneidad en su composición, como nunca hasta ahora se había dado, que repercute en los objetivos de los departamentos de personal y requieren del fortalecimiento del clima laboral en aras de la sostenibilidad de los proyectos empresariales.

Así mismo, la heterogeneidad presente en nuestra sociedad que se refleja en la conformación de las plantillas de trabajo 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 que muchas empresas desarrollan en el ámbito de la **gestión responsable de las personas trabajadoras 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.

GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS TRABAJADORAS		
CATEGORÍA	CRITERIOS ORIENTATIVOS	PUNTUACIÓN
<p><b>Gestión responsable de personas trabajadoras:</b></p> <p>La finalidad de esta categoría es la de reconocer las buenas prácticas en relación a la gestión responsable de las personas trabajadoras 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>	Medidas de motivación, sensibilización y formación aplicadas en la empresa dirigidas a fomentar la gestión responsable de las personas trabajadoras, la captación y el desarrollo del talento.	Máx. 3 pts.
	Clima laboral eficiente y participativo: condiciones laborales, programas de participación, promoción profesional, acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.	Máx. 3 pts.
	La disposición voluntaria de planes 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.
	Que la empresa haya incorporado elementos de gobernanza incentivando la participación de las personas trabajadoras	Máx. 5 pts.
	Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta	Máx. 5 pts.
	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>30</b>

## ***Categoría 2. BUENAS PRÁCTICAS 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. Por ello, se pone en marcha esta categoría, que **se dirige a empresas de cualquier sector y a entidades que pongan en marcha buenas prácticas en clave de género.**

Esta declaración de intenciones se ha manifestado de manera inequívoca en 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 entre 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. La 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. Igualmente, destaca el "[Distintivo violeta Pactem Nord](#)", un distintivo que se ha entregado, bajo el cumplimiento de un decálogo de compromisos, a asociaciones y empresas del territorio (90 entregados desde el inicio en el año 2019)

Conviene indicar que, en el año 2021, Pactem Nord incorporó entre sus líneas centrales de trabajo el *fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva laboral.*

<b>BUENAS PRÁCTICAS EN CLAVE DE GÉNERO</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CRITERIOS ORIENTATIVOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
<p><b>Buenas prácticas en clave de género:</b></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 voluntario 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.
	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>32 PUNTOS</b>

### ***Categoría 3. ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO.***

Dirigida a **entidades públicas o privadas de cualquier índole**, entidades del tercer sector, centros de investigación, etc.

Esta categoría tiene en cuenta la acción social y/o medioambiental de las entidades en 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 entidades 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.

Considerar, también, la gran importancia de la dimensión local y la capacidad de respuesta en el territorio ante diferentes problemáticas socioeconómicas, crisis sanitarias, catástrofes naturales, etc.

<b>ENTIDAD COMPROMETIDA CON EL TERRITORIO</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CRITERIOS ORIENTATIVOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
<p><b>Entidad comprometida con el territorio:</b></p> <p>Esta categoría tiene en cuenta la acción social y/o medioambiental de las entidades en el territorio.</p>	Actuación directa en la comunidad que incida en el bienestar de las personas, colectivos o comunidades.	Máx. 5 ptos.
	Voluntariado, apoyo y/o patrocinios a programas y proyectos del tercer sector en la comarca.	Máx. 5 ptos.
	Impacto en el territorio. Incidencia social en la comarca.	Máx. 5 ptos.
	Fomento de la igualdad, tolerancia y solidaridad.	Máx. 5 ptos.
	Desarrollo de iniciativas medioambientales. (no vinculadas a la actividad principal)	Máx. 5 ptos.
	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 ptos.
	Perspectiva del trabajo en red (fomento de agrupaciones, participación en redes locales, etc.).	Máx. 5 ptos.
	Otros criterios relacionados con esta categoría que a juicio del tribunal deban tenerse en cuenta.	Máx. 5 ptos.
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>		<b>40 PUNTOS.</b>

## **Categoría 4. ACCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD EN CENTROS EDUCATIVOS.**

Dirigida a **centros educativos ubicados en l’Horta Nord.**

Los centros educativos desempeñan un papel capital en la formación y la generación de valores entre la ciudadanía que son la esencia de la sociedad.

El Consorcio Pactem Nord ha venido trabajando con distintos centros educativos de la comarca en ámbitos como el de la igualdad, el de la generación de oportunidades de empleo, en el de la sostenibilidad medioambiental, el de la corresponsabilidad en las tareas y cuidados del hogar, el del emprendimiento o el de la economía social. En definitiva, se han generado espacios de colaboración que han permitido enriquecer las aulas al tiempo de conocer las necesidades e inquietudes tanto del alumnado como de los equipos docentes.

La trascendencia de la educación en el territorio requiere del reconocimiento de aquellas iniciativas que tienen un impacto positivo en el avance armónico del mismo. Por ello, esta **categoría tiene por objeto premiar cualquier tipo de proyecto o acción que los centros educativos** ubicados en l’Horta Nord que hayan sido desarrollados en los últimos 3 años.

Se trata de **iniciativas que pongan el valor la sostenibilidad**, en sentido amplio del término, en materias relacionadas, orientativamente, con el cuidado del medio ambiente, el uso eficiente de los recursos, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el cuidado y la promoción del patrimonio, el reconocimiento de la ciencia, el impulso de profesiones de especialización técnica, etc.

<b>ACCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD EN CENTROS EDUCATIVOS</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CRITERIOS ORIENTATIVOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
<p><b>Acciones de centros educativos para la sostenibilidad:</b></p> <p>Esta nueva categoría que tiene por objeto premiar acciones que los centros educativos hayan realizado para el impulso de la sostenibilidad en el territorio.</p>	Acciones que tengan incidencia en la transición ecológica.	Máx. 5 pts.
	Acciones orientadas a la generación de la igualdad entre mujeres y hombres en las aulas.	Máx. 5 pts.
	Impactos positivos en el territorio alineados con los ODS de Naciones Unidas.	Máx. 5 pts.
	Iniciativas que pongan en valor la formación profesional, especialmente entre géneros subrepresentados.	Máx. 5 pts.
	Iniciativas de cualquier tipo que fomenten un desarrollo armónico y equilibrado del territorio.	Máx. 5 pts.
	Otras iniciativas que a juicio del tribunal deban ser consideradas.	Máx. 5 pts.
	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>30 PUNTOS.</b>

## ***Categoría 5. TRANSICIÓN ECOLÓGICA HACIA UNA ECONOMÍA VERDE.***

Dirigido a **empresas de cualquier sector, entidades públicas o privadas de cualquier índole, entidades del tercer sector, centros de investigación o demás instituciones** de carácter público o privado

Los últimos años han puesto de manifiesto una situación medioambiental de gran complejidad en la que la degradación del medio natural y la necesidad de un mayor compromiso para con él se ha situado en el eje de las agendas políticas. Por ello, la transición ecológica se advierte como el principal camino que debemos recorrer para adaptar nuestro modelo social y económico a desafíos tan importantes como el cambio climático y la escasez de recursos.

En este camino se debe integrar a empresas, instituciones y ciudadanía con el objetivo de orientar nuestras acciones hacia una mayor implicación en el respeto y cuidado del medio ambiente desde enfoques preventivos que propongan nuevos procesos, productos, servicios y hasta modelos de negocio.

La transición ecológica también es un elemento transformador que tiene ya su incidencia en el mercado de trabajo, apareciendo nuevas oportunidades de empleo y sectores emergentes que pueden ser una oportunidad en el territorio.

En esta categoría **se reconoce el esfuerzo y compromiso que las empresas, instituciones y ciudadanía vienen realizando para favorecer la transición ecológica en el territorio, con atención a la economía.**

<b>TRANSICIÓN ECOLÓGICA HACIA UNA ECONOMÍA VERDE</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CRITERIOS ORIENTATIVOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
<p><b>Transición ecológica hacia una economía verde:</b></p> <p>Esta categoría premia el esfuerzo y compromiso que las empresas, instituciones y ciudadanía vienen realizando para favorecer la transición ecológica en el territorio.</p>	Actuación directa que incida en la transición ecológica hacia una economía verde.	Máx. 5 ptos.
	Puesta en marcha de proyectos con incidencia positiva en la transición ecológica.	Máx. 5 ptos.
	Proyectos tendentes a incorporar nuevos enfoques que permitan el impulso de la transición ecológica.	Máx. 5 ptos.
	Iniciativas de consumo responsable y sostenible.	Máx. 3 ptos.
	Acciones en favor de la economía circular.	Máx. 3 ptos
	El uso eficiente de recursos, instrumentos y productos sostenibles, así como energías renovables.	Máx. 5 ptos
	La puesta en marcha de medidas de prevención de la contaminación.	Máx. 5 ptos
	Perspectiva del trabajo en red (fomento de agrupaciones, participación en redes locales, etc.).	Máx. 5 ptos
	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>36 PUNTOS.</b>

## ***Categoría 6. BUENAS PRÁCTICAS EN EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE.***

Categoría dirigida a **personas emprendedoras de cualquier sector con empresa creada con una antigüedad mínima de 18 meses.**

El Consorcio Pactem Nord viene desarrollando desde el año 2005 una intensa labor en el acompañamiento de personas emprendedoras en l’Horta Nord. En este trabajo, es frecuente observar iniciativas empresariales que, más allá del desarrollo de la actividad mercantil, incorporan 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, de manera inequívoca, incorporan en su quehacer ***la integración voluntaria de preocupaciones de orden social, económico y medioambiental.*** Se trata, por tanto, de premiar determinados compromisos medioambientales, sociales, culturales, o innovaciones sociales de las empresas impulsadas por emprendedores/as en las que la responsabilidad social es un elemento diferenciador.

<b>BUENAS PRÁCTICAS EN EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CRITERIOS ORIENTATIVOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
<p><b>Buenas prácticas en emprendimiento responsable:</b></p> <p>La categoría reconoce aspectos asociados a la gestión responsable de empresa, de recientemente creación, 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>	Integración voluntaria de determinadas consideraciones de mejora social, económica y medioambiental en sus actividades.	Máx. 5 ptos.
	Medidas aplicadas a la gestión sostenible 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.
	Impulso de medidas relacionadas con los ODS.	Máx.5 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.
	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>31 PUNTOS</b>

## ***Categoría 7. BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL.***

Dirigida a **empresas de cualquier sector** con sede o centros de trabajo y/o acciones en l’Horta Nord.

El objetivo prioritario del [Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord](#), es el abordaje del desempleo en el territorio y, especialmente, la puesta en marcha de programas de inserción laboral dirigidos a personas desempleadas y a colectivos que, por sus características personales, familiares, sociales y/o culturales tienen mayores dificultades y barreras a la hora de encontrar y mantener un empleo.

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 y/o entidades de la comarca.

Por tanto, nos dirigimos a aquellas empresas que destacan por sus colaboración y buenas prácticas en la incorporación en sus plantillas de personas desempleadas, de manera que, al tiempo de dar respuesta a sus necesidades de profesionales, presentan una visión integradora que les permite incorporar en sus puestos de trabajo la perspectiva de género y la eliminación de todo tipo de sesgos discriminatorios en sus ofertas de empleo.

<b>BUENAS PRÁCTICAS EN INSERCIÓN LABORAL</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CRITERIOS ORIENTATIVOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
<p><b>Buenas prácticas en inserción laboral:</b></p> <p>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.</p>	Acciones de integración laboral enmarcadas en su estrategia de recursos humanos.	Máx. 3 ptos.
	Contratos de trabajo dirigidos a personas con dificultades de inserción laboral derivadas de su situación social, económica o educativa.	Máx. 5 ptos.
	Estabilidad laboral de los contratos de trabajo que ofrece.	Máx. 5 ptos.
	Grado de diversidad de las personas contratadas (atendiendo al sexo, edad, discapacidad, procedencia cultural, etc.)	Máx. 5 ptos
	Empresas de menos de 50 personas trabajadoras.	Máx. 3 ptos.
	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.
	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>32 PUNTOS.</b>

### ***Categoría 8. MENCIÓN ESPECIAL.***

Esta categoría queda reservada a aquellas personas, entidades o empresas del territorio que a juicio del tribunal merezcan un especial reconocimiento por la labor que viene realizando en cualquiera de los ámbitos de trabajo de la entidad o cualquier otros que guarden relación directa con la corresponsabilidad territorial. Podría guardar también relación con una actuación que, por ser especialmente integradora o por tener un impacto relevante, merezca un reconocimiento diferenciado.

## REQUISITOS DE LAS CANDIDATURAS

Para optar a cualquiera de las categorías establecidas en los Distintivos Pactem Nord, se deberá reunir las siguientes características:

- 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.

## DESTINATARIOS/AS, PROCEDIMIENTO Y PLAZO

Se podrán presentar a los DISTINTIVOS PACTEM NORD los siguientes destinatarios/as:

CATEGORÍAS	DESTINATARIOS/AS
Gestión responsable de personas trabajadoras.	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.
Buenas prácticas en clave de género.	Empresas o entidades 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.
Proyectos de centros educativos para la sostenibilidad.	Centros educativos de l’Horta Nord.
Transición ecológica hacia una economía verde.	Empresas de cualquier sector, 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 una antigüedad mínima de 18 meses.
Buenas prácticas en inserción laboral.	Empresas de cualquier sector.
Mención especial	Personas, entidades o empresas del territorio.

Las candidaturas podrán presentarse a través de:

- Autocandidatura de entidades y/o empresas interesadas.
- A propuesta de la Secretaría Técnica del Consorcio o de las entidades firmantes del Pacto Territorial de Empleo.
- A propuesta de los/las técnicos/as de empleo del Consorcio Pactem Nord.

Cada categoría dispone de un formulario a completar por los destinatarios/as de las categorías o por el técnico/a de empleo interlocutor/a de Pactem Nord, agencias de empleo, promoción económica y/o demás profesionales 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 se habilitará en la página web de la entidad, [www.consorci.info](http://www.consorci.info), un espacio reservado a tal efecto.

**El plazo de presentación de las candidaturas se abrirá el día 29 de abril de 2025 y se cerrará el día 31 de octubre de 2025.**

Los formularios se enviarán a esta dirección de correo electrónico: [distintivospactemnord@consorci.info](mailto:distintivospactemnord@consorci.info) directamente por las empresas interesadas en el plazo estipulado. También podrán enviar candidaturas las agencias de empleo, promoción económica y/o demás áreas municipales y de entidades consorciadas. Los formularios se acompañarán de una declaración jurada que especifique que los méritos alegados en el formulario completado para cada una de las categorías son ciertos, sin perjuicio de las oportunas comprobaciones o requerimientos de documentación por parte del tribunal.

## TRIBUNAL

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

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.

## ***DISTINTIVOS PACTEM NORD*** *A la corresponsabilidad territorial en materia de empleo*

*(VII Edición bienal, 2025)*