

BASES REGULADORES PER A L'OBTENCIÓ DEL SEGELL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS (SIO)-BAIX LLOBREGAT

1. ANTECEDENTS

ARTICLE 1.1 El Segell d'Igualtat d'Oportunitats (SIO) és una iniciativa que sorgeix l'any 2007 en el marc del projecte Equal DELTA EMPRÈN que van encetar els ajuntaments de la zona Delta de la comarca del Baix Llobregat: Viladecans, El Prat de Llobregat, Gavà, Castelldefels i Sant Boi de Llobregat. Aquesta iniciativa pretén implicar al teixit empresarial en la lluita per la igualtat de gènere i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

ARTICLE 1.2 A l'any 2008 el Consell de les Dones del Baix Llobregat, adscrit orgànicament al Consell Comarcal del Baix Llobregat, proposa donar una projecció comarcal a la iniciativa de posar en marca el SIO-Baix Llobregat del DELTA EMPRÈN. Un cop assumida la proposta i acceptada pels components de DELTA EMPRÈN, l'objectiu és desenvolupar el projecte en els 30 municipis de la comarca del Baix Llobregat. Aquesta acció està subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu.

ARTICLE 1.3 La iniciativa del SIO-Baix Llobregat s'emmarca en la Llei d'Igualtat Efectiva entre dones i homes (3/2007 de 22 de març). En aquesta s'estableix que el Ministeri de Treball i Assumptes Socials crearà un distintiu empresarial en matèria d'igualtat (al títol IV - capítol IV, art. 50) que serveixi de reconeixement a les empreses que estan aplicant polítiques en el si de la seva organització per promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

ARTICLE 1.4 Tot i que el SIO-Baix Llobregat pretén ser un distintiu per visualitzar aquelles empreses conscienciades amb les desigualtats de gènere i implicades en la seva eradicació. L'objectiu és fer una menció especial, un reconeixement públic a aquelles empreses, administracions públiques, organismes i institucions que actualment estan aplicant mesures equitatives en els seus centres de treball per tal de que tant les treballadores com els treballadors puguin tenir les mateixes oportunitats per accedir a una feina, per conciliar la seva vida professional amb la personal, per promoure's dins la seva organització, en definitiva, per millorar les seves condicions laborals.

ARTICLE 1.5 El Consell Comarcal del Baix Llobregat, juntament amb els municipis que conformen la comarca, el Consell de les Dones del Baix Llobregat, les organitzacions empresarials i sindicals i les entitats socials, vol impulsar i fomentar l'equitat en el si de les organitzacions. Només implicant a tots els agents socials, polítics i econòmics i, en especial, a tota la ciutadania, es podrà aconseguir una societat més igualitària.

2. QUÈ ÉS EL SIO-BAIX LLOBREGAT?

ARTICLE 2.1. En els darrers anys, els avanços legislatius per promoure la igualtat de gènere i la no discriminació, d'una banda i de l'altra, la insistent demanda de la societat civil per fer efectiva en tots els àmbits la igualtat entre dones i homes, fa que estiguem en el moment adequat per impulsar el SIO-Baix Llobregat.

ARTICLE 2.2 El SIO-Baix Llobregat és un reconeixement a aquelles empreses i administracions públiques que han destacat en matèria d'igualtat per implementar una determinada política o actuació per tal de promoure l'equitat entre les treballadores i treballadors de la seva organització.

ARTICLE 2.3. Tant les empreses com les organitzacions públiques juguen un paper essencial en la vida social; generen economia tot oferint serveis i productes que les persones necessiten en el dia a dia; directa i indirectament promouen valors i formes de pensar el món, detecten necessitats, en generen de noves i són estimuladores d'innovació, tot aplicant els nous avenços tecnològics i del coneixement per afavorir el benestar de les persones, tant de dones com d'homes.

ARTICLE 2.4. En tant que aquestes organitzacions tenen un paper central dins la societat, són agents clau en el desenvolupament social i econòmic. En aquest sentit, s'han desenvolupat diverses iniciatives per tal de visualitzar la responsabilitat social de les organitzacions empresarials i públiques en determinats àmbits, com ara, la cooperació internacional o la sostenibilitat i el medi ambient.

ARTICLE 2.5. El SIO-Baix Llobregat vol mostrar a la ciutadania la important tasca que avui en dia estan jugant les organitzacions en matèria d'igualtat, tant externa com internament. Per aquest motiu, les organitzacions que obtinguin el SIO, podran fer ús de la imatge del SIO-Baix Llobregat durant el **període de vigència d'aquest que són dos anys**.

ARTICLE 2.6. Són empreses i organitzacions conscienciades del paper central que poden jugar a la societat donat que són creadores potencials de noves formes d'igualtat. Per tant, són empreses que coneixen les seves possibilitats i reptes.

ARTICLE 2.7. Són empreses avantguardistes, que s'arrisquen i se situen a la primera línia de joc ja que aquesta estratègia de diferenciació les fa úniques davant de possibles competidores i les proporciona el reconeixement social necessari per continuar treballant.

ARTICLE 2.8. Les bones pràctiques que aquestes empreses i organitzacions realitzen evidencien la plena integració de la perspectiva de gènere en el seu dia a dia, en la forma d'entendre l'empresa, les relacions laborals, el tracte amb les organitzacions proveïdores mitjançant la pràctica de nous valors en la cultura empresarial. Valors relacionats amb el coneixement de les potencialitats de les empreses per produir impacte i canvis a la societat i, per tant, en la pressa de consciència per part de les organitzacions de la seva responsabilitat social en aquest sentit.

ARTICLE 2.9. Aquestes empreses han entès que promoure en el seu sí la igualtat entre les treballadores i els treballadors és un element altament eficaç i rendible per als objectius de l'empresa. Aquestes mesures incrementen la implicació del personal laboral en el projecte empresarial, augmenten el rendiment de les persones en l'organització; són actuacions que ajuden a fer visibles en tots els nivells de l'organització la diversitat de punts de vista i, per tant, motiva a dones i homes per igual, tot incentivant el seu compromís i millorant les condicions laborals.

ARTICLE 2.10. Les polítiques empresarials en matèria d'igualtat, els projectes, les actuacions que actualment s'estan realitzant s'han de donar a conèixer, valorar i posar com a exemple per a la resta d'organitzacions.

ARTICLE 2.11. El SIO-Baix Llobregat està en aquesta línia, és a dir, en visualitzar les empreses i organitzacions avantguardistes en matèria d'igualtat. Vol consolidar la seva posició privilegiada, tot proporcionant avantatges competius, afavorint-les tant a les contractacions i subvencions de les diferents administracions públiques com en el sector privat, atorgant un distintiu de qualitat.

2.1. OBJECTIUS DEL SIO-BAIX LLOBREGAT

ARTICLE 2.1.1 L'Objectiu principal del SIO-Baix Llobregat és fomentar la igualtat de gènere en el sí de les empreses, organitzacions i administracions públiques. Especialment es pretén conscienciar al teixit empresarial, a la societat i a la ciutadania en general de l'eficàcia d'implementar mesures d'equitat dins de les organitzacions.

ARTICLE 2.1.2. Per aquest motiu es vol premiar a aquelles empreses i organitzacions que realitzen **bones pràctiques** en matèria d'igualtat de gènere. S'atorga un **reconeixement públic** davant proveïdors i, especialment, davant de la societat a les empreses conscienciades en la necessitat de promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

AVANTATGE COMPETITIU	Les empreses que obtinguin el SIO tindran un valor afegit, un reconeixement públic del seu tarannà i, per tant, se situaran en una situació d'avantatge en el mercat davant d'altres empreses competidores.
IMATGE I PRESTIGI	L'obtenció del SIO permetrà a l'empresa o organització reforçar la seva imatge com entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats, tot fent evident el compliment amb la seva responsabilitat social i el seu compromís.
CULTURA D'EMPRESA	El segell vol fomentar la incorporació dels valors relacionats amb la igualtat d'oportunitats en la cultura empresarial. És a dir que alhora de crear una empresa, d'escollir un determinat model organitzatiu, de transmetre uns determinats valors, etc, ho faci des d'una perspectiva de gènere.
MILLORA CONTINUA	El segell és una iniciativa que pretén tenir continuïtat per tal de fomentar que les empreses puguin gaudir del segell i, per tant, del seu prestigi el temps més llarg possible.

	Significarà que les empreses han incorporat plenament la perspectiva de gènere i que apliquen mesures per reduir les desigualtats existents per raó de sexe. D'aquesta manera es vol fer el seguiment continu de les empreses portadores del SIO per tal de consolidar el prestigi, credibilitat i legitimitat de la iniciativa.
TRANSVERSALITAT	És important que les empreses i organitzacions, en tots els seus nivells, tinguin incorporada la perspectiva de gènere, que promoguin la transversalitat i la cooperació entre professionals, treballadors i treballadores del centre.
TRANSPARÈNCIA	És una condició <i>sine qua non</i> que tant el model de SIO i el procés d'obtenció d'aquest com les actuacions presentades per les empreses siguin transparents i clares, i que puguin permetre una audibilitat de les informacions i les actuacions realitzades.
DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ	La recepció de sol·licituds i el treball de recerca en aquest camp, proporcionarà informació sobre la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats al Baix Llobregat, així com del grau de sensibilització i implicació del teixit empresarial.

3. REQUISITS PER OPTAR AL SIO-BAIX LLOBREGAT?

ARTICLE 3.1. Podran optar al SIO les empreses, organitzacions o administracions públiques que presentin una bona pràctica -d'acord amb l'apartat següent- i compleixin els següents requisits:

- Tenir la seu central a un dels municipis del Baix Llobregat amb una plantilla mínima de 5 persones (inclòs l'administrador/a o gerent), o presentar la bona pràctica d'un centre de treball de l'organització (amb més de 50 treballadors/es) ubicat al Baix Ll.
- Si l'empresa té 250 treballadors/es o més, tenir, estar elaborant o tenir previsió d'elaborar un Pla d'igualtat d'Oportunitats (amb la participació i consens de les organitzacions sindicals). Segons la Llei d'igualtat 3/2007 aquestes empreses estan obligades a elaborar-lo i executar-lo.
- Complir amb els requisits de la Llei de Prevenció de riscos laborals (31/1995 del 8 de novembre i les subsegüents modificacions).
- Complir amb les quotes de reserva que estableix la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) (13/1982 del 7 d'abril) i/o mesures alternatives.
- No haver estat condemnada mitjançant sentència ferma a la pena de pèrdua de la possibilitat d'obtenir subvencions o ajut públics.
- No haver sol·licitat la declaració de concurs, haver estat declarada insolvent en qualsevol procediment, haver-se declarat en concurs, estar subjecta a intervenció judicial o haver estat inhabilitada d'acord a la Llei Concursal sense que hagi finalitzat el període d'inhabilitació fixat a la sentència de qualificació del concurs.
- No haver donat lloc, per causa de que haguessin estat declarades culpables, a la resolució ferma de qualsevol contracte celebrat amb l'Administració.
- No trobar-se la persona física, els/les administradors/ores de les societats mercantils o aquells que tinguin la representació legal d'altres persones jurídiques, en algun dels supòsits de la Llei 12/1995, d'11 de maig, d'Incompatibilitats dels Membres del Govern de la Nació i dels Alts Càrrecs de l'Administració General de l'Estat, de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del Personal al Servei de les Administracions Públiques, o tractar-se de qualsevol dels càrrecs electes regulats a la Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, del Règim Electoral General, en els termes establerts a la mateixa o a la normativa autonòmica que reguli aquestes matèries.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les obligacions tributàries o davant la Seguretat Social imposables per les disposicions vigents, en la forma que es determini reglamentàriament.

- No tenir la residència fiscal en un país o territori qualificat reglamentàriament com a paradís fiscal.
- Trobar-se al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament.
- No haver estat sancionada mitjançant resolució ferma amb la pèrdua de la possibilitat d'obtenir subvencions segons aquesta llei o la Llei General Tributària.
- Es valorarà molt positivament:
 - Presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en els diferents grups i categories professionals de l'empresa. Publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa. Val a dir que la Llei d'Igualtat 3/2007 obliga a que els consells d'administració de les societats mercantils tinguin una presència equilibrada i que el període per adaptar-se a la llei és de 8 anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta.
 - Que la bona pràctica presentada per obtenir el SIO-Baix Llobregat tingui continuïtat en el temps. És a dir que estigui emmarcada en un projecte més ampli o tingui objectius a mig i llarg termini.

4. PROCEDIMENT D'OBTENCIÓ

ARTICLE 4.1. Per a l'obtenció del SIO-Baix Llobregat les empreses han de presentar una **bona pràctica** que hagin o estiguin realitzant per promoure la igualtat i la no discriminació entre dones i homes en el si de l'organització.

ARTICLE 4.2. A més a més, hauran de demostrar que aquesta **acció té continuïtat** en el temps i es troba emmarcada en un projecte més ampli d'empresa amb un compromís a llarg termini amb la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

QUÈ S'ENTÉN PER BONA PRÀCTICA?

4.2.1 Les mesures a partir de les quals les empreses, organitzacions o administracions públiques poden obtenir el SIO són aquelles que s'han aplicat o s'estan aplicant durant l'any de presentació de la sol·licitud per optar al SIO per tal d'eliminar les discriminacions per raó de gènere o promoure la igualtat dins l'organització.

4.2.2 La bona pràctica és una actuació que **no està obligada per la legislació vigent**. És a dir, l'elaboració d'un Pla d'Igualtat per part d'una organització de 250 treballadors/es o més **no és considera una bona pràctica**, donat que està obligada per llei (en cas d'organitzacions petites seria una bona pràctica). Una determinada acció dins del Pla, una metodologia o alguna actuació específica sí que pot ser definida com bona pràctica.

Article 4.3. L'empresa sol·licitant haurà de facilitar la informació desagregada per sexe que es demana a la fitxa número 1 (veure annex) de descripció de l'organització. Aquesta contempla dades com el número de treballadores i treballadors a la plantilla, el número de personal tècnic, el número de membres del consell d'administració, entre d'altres.

Article 4.4 A continuació fem un resum dels diferents àmbits on es poden aplicar bones pràctiques dins de les organitzacions. A la fitxa número 2 (veure annex) de descripció de la bona pràctica s'haurà de fer constar l'àmbit en el qual s'emmarca.

CLASSIFICACIÓ DE LA BONA PRÀCTICA*	
1BP.	Política d'Igualtat d'Oportunitats Conscienciació i sensibilització internes. Actuacions internes relacionades amb l'estratègia i cultura de l'organització i la incorporació de la perspectiva de gènere; en el grau de conscienciació i compromís dels treballadors i treballadores de tots els nivells de l'organització. En aquest àmbit s'inclouria com a bona pràctica els Plans d'Igualtat d'organitzacions de menys de 250 treballadors/es.
2BP.	Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social Conscienciació i sensibilització externes per tal de promoure valors igualitaris en el seu entorn (relació amb altres empreses i la societat). Accions publicitàries o elaboració de nous projectes empresarials tenint en compte la perspectiva de gènere.
3BP.	Comunicació, llenguatge i imatge Té en compte tant la comunicació interna com l'externa. El llenguatge d'aquesta ha de ser neutral, no sexista (en la documentació, actes de reunions, comunicats, etc...) i la imatge projectada a la societat no ha de fomentar estereotips discriminatoris i sexistes.
4BP.	Composició equitativa dins l'organització Actuacions dirigides a conèixer la distribució per gènere de la composició de l'organització i accions per equilibrar la presència de dones i homes a tots els nivells de l'organització (comitè de direcció, consell d'administració, càrrecs directius, representació sindical, etc).
5BP.	Formació, desenvolupament i promoció Accions en l'àmbit de la promoció i selecció de personal extern i intern per analitzar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de selecció. Actuacions per corregir situacions de desigualtat detectades o promoure la igualtat en l'accés a la formació, desenvolupament i promoció entre les dones i homes de l'organització.
6BP.	Retribució Actuacions relacionades amb el disseny, planificació i/o avaluació de la política retributiva de l'organització, tot complint el principi d'igualtat retributiva, tenint en compte la valoració del lloc de treball en concret, més enllà del sexe de l'ocupant del lloc de treball. Especificar i comprovar la neutralitat de les categories laborals establertes, política de transparència de salaris i altres beneficis socials atorgats.
7BP.	Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació Accions per analitzar l'existència o no d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus. Disseny d'actuacions per eradicar les situacions discriminatòries detectades en aquest àmbit o elaboració d'un protocol.
8BP.	Condicions laborals Actuacions relacionades amb l'anàlisi de la situació de les condicions laborals de les dones i dels homes en tots els nivells de l'organització (horaris, grau de flexibilitat, tipus de jornada, etc.) i accions per tal de corregir les desigualtats detectades.
9BP.	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral Actuacions relacionades a promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en matèria de conciliació dels diferents àmbits de les seves vides: l'àmbit personal, social, familiar i professional.
10BP.	Condicions físiques de l'entorn del treball i riscos psicosocials Àmbit relacionat amb els mecanismes de prevenció de riscos laborals, l'ergonomia del lloc de treball; amb l'assignació d'espais i recursos i l'adequació dels llocs de treball a les característiques i necessitats de les dones i/o homes. També amb la valoració dels espais comuns com ara vestidors, lavabos, dutxes, etc.

4.1. OBTENCIÓ DEL SIO- BAIX LLOBREGAT

ARTICLE 4.1.1. Les organitzacions interessades en obtenir el SIO-Baix Llobregat hauran de sol·licitar el dossier amb les bases informatives, omplir els formularis, adjuntar la documentació necessària i les fitxes i presentar al:

REGISTRE DEL CONSELL COMARCAL DEL BAIX LLOBREGAT
Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials Consell Comarcal del Baix Llobregat Parc de Torreblanca n-340 pk 1.249. Sant Feliu de Llobregat 08980 Telf: 93 685 24 00 e-mail: conselldones@elbaixllobregat.cat

* Basat en: Martínez, C. Et al (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. ICD. Barcelona.

ARTICLE 4.1.2. El Consell Comarcal del Baix Llobregat podrà sol·licitar per a un major coneixement de la informació aportada, qualsevol tipus de documentació addicional que consideri imprescindible.

ARTICLE 4.1.3 Així mateix, les empreses sol·licitants han de facilitar la visita a l'empresa i tota aquella informació que es consideri necessària per comprovar la seva veracitat.

5. PROCEDIMENT DE VALORACIÓ DE LES SOL·LICITUDS

ARTICLE 5.1 Les sol·licituds rebudes a la seu del Consell Comarcal del Baix Llobregat seran valorades per l'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat, que mantindrà informat al Consell de les Dones del Baix Llobregat.

ARTICLE 5.2 L'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat serà l'encarregada d'elaborar l'Informe de valoració per l'obtenció del Segell d'Igualtat d'Oportunitats (SIO)-Baix Llobregat. En aquest hi constaran els aspectes objectius per valorar la sol·licitud.

ARTICLE 5.3. Aquest informe es proposarà a la Junta de Govern del Consell Comarcal del Baix Llobregat que decidirà si atorga o no el SIO-Baix Llobregat en funció de les bases reguladores.

FASES DEL PROCEDIMENT	
1.	Informació i difusió per part del Consell Comarcal del Baix Llobregat, de l'obertura del període de recepció de sol·licituds per obtenir el SIO-Baix Llobregat, amb la participació dels ajuntaments de la comarca, entitats, sindicats i patronals més representatives de la comarca..
2.	Contacte de l'empresa amb el Consell Comarcal del Baix Llobregat o ajuntaments de la comarca, entitats, i sindicats i patronals més representatives de la comarca per sol·licitar informació sobre l'obtenció del SIO-Baix Llobregat i/o per demanar les fitxes a complimentar per optar al SIO-Baix Llobregat.
3.	Enviament de les fitxes a les empreses interessades. Aquestes són: <ul style="list-style-type: none">■ FITXA 1. Descripció de l'empresa.■ FITXA 2. Descripció de la bona pràctica amb la qual vol optar al SIO-Baix LI.■ FITXA 3. Declaració del compliment dels requisits per optar al SIO-Baix LI.■ FITXA 4. Acceptació dels compromisos del SIO-Baix Llobregat.■ Resta de documentació.
4.	Recepció de les sol·licituds i la documentació necessària per a l'obtenció del SIO-Baix Llobregat a la seu del Consell Comarcal del Baix Llobregat. Registre d'entrada.
5.	Verificació de la informació: l'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials ha de confirmar la informació rebuda per part de l'empresa sol·licitant. Per tal de contrastar la informació, es contemplan contactes amb l'empresa sol·licitant, amb les organitzacions sindicals i patronal, així com les àrees d'Igualtat i/o Promoció econòmica del municipi on aquesta empresa té la seu. Es contempla també les consideracions i opinions de les persones membres del Consell de les Dones del Baix Llobregat. <ul style="list-style-type: none">■ Quan s'observin defectes, omissions en les sol·licituds, o es consideri necessari ampliar la informació, es podrà donar als sol·licitants un termini de 10 dies per solucionar els defectes o omissions o per ampliar la informació. En cas que transcorregut aquest termini no s'obtingués resposta, la sol·licitud quedaria desestimada.
5.	La Junta de Govern del Consell Comarcal del Baix Llobregat analitzarà l'informe emès i valorarà la concessió o denegació de cada sol·licitud.
6.	L'acord de la Junta de Govern es comunicarà a l'empresa, organització o administració pública.
7.	El Consell Comarcal del Baix Llobregat atorgarà la imatge que l'empresa o organització podrà explotar durant el període vigència del SIO-Baix Llobregat (2 anys) a les empreses que obtinguin la concessió del SIO.
8.	Inscripció de l'empresa, organització o administració pública en un registre intern d'organitzacions guanyadores per tal de poder fer difusió d'aquestes.
9.	Passat el primer any, l'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat farà un seguiment de la bona pràctica que ha obtingut el SIO-Baix Llobregat.

6. CARACTERÍSTIQUES DEL SIO-BAIX LLOBREGAT

ARTICLE 6.1. El Segell d'Igualtat d'Oportunitats del Baix Llobregat és un reconeixement a la qualitat de l'organització en matèria d'igualtat. El SIO-Baix Llobregat vol evidenciar la sensibilització i compromís de l'empresa amb el foment de la igualtat en el si de l'organització i la intenció d'eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de gènere que es pugui produir (accés als llocs de treball, formació, conciliació, etc).

ARTICLE 6.2 La Junta de Govern del Consell Comarcal del Baix Llobregat concedeix el Segell d'Igualtat d'Oportunitats a partir de la sol·licitud presentada per l'empresa interessada (o centre de treball amb 50 o més treballadors/es) i després de valorar l'Informe de valoració per l'obtenció del Segell d'Igualtat d'Oportunitats (SIO)-Baix Llobregat, elaborat per l'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat.

ARTICLE 6.3 El període de vigència del SIO-Baix Llobregat és de dos anys, un cop atorgat aquest per part de la Junta de Govern del Consell Comarcal del Baix Llobregat. A l'any de vigència el Consell Comarcal del Baix Llobregat farà un seguiment dels segells atorgats. Transcorregut el període de vigència, l'organització podrà presentar-se a futures convocatòries d'obtenció del SIO-Baix Llobregat.

6.1. PÈRDUA DEL SIO-BAIX LLOBREGAT

ARTICLE 6.1.1. El SIO-Baix Llobregat es perdrà en el moment de finalització del període de vigència. La pèrdua i anul·lació serà immediata en els següents casos:

- L'incompliment d'alguns dels requisits formals-condicions mínimes.
- La no resposta davant dels requeriments d'informació/aclariments del Consell Comarcal del Baix Llobregat.
- Davant denúncies laborals a empreses amb el SIO-Baix Llobregat, especialment aquelles denúncies relacionades amb discriminacions per raó de gènere, el Segell quedarà temporalment anul·lat en espera d'una resolució judicial. Si aquesta fos contrària a l'empresa es procediria a la pèrdua definitiva del Segell.
- Ús fraudulent del SIO-Baix Llobregat.

ARTICLE 6.1.2. En aquestes situacions, el procediment a seguir constarà de tres fases. En primer lloc, a hi haurà una fase d'inici en la qual l'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat remetrà a l'empresa, organització o institució un comunicat on se l'informarà que s'inicia el procés de pèrdua o anul·lació del SIO-Baix Llobregat.

ARTICLE 6.1.3. Posteriorment, s'iniciarà un període d'instrucció en el qual l'empresa podrà fer les alegacions i aportar la documentació que consideri oportuna dirigida al Consell Comarcal del Baix Llobregat en un termini de 15 dies hàbils.

ARTICLE 6.1.4. En la fase d'execució de finalització de procediment, la Junta de Govern del Consell Comarcal del Baix Llobregat serà l'òrgan responsable de la resolució del procediment, d'acord amb l'informe emès per l'Àrea d'Igualtat de Gènere i Polítiques Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat.

ARTICLE 6.1.5. L'anul·lació o pèrdua del SIO-Baix Llobregat comportarà que l'organització corresponent no pugui utilitzar el SIO-Baix Llobregat en qualsevol de les comunicacions des del moment de la recepció per part de l'empresa de la comunicació de l'acord de la Junta de Govern del Consell Comarcal del Baix Llobregat de pèrdua del SIO-Baix Llobregat.

7. COMPROMISOS DE LES EMPRESES I ORGANISMES AMB EL SIO-BAIX LL.

ARTICLE 7.1. L'empresa, organització o institució que finalment sigui premiada amb el SIO-Baix Llobregat obtindrà una imatge del Segell i un manual d'ús que podrà utilitzar a qualsevol campanya publicitària, web o publicació. L'organització que accepti el SIO-Baix Llobregat s'ha de comprometre formalment en continuar aplicant mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats i de gènere en el seu si.

- Durant el període de vigència del SIO-Baix Llobregat ha de mantenir les condicions prèvies de la sol·licitud.
- Les empreses i organitzacions que tinguin el SIO-Baix Llobregat podran fer-ne un ús publicitari d'acord amb les condicions establertes en la legislació general de publicitat, tot promovent valors relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de gènere. El Consell Comarcal del Baix Llobregat es reserva el dret en tot moment d'apreciar i controlar les condicions d'utilització del SIO-Baix Llobregat i de prendre totes les disposicions útils en cas d'utilització anòmla, és a dir, que consideri que l'empresa o organització ha incorregut en supòsits de publicitat enganyosa i sexista, contrària als valors que vol promoure el SIO.
- Les empreses amb SIO-Baix Llobregat seran valorades positivament en concursos o licitacions amb les Administracions Públiques, concretament amb el Consell Comarcal del Baix LI.

8. COMPROMISOS DE L'ORGANISME ATORGADOR DEL SIO Baix LI.

ARTICLE 8.1. El Consell Comarcal del Baix Llobregat com a organisme que concedeix el SIO-Baix Llobregat a les empreses i administracions públiques es compromet a:

- Vetllar per la bona utilització del SIO-Baix Llobregat per part de les empreses, organitzacions i administracions públiques a les quals se'ls hi ha concedit.
- Facilitar la imatge de SIO-Baix Llobregat a les empreses, organitzacions o administracions públiques que han obtingut el SIO-Baix Llobregat per tal de que en puguin fer publicitat i puguin fer mostres del seu compromís social i valor afegit.
- Realitzar una base de dades de les empreses, organitzacions i administracions públiques que han obtingut el SIO.
- Posar en contacte les empreses i administracions amb SIO-Baix Llobregat per tal de promoure el coneixement mutu i intercanviar experiències
- Donar reconeixement a les organitzacions que obtingui el SIO-Baix Llobregat, tot posant de relleu el seu caràcter exemplificador.
- Informar a les empreses, organitzacions i administracions de l'estat de la seva sol·licitud, així com comunicar-li la concessió o denegació del SIO-Baix Llobregat.

9. ANNEX/ MODELS

FITXA 1.	Descripció de l'empresa/ organisme sol·licitant del SIO-Baix Llobregat
FITXA 2.	Descripció de la Bona Pràctica que opta al SIO-Baix Llobregat
FITXA 3.	Declaració del compliment dels requisits per optar el SIO-Baix Llobregat
FITXA 4.	Acceptació dels compromisos del SIO-Baix Llobregat

FITXA 1. Descripció de l'empresa/organisme sol·licitant del SIO-Baix Llobregat

Omplir, imprimir i enviar al Registre del Consell Comarcal del Baix Llobregat: Parc de Torreblanca n-340 pk 1.249. St Feliu de Ll. 08980

DADES IDENTIFICATIVES				
Nom de l'organització			NIF/CIF:	
			Any de creació:	
Sector de l'activitat			Codi CNAE:	
Nom i Cognoms de la persona representant legal			DNI:	
Càrrec:			Email:	
Domicili social			Telf/Mòbil	
Email:			Codi Postal:	
Empresa de 250 o més treballadors/es?			Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

SOL·LICITANT DEL SIO				
Adreça (ha de ser al Baix Ll.):			Codi Postal:	
Email:			Telf/Mòbil	
Núm. treballadors/es del centre on s'opta al SIO:	Dones:	Homes:	Total:	
Aquesta és la seu central?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	→ En cas que no, posar l'adreça de la seu central a sota:	
Adreça de la seu central			Codi Postal:	
Email:			Telf/Mòbil	
Núm treballadors/es de la seu central on s'opta al SIO:	Dones:	Homes:	Total:	

DADES DE PERSONA/ES DE CONTACTE PER LA SOL·LICITUD DEL SIO				
Nom i Cognoms			Telf/Mòbil	
Càrrec:			Email:	
Nom i Cognoms			Telf/Mòbil	
Càrrec:			Email:	
Nom i Cognoms			Telf/Mòbil	
Càrrec:			Email:	

DADES CENTRES DE TREBALL(CT)					
Núm. de CT al Baix Llobregat			Núm. total de CT		
Núm de treballadors/es Baix Ll.	Dones:	Homes:	Núm de treballadors/es	Dones:	Homes:

NÚMERO DE PLANTILLA DEL CT SOL·LICITANT

	TOTAL	Personal de direcció	Personal tècnic responsable Departament	Personal tècnic	Personal administratiu	Altres Treballadors/es qualificats	Treballadors/es no qualificats
Dones							
Homes							
TOTAL							

PERFIL DE LA PLANTILLA

	Personal laboral:		a càrrec de persones amb dependències (gent gran...):	Personal laboral a:	
	sense fills/les	amb fills/les		jornada completa	jornada parcial
Núm. de dones					
Núm. d'homes					
TOTAL					
Hi ha persones amb discapacitats a la plantilla?	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/>		→ Núm. Dones:		Homes:
Número de personal i edat mitja amb contracte de menys de 6 mesos: contracte de 6 mesos a 1 any: contracte de més d'1any: contracte d'1 any a 5 anys: contracte de 5 i més anys:	Dones		Homes		
	Número	Edat mitja	Número	Edat mitja	
TOTAL					
Hi ha representació sindical?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				

DADES RELLEVANTS DEL SOL·LICITANT

	Sí	Any de creació	No	Sí	No
Teniu Pla d'Igualtat?	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Està previst tenir el Pla d'Igualtat en un any?	<input type="checkbox"/>
Si és que sí, quin període de vigència té?	Si en teniu Pla d'Igualtat heu d'incloure una còpia				
Heu obtingut algun premi relacionat amb el compromís social de l'empresa? Si és que sí especifiqueu:					

ALTRES ELEMENTS QUE CONSIDEREU A AVALUAR

--

DOCUMENTS QUE ADJUNTA

--

Signatura de la persona responsable i Segell de l'entitat sol·licitant*

Nom i Cognoms

Lloc i Data

* D'acord amb la Llei 15/99 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, el Consell Comarcal del Baix Llobregat informa a la persona interessada que les dades facilitades seran incloses en un fitxer automatitzat per al seu tractament informàtic amb l'única finalitat de tramesa d'informació i actuacions relacionades amb el desenvolupament del SIO-Baix Llobregat. Així mateix s'informa de la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, en els termes inclosos a la legislació vigent, mitjançant escrit presentat en el Registre d'aquesta entitat, CN-340 Parc Torreblanca a Sant Feliu de Ll.

FITXA 2. Descripció de la Bona Pràctica que optar al SIO-Baix Llobregat

Omplir, imprimir i enviar al Registre del Consell Comarcal del Baix Llobregat: Parc de Torreblanca n-340 pk 1.249. St Feliu de Ll. 08980

DADES DE LA BONA PRÀCTICA

Nom de la Bona Pràctica		Any de creació:
Àmbit on es classificaria (es poden senyalar més d'una opció):		Període de vigència:
<input type="checkbox"/>	1 BP. Política d'Igualtat d'Oportunitats	
<input type="checkbox"/>	2 BP. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social	
<input type="checkbox"/>	3 BP. Comunicació, llenguatge i imatge	
<input type="checkbox"/>	4 BP. Composició equitativa dins l'organització	
<input type="checkbox"/>	5 BP. Formació, desenvolupament i promoció	
<input type="checkbox"/>	6 BP. Retribució	
<input type="checkbox"/>	7 BP. Assejament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	
<input type="checkbox"/>	8 BP. Condicions laborals	
<input type="checkbox"/>	9 BP. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
<input type="checkbox"/>	10 BP. Condicions físiques de l'entorn del treball	
<input type="checkbox"/>	Bona Pràctica que abasta diferents àmbits	
<input type="checkbox"/>	Altre àmbit. Especificar:	

INTRODUCCIÓ O MARC D'ACTUACIÓ**DESCRIPCIÓ DE LA BONA PRÀCTICA (BP)**Situació de partida i descripció de l'actuació realitzada Adjunta material complementari**OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS****RESULTATS DE LA BONA PRÀCTICA (BP)**Descripció amb dades quantitatives i qualitatives de l'impacte. Adjunta material complementari**DADES DE PERSONA/ES DE CONTACTE PER CONSULTES ESPECÍFIQUES BP**

Nom i Cognoms		Telf/Mòbil:	
Càrrec:		Email:	
Nom i Cognoms		Telf/Mòbil:	
Càrrec:		Email:	

Signatura de la persona responsable i Segell de l'entitat sol·licitant*

Nom i Cognoms

Lloc i Data

* D'acord amb la Llei 15/99 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, el Consell Comarcal del Baix Llobregat informa a la persona interessada que les dades facilitades seran incloses en un fitxer automatitzat per al seu tractament informàtic amb l'única finalitat de tramesa d'informació i actuacions relacionades amb el desenvolupament del SIO-Baix Llobregat. Així mateix s'informa de la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, en els termes inclosos a la legislació vigent, mitjançant escrit presentat en el Registre d'aquesta entitat, CN-340 Parc Torreblanca a Sant Feliu de Ll.

FITXA 3. Declaració de compliment dels requisits per optar al SIO-Baix Llobregat

Omplir, imprimir i enviar al Registre del Consell Comarcal del Baix Llobregat: Parc de Torreblanca n-340 pk 1.249. St Feliu de Ll. 08980

DADES IDENTIFICATIVES	
Nom de l'organització	NIF/CIF:
Nom i Cognoms de la persona responsable	DNI:
Càrrec:	Email:

DECLARACIÓ

L'empresa a d'alt referenciada declara complir amb els requisits que s'estableixen a les Bases d'Obtenció del Segell d'Igualtat d'Oportunitats-Baix Llobregat i que són els següents:

<input type="checkbox"/>	Tenir la seu central a un dels municipis del Baix Llobregat amb una plantilla mínima de 5 persones (inclòs l'administrador/a o gerent), o presentar la bona pràctica d'un centre de treball de l'organització (amb més de 50 treballadors/es) ubicat al Baix Ll.
<input type="checkbox"/>	Estar elaborant o tenir elaborat el Pla d'Igualtat d'Oportunitats (amb la participació i consens de les organitzacions sindicals) si l'empresa té 250 treballadors/es o més. Segons la Llei d'Igualtat 3/2007 aquestes empreses estan obligades a elaborar-lo i executar-lo.
<input type="checkbox"/>	Complir amb les quotes de reserva que estableix la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) (13/1982 del 7 d'abril) i/o mesures alternatives.
<input type="checkbox"/>	Complir amb els requisits de la Llei de Prevenció de riscos laborals (31/1995 del 8 de novembre i les subseqüents modificacions).
<input type="checkbox"/>	No haver estat condemnada mitjançant sentència ferma a la pena de pèrdua de la possibilitat d'obtenir subvencions o ajut públics.
<input type="checkbox"/>	No haver sol·licitat la declaració de concurs, haver estat declarada insolvent en qualsevol procediment, haver-se declarat en concurs, estar subjecta a intervenció judicial o haver estat inhabilitada d'acord a la Llei Concursal sense que hagi finalitzat el període d'inhabilitació fixat a la sentència de qualificació del concurs.
<input type="checkbox"/>	No haver donat lloc, per causa de que haguessin estat declarades culpables, a la resolució ferma de qualsevol contracte celebrat amb l'Administració.
<input type="checkbox"/>	No trobar-se la persona física, els/les administradors/ores de les societats mercantils o aquells que tinguin la representació legal d'altres persones jurídiques, en algun dels supòsits de la Llei 12/1995, d'11 de maig, d'Incompatibilitats dels Membres del Govern de la Nació i dels Alts Càrrecs de l'Administració General de l'Estat, de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del Personal al Servei de les Administracions Públiques, o tractar-se de qualsevol dels càrrecs electes regulats a la Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, del Règim Electoral General, en els termes establerts a la mateixa o a la normativa autonòmica que reguli aquestes matèries.
<input type="checkbox"/>	Trobar-se al corrent en el compliment de les obligacions tributàries o davant la Seguretat Social imposades per les disposicions vigents, en la forma que es determini reglamentàriament.
<input type="checkbox"/>	No tenir la residència fiscal en un país o territori qualificat reglamentàriament com a paradís fiscal.
<input type="checkbox"/>	Trobar-se al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament.
<input type="checkbox"/>	No haver estat sancionada mitjançant resolució ferma amb la pèrdua de la possibilitat d'obtenir subvencions segons aquesta llei o la Llei General Tributària.

També declara conèixer les bases i el procediment per poder obtenir el Segell d'Igualtat d'Oportunitats Baix Llobregat i dóna el seu consentiment per a que les dades proporcionades puguin ser introduïdes a una base de dades del Consell Comarcal del Baix Llobregat amb l'objectiu de que el Consell Comarcal del Baix Llobregat tingui constància de quines organitzacions han sol·licitat el SIO-Baix Llobregat.

Signatura de la persona responsable i Segell de l'entitat sol·licitant*

Nom i Cognoms

Lloc i Data

* D'acord amb la Llei 15/99 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, el Consell Comarcal del Baix Llobregat informa a la persona interessada que les dades facilitades seran incloses en un fitxer automatitzat per al seu tractament informàtic amb l'única finalitat de tramesa d'informació i actuacions relacionades amb el desenvolupament del SIO-Baix Llobregat. Així mateix s'informa de la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, en els termes inclosos a la legislació vigent, mitjançant escrit presentat en el Registre d'aquesta entitat, CN-340 Parc Torreblanca a Sant Feliu de Ll.

FITXA 4. Acceptació dels compromisos del SIO-Baix Llobregat

Omplir, imprimir i enviar al Registre del Consell Comarcal del Baix Llobregat: Parc de Torreblanca n-340 pk 1.249. St Feliu de Ll. 08980

DADES IDENTIFICATIVES	
Nom de l'organització	NIF/CIF:
Nom i Cognoms de la persona responsable	DNI:
Càrrec:	Email:

DECLARACIÓ

L'empresa a d'alt referenciada declara que, en cas que li fos finalment concedit el SIO-Baix Llobregat, acceptar els compromisos que s'estableixen a les bases del Segell i que reproduïm a continuació.

<input type="checkbox"/>	Continuar aplicant mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats i de gènere en el seu sí.
<input type="checkbox"/>	Mantenir durant el període de vigència del SIO-Baix Ll. les condicions prèvies de la sol·licitud.
<input type="checkbox"/>	Fer-ne un ús publicitari d'acord amb les condicions establertes en la legislació general de publicitat, tot promovent valors relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de gènere. El Consell Comarcal del Baix Llobregat es reserva el dret en tot moment d'apreciar i controlar les condicions d'utilització del SIO-Baix Llobregat i de prendre totes les disposicions útils en cas d'utilització anòmala, és a dir, que consideri que l'empresa o organització ha incorregut en supòsits de publicitat enganyosa i sexista, contrària als valors que vol promoure el SIO.

Signatura de la persona responsable i Segell de l'entitat sol·licitant*

Nom i Cognoms

Lloc i Data

* D'acord amb la Llei 15/99 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, el Consell Comarcal del Baix Llobregat informa a la persona interessada que les dades facilitades seran incloses en un fitxer automatitzat per al seu tractament informàtic amb l'única finalitat de tramesa d'informació i actuacions relacionades amb el desenvolupament del SIO-Baix Llobregat. Així mateix s'informa de la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, en els termes inclosos a la legislació vigent, mitjançant escrit presentat en el Registre d'aquesta entitat, CN-340 Parc Torreblanca a Sant Feliu de Ll.