

avui és notícia

BENESTAR SOCIAL

Aprovat el text per atorgar distintius a les empreses que fomenten la igualtat

Hauran de demostrar que segueixen tot un seguit de criteris perquè no hi hagi discriminació

REDACCIÓ
ANDORRA LA VELLA

El Govern ha aprovat un reglament regulador de la concessió i la utilització del distintiu *Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa*, que s'entregarà a les entitats que demostrin que apliquen pràctiques per al foment de la igualtat entre homes i dones i que faciliten que hi hagi una conciliació de la vida familiar i la laboral.

D'aquesta manera, s'assenyala que el reglament (que va sortir publicat ahir en el *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*) té per objecte crear aquest distintiu per acreditar i reconèixer les empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals.

En aquest sentit, qualsevol empresa, sigui de titularitat pública o privada, podrà presentar al departament de Treball un balanç de les mesures implantades i els resultats obtinguts en matèria d'igualtat i de conciliació de la vida familiar i laboral i sol·licitar la concessió del distintiu, sempre que compleixi una sèrie de requisits.

Entre les condicions hi ha comptar amb un compromís per escrit de la implantació d'una planificació i aplicació de polítiques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les condicions de treball, la formació, la retribució, l'organització, el funcionament intern de l'empresa i la responsabilitat social, i de mesures per poder facilitar la conciliació.



La secretària d'Estat de Benestar i Igualtat, Magda Mata.

Pel que fa a l'atorgament d'aquest distintiu a les entitats, el reglament determina que cada any els ministeris titulars de les competències de benestar i treball publicaran les bases de cada convocatòria per a la concessió. Posteriorment, una comissió avaluadora serà la responsable de verificar i analitzar la documentació presentada. Quant als criteris de valoració, es tindrà en compte els objectius i els resultats que es preveuen aconseguir amb les mesures previstes en la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació.

Així, en aquesta avaluació es tindrà en compte tot un seguit d'aspectes, entre els quals

l'aplicació de sistemes i criteris de classificació professional i de retribució que permetin eliminar i prevenir situacions de discriminació directa o indirecta, l'establiment de mesures d'organització del temps de treball que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, les mesures concretes adoptades per millorar la conciliació o les que s'han posat en marxa perquè tant el pare com la mare es puguin beneficiar de la baixa per maternitat i adopció, a més de la presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i tècnics i les categories professionals de l'empresa, entre moltes altres.

Un cop atorgat aquest distin-

tiu les empreses hauran d'entregar un informe anual al departament de Treball o un balanç dels resultats obtinguts. Aquest mateix departament serà el que farà el seguiment i el control de l'aplicació i dels efectes i els resultats. La concessió del distintiu té una vigència de tres anys i posteriorment l'empresa podrà demanar una pròrroga.

Cal destacar que en l'exposició de motius des del Govern es manifesta que amb la finalitat d'aconseguir el canvi social i fer més efectiu el dret a la igualtat ja es va preveure a l'article 87 de la Llei 35/2008 la creació d'un distintiu per acreditar la bona tasca de les empreses, i d'aquesta manera es tira ara endavant aquest reglament.

Respecte a la comissió avaluadora, el mateix reglament determina que està integrada pel titular o el secretari d'Estat de Benestar i pels d'Igualtat i de Benestar, també per la direcció del departament de Treball, per la de Benestar i un inspector de Treball, que actuarà com a secretari de la comissió. A més a més, també hi haurà un tècnic del departament de Benestar Social.

Aquest distintiu s'emmarca en les polítiques d'igualtat que vol impulsar l'executiu, en aquest cas pel que fa a la qüestió de gènere en l'àmbit laboral. Cal recordar, però, que s'està avaluant mesures en altres àmbits, com per exemple immigració, persones discapacitades i gent gran. ■

Cada any els ministeris competents en la matèria obriran una convocatòria

Es tindrà en compte la retribució entre homes i dones i els càrrecs de responsabilitat

Una comissió avaluadora analitzarà les diferents propostes i es farà un seguiment