

BASES REGULADORES DELS PREMIS GIRONA CREANT FUTUR 2025

1. Objecte i finalitat

L'objecte d'aquestes bases és regular la concessió dels *Premis Girona Creant Futur*, destinats a reconèixer i posar en valor les entitats de Girona que en els darrers anys han participat en el foment d'una nova cultura organitzativa que vetlla per la projecció professional, la retenció del talent, la gestió de la diversitat, el foment de la igualtat de gènere i la corresponsabilitat, la promoció de l'economia circular i un entorn de treball segur i inclusiu, entre d'altres.

Amb aquest objectiu neixen els premis, per visibilitzar les bones pràctiques assolides per les entitats amb polítiques innovadores en la gestió de la plantilla i l'organització, però també per compartir amb altres entitats aquestes pràctiques i inspirar-les cap a noves estratègies organitzatives que contribueixin a assolir una ocupació de qualitat.

2. Règim jurídic

Aquest Premi es regirà per les presents bases reguladores i, de forma supletòria, per les següents normes:

- a) Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- b) Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- c) Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
- d) Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- e) La resta de normativa vigent aplicable.

3. Naturalesa i procediment de concessió

3.1. Naturalesa del premi:

- Té caràcter finalista, no generarà cap dret a l'obtenció d'altres premis, ajuts o subvencions en anys posteriors i no es podrà al·legar com a precedent.
- És un reconeixement empresarial i no genera cap dret econòmic ni té més efecte jurídic que l'esmentat reconeixement públic a les entitats que l'obtinguin, així com la difusió dels projectes i les mesures premiades.

3.2. Procediment de concessió:

- El règim de concessió d'aquest premi és el de concurrència competitiva mitjançant convocatòria oberta. S'establirà una prelació, en funció dels criteris de valoració establerts a la base 6, entre les candidatures presentades dins del termini establert i que compleixin els requisits exigits en aquestes bases.
- El premi serà concedit d'acord amb els principis de publicitat, transparència, objectivitat, igualtat i no discriminació, d'acord amb el que estableixen aquestes bases.

4. Requisits de les entitats beneficiàries

4.1. Qualsevol entitat, empresa o organització jurídicament constituïda que tingui la seu social o el centre de treball a la ciutat de Girona, o bé quan la persona titular o propietària de l'entitat hi tingui la seva residència habitual, sempre que es compleixin tots els requisits establerts a les bases reguladores.

4.2. Caldrà haver implementat mesures en els àmbits temàtics premiables i que aquestes s'estiguin portant a la pràctica durant el període dels tres anys anteriors a l'aprovació d'aquestes bases reguladores. No s'hi podran presentar accions que encara estiguin en fase de projecte i no hagin estat iniciades.

4.3. Una mateixa entitat es pot presentar a més d'un dels àmbits temàtics premiables, però només podrà ser premiada en un d'ells.

5. Àmbits temàtics

Els àmbits temàtics on les entitats poden presentar la seva candidatura són:

5.1. Foment de la projecció professional

Aquesta categoria pren de referència l'ODS 4 – Educació de qualitat on es premiarà a les entitats que fomenten la projecció professional de les persones treballadores i la promoció del talent i les capacitats de la plantilla.

S'inclouen les mesures següents:

- a) Promocionar la formació universitària o la formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, o de certificats professionals que habilitin per a l'exercici professional, i promoure el manteniment actualitzat de les competències de les persones treballadores a través de l'acreditació de competències emmarcades en el Catàleg FPCAT.
- b) Disposar de plans de formació contínua.
- c) Promoure la formació i el desenvolupament de competències professionals per l'acompliment eficient del lloc de treball, incloent-hi coneixements i capacitats específiques relacionades amb les funcions del lloc de treball.

- d) Establir i fomentar col·laboracions amb programes de formació dual que integrin la formació teòrica i la pràctica professional per a la capacitat de les persones treballadores.

5.2. Innovació social i corresponsabilitat

En aquesta categoria es prenen de referència l'ODS 5 – Igualtat de gènere i la Reforma Horària i els usos del temps, establint com a requisit que les entitats implementin mesures concretes per garantir la gestió eficient del temps de treball i promoguin la conciliació efectiva entre la vida personal, social, familiar i laboral, amb l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats.

S'inclouen les mesures següents:

- a) Fomentar mesures per garantir la incorporació de dones en professions masculinitzades i homes en professions feminitzades.
- b) Disposar de mesures documentades que garanteixin la igualtat de gènere i la no discriminació, incloent-hi la protecció i el respecte a la diversitat.
- c) Garantir la flexibilitat horària i espacial mitjançant l'establiment i aplicació de polítiques regulades que permetin el teletreball i el treball flexible, amb mecanismes de seguiment i avaluació per afavorir la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar.
- d) Assegurar el dret a la desconexió digital fora de l'horari laboral, mitjançant l'establiment de protocols que evitin comunicacions laborals fora de la jornada de treball.
- e) Implementar campanyes o formacions de sensibilització per fomentar hàbits saludables relacionats amb l'alimentació i l'autocura entre les persones treballadores.

5.3. Compromís amb un futur laboral sostenible

Aquesta categoria pren de referència l'ODS 8 sobre Treball digne i creixement econòmic i promou un creixement econòmic sostingut en el temps, incliusiu (que garanteixi la igualtat d'oportunitats per a totes les persones) i sostenible, que vetlli per la preservació dels recursos naturals i del medi ambient per a les generacions futures.

S'inclouen les mesures següents:

- a) Introduir noves pràctiques, processos o serveis que generin un impacte positiu, concret i mesurable en la qualitat i funcionament de l'entitat, amb efectes beneficiosos per a les persones – en termes de benestar, equitat o condicions laborals- i/o per al medi ambient– promovent la sostenibilitat i responsabilitat ecològica; i que ho faci de manera conjunta amb agents socials i econòmics.
- b) Promoure pràctiques d'economia circular que optimitzin els recursos, fomentin la reutilització, el reciclatge i la reducció de residus.
- c) Facilitar l'accés a oportunitats laborals per a persones amb dificultats d'inserció al mercat de treball incloent persones joves, dones víctimes de violències masclistes o persones migrants i altres col·lectius en risc d'exclusió social.

Tindran la consideració de col·lectius en risc d'exclusió social o especialment vulnerables els següents, d'acord amb l'Estratègia del FSE+ 2021-2027:

- ✓ Dones víctimes de violència de gènere, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- ✓ Persones sense llar.
- ✓ Persones amb discapacitat.
- ✓ Persones immigrants, nacionals de tercers països, persones refugiades i sol·licitants o beneficiàries de Protecció Internacional, amb especial atenció a col·lectius més vulnerables.
- ✓ Població gitana i altres comunitats marginades.
- ✓ Persones recluses i exrecluses.
- ✓ Persones amb problemes d'addicció.
- ✓ Col·lectiu LGTBI.
- ✓ Persones incloses en "pobresa energètica".
- ✓ Persones víctimes de qualsevol tipus de discriminació en el mercat laboral.
- ✓ Víctimes de terrorisme i les seves famílies.
- ✓ Persones amb responsabilitats familiars pertanyents a grups vulnerables, entre d'altres, famílies monoparentals.
- ✓ Població en situació administrativa irregular, assentaments i persones sense llar.
- ✓ Altres persones víctimes de qualsevol forma de discriminació per raó de raça, sexe, ètnia, edat, discapacitat, orientació sexual, religió o creences.
- ✓ I en qualsevol cas, totes aquelles persones perceptores de rendes d'inserció social, en alguna de les tres modalitats existents: renda mínima d'inserció (RMI), renda garantida de ciutadania (RGC) i renda activa d'inserció (RAI), o qualsevol altra renda que es pugui crear per atendre les necessitats bàsiques de les persones per mantenir-se i per afavorir-ne la inserció o la reinserció socials i laborals.

6. Criteris de valoració de les sol·licituds

La Comissió de valoració ponderarà les candidatures d'acord amb les mesures recopilades a la base 5 de les bases reguladores. No es tindran en compte pràctiques no relacionades directament amb els àmbits descrits.

Es premiarà una entitat per cada un dels àmbits temàtics esmentats, sota els criteris de valoració que s'exposen a continuació.

6.1. Característiques i rellevància de la mesura (màx. 8 punts)

- ✓ Descripció de la mesura (màx. 2 punts)
- ✓ Innovació de la mesura (màx. 3 punts)
- ✓ Participació de la plantilla i co-creació de la mesura (màx. 3 punts)

6.2. Difusions de les bones pràctiques (màx. 4 punts)

- ✓ Accions de comunicació internes (màx. 2 punts)
- ✓ Accions de comunicació externes (màx. 2 punts)

6.3. Impacte positiu al teixit socioeconòmic (màx. 11 punts)

- ✓ Impacte dins de l'entitat (màx. 4 punts)
- ✓ Impacte social (màx. 4 punts)
- ✓ Aportació positiva al teixit empresarial (màx. 3 punts)

6.4. Transversalitat i continuïtat de les bones pràctiques (màx. 4 punts)

- ✓ Transversalitat de la mesura a l'entitat (màx. 2 punts)
- ✓ Preservació i continuïtat de la mesura (màx. 2 punts)

6.5. Avaluació de les mesures (màx. 3 punts)

- ✓ Incorporació d'elements d'avaluació (màx. 3 punts)

6.1. Característiques i rellevància de la mesura (màx. 8 punts)	Puntuació			
	3	2	1	0
Descripció de la mesura: Grau de claredat, concreció i rigor amb què es presenta la pràctica, incloent-hi una definició precisa dels objectius, les accions realitzades i la justificació sòlida basada en dades, necessitats detectades o marc teòric que sustenti la seva implementació.		La descripció està ben estructurada, amb objectius clars, detallada i alineada amb els àmbits temàtics.	La descripció és poc comprensible; amb mancances en la descripció o justificació.	La descripció és confusa o molt superficial.
Innovació de la mesura: Grau d'originalitat i novetat de la pràctica implementada, valorant fins a quin punt trenca amb els estàndards habituals del sector o incorpora elements nous que aporten un valor afegit clar i diferencial, fomentant canvis positius i/o millores significatives en la gestió o l'impacte social de l'empresa.	Es tracta d'una mesura altament innovadora, pionera i trenca amb els patrons ja establerts.	La mesura és innovadora i provoca un inici de canvi de paradigma en el sector.	Hi ha alguns elements innovadors, però són pràctiques ja conegudes.	No aporta cap innovació significativa ni presenta elements diferencials innovadors.
Participació de la plantilla i co-creació de la mesura: Grau en què la plantilla i els equips implicats han participat activament en la proposició, disseny, desenvolupament i implementació de la mesura, reflectint un procés col·laboratiu i inclusiu que fomenta la implicació i el compromís intern.	La mesura ha estat proposada, elaborada i duta a terme de manera activa per l'equip i la direcció amb la implicació d'agents socials i col·lectius de la societat on es desenvolupa la mesura.	Hi ha una alta participació i esperit de millora per part de l'equip i la direcció. Les mesures es proposen de manera conjunta.	Les mesures han estat plantejades pels òrgans directius i s'han consultat a la plantilla abans de ser implementades.	La pràctica es fa de manera unilateral i sense participació activa de l'equip.

6.2. Difusions de les bones pràctiques (màx. 4 punts)	Puntuació		
	2	1	0
Accions de comunicació internes: Grau en què les mesures desenvolupades són comunicades de manera clara, regular i estructurada a totes les persones treballadores de l'entitat, garantint que el personal està informat, entén i pot participar o donar suport a les pràctiques implantades.	Les mesures portades a terme es comuniquen a l'equip de manera estructurada i constant en el temps.	Puntualment s'envien comunicats interns a la plantilla sobre les mesures desenvolupades dins de l'entitat.	No es realitzen comunicats interns.

Accions de comunicació externes: Nivell d'abast i estratègia en la difusió de les pràctiques més enllà de l'entitat, a través de canals i mitjans adequats (xarxes socials, mitjans de comunicació, esdeveniments, publicacions), amb l'objectiu de compartir l'experiència i fomentar la replicabilitat o inspiració a la comunitat i altres organitzacions.	Es realitza una difusió activa i estratègica a través de mitjans de comunicació, esdeveniments i xarxes socials per explicar i compartir les mesures que es realitzen des de l'entitat.		Puntualment es fa difusió de les mesures en mitjans externs a l'entitat.	No es realitzen comunicats externs.	
6.3. Impacte positiu al teixit socioeconòmic (màx. 11 punts)	Puntuació				
	4	3	2	1	0
Impacte dins de l'entitat: Grau en què la mesura genera un impacte positiu i mesurable sobre la plantilla, millorant aspectes com el benestar, la igualtat, les condicions laborals, la motivació o la cohesió interna, amb evidències clares i dades que acreditin aquesta incidència.	Implica una millora substancial en les condicions laborals de la plantilla.	Demostra un impacte mesurable i significatiu en el benestar de l'equip.	La mesura té un impacte parcial o està en fase inicial, però s'espera una evolució positiva.	L'impacte de la mesura és anecdòtic i no es manté en el temps.	No hi ha evidències de l'abast de la mesura.
Impacte social: Grau en què la pràctica genera canvis positius i mesurables a la societat gironina, especialment en la comunitat local, afectant de manera real i verificable persones, col·lectius o entitats del territori, amb dades o indicadors que demostrin aquesta incidència externa.	L'impacte en la societat gironina és evident, mesurable i amb dades o exemples quantificables.	Hi ha dades concretes que demostren una millora perceptible en l'entorn proper de l'entitat..	La mesura té un impacte parcial o està en fase inicial, però s'espera incidir a l'entorn proper de l'entitat.	L'impacte de la mesura és anecdòtic i no es manté en el temps.	No hi ha evidències de l'abast de la mesura.
Transferència empresarial: Grau en què la mesura ha estat replicada, adaptada o ha influït positivament en altres empreses o entitats del territori, generant un efecte multiplicador i contribuint a la millora col·lectiva del teixit socioeconòmic local.		L'entitat posa a l'abast de les altres empreses la informació perquè les mesures siguin aplicades amb èxit.	La mesura és potencialment exportable a altres entitats amb un impacte positiu per aquestes.	La transferència de les mesures és poc clara i té un baix impacte en les realitats empresarials del territori.	Sense relació evident.

6.4. Transversalitat i continuïtat de les bones pràctiques (màx. 4 punts)	Puntuació		
	2	1	0
Transversalitat de la mesura a l'entitat: Grau en què la mesura està integrada de forma estructural en el funcionament general de l'empresa i és coherent amb la seva cultura, valors i polítiques.	La mesura s'alinea amb els valors de l'entitat i connecta amb la visió de futur de l'entitat.	És una acció aïllada o poc coherent amb les polítiques de l'entitat.	No s'integra en les polítiques internes de l'entitat.
Preservació i continuïtat de la mesura: Grau en què la mesura ha estat implementada amb voluntat de permanència, disposa d'una estructura consolidada i compta amb planificació i recursos per garantir el seu manteniment i evolució a mitjà i llarg termini dins de l'entitat.	La mesura està estructurada, perdura al llarg del temps i genera canvis interns en l'entitat.	Es desconeix si hi ha una continuïtat de la mesura.	La mesura s'ha dut a terme de manera puntual i no hi ha prevista cap continuïtat.

6.5. Avaluació de les mesures (màx. 3 punts)	Puntuació			
	3	2	1	0
Incorporació d'elements d'avaluació: Grau en què l'empresa ha establert un sistema clar per mesurar, fer seguiment i valorar l'impacte i l'eficàcia de la mesura implementada.	La mesura inclou un sistema d'avaluació amb objectius clars, indicadors mesurables, una metodologia i eines que permeten fer l'avaluació i el seguiment basant-se en evidències.	La mesura incorpora elements concrets d'avaluació, però no hi ha una estratègia clara per analitzar els resultats.	Es recullen dades de seguiment de la mesura, però no existeixen uns criteris d'avaluació.	No existeixen criteris d'avaluació.

7. Comissió de valoració

7.1. L'òrgan col·legiat competent per a l'avaluació de les sol·licituds i elaboració de l'informe/proposta de concessió serà una Comissió de valoració, formada per la Cap de Servei del Servei Municipal d'Ocupació (presidenta), el Coordinador de prospecció d'empreses del Servei Municipal d'Ocupació (secretari) i la Tècnica de gestió 2920 del Servei Municipal d'Ocupació (vocal).

Per causes justificades, els/les membres nominals de la Comissió de valoració podran delegar la seva assistència a la sessió en una altra persona del seu equip.

La Comissió de valoració es regirà d'acord amb els criteris de valoració establerts a la base 6 de les bases reguladores i podrà rebre l'assessorament de persones externes referents dels àmbits de valoració, amb veu i sense vot.

D'acord amb l'article 71.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, la instrucció de les sol·licituds s'efectuarà seguint l'ordre correlatiu d'entrada en el registre de l'òrgan competent per a la seva tramitació.

7.2. La condició de membre de la Comissió de valoració és incompatible amb la presentació d'una bona pràctica als *Premis Girona Creant Futur*.

7.3. En cas que l'estudi de la documentació no sigui suficient per determinar la proposta de resolució, la Comissió de valoració podrà demanar informació addicional.

7.4. La Comissió de valoració adoptarà els seus acords per unanimitat i, en cas que aquesta no s'assoleixi, per majoria simple.

7.5. És potestat de la Comissió de valoració declarar un àmbit temàtic desert si no es presenten sol·licituds o si cap s'ajusta suficientment als objectius, requisits i criteris de les bases.

8. Candidatures i terminis de presentació

8.1. Les entitats sol·licitants hauran de presentar la candidatura mitjançant la seu electrònica de l'Ajuntament de Girona (<https://seu.girona.cat>), a través del tràmit específic habilitat a aquest efecte i annexant la documentació requerida a la base 9 de les bases reguladores.

8.2. S'obre un període de presentació de candidatures, que comprèn de **l'1 al 20 de setembre de 2025**.

8.3. No obstant això, en el cas que es modifiqui aquest termini, l'Ajuntament de Girona ho comunicarà oportunament a través de la pàgina web i dels canals habituals de difusió.

8.4. Les candidatures poden ser presentades per la pròpia entitat, i també per persones vinculades amb l'organització, sempre que tinguin l'autorització explícita de l'entitat.

9. Documentació a presentar per a la sol·licitud del premi

9.1. Per presentar candidatura als *Premis Girona Creant Futur* és imprescindible que l'entitat presenti la següent documentació:

- a) Tràmit específic habilitat per a la sol·licitud del premi. Aquest haurà d'estar signat per part de la persona representant legal de l'entitat, que inclourà una declaració manifestant el compliment dels requisits especificats a la base 4.
- b) DNI/NIE de la persona signant de la sol·licitud com a representant de l'entitat.
- c) Descripció detallada de la bona pràctica per la qual es presenta als *Premis Girona Creant Futur*:
 - Nom de la bona pràctica
 - Àmbit temàtic al qual es presenta la bona pràctica
 - Any de l'aplicació de la bona pràctica
 - Justificació de la presentació de la bona pràctica
 - Contingut de la bona pràctica:
 - Breu descripció
 - Objectius
 - Metodologia implementada
 - Descripció de la implicació de la plantilla i altres agents en la creació de les mesures
 - Registre o documents que acreditin els comunicats interns sobre l'aplicació de les mesures
 - Documents acreditatius on hi consti la difusió de les bones pràctiques de manera externa
 - Dades que mostrin l'impacte que ha tingut la pràctica en l'entitat i fora d'aquesta
 - Exemples que justifiquin la transferència o les rèpliques de les bones pràctiques a altres entitats

9.2. L'entitat podrà presentar la informació addicional que consideri adequada per a la defensa de la candidatura (fotografies, vídeo reportatge, fulletons, informes, etc...).

9.3. Amb la presentació de la candidatura, les entitats participants accepten el contingut íntegre d'aquestes bases. Així mateix, les entitats participants accepten que l'Ajuntament de Girona es reservi el dret de fer difusió de les experiències presentades mitjançant qualsevol format.

10. Procediment d'atorgament

10.1. La Comissió de valoració, un cop comparades i valorades les candidatures presentades, d'acord amb els criteris establerts a la base 6, emetrà un informe amb el resultat de l'avaluació i una relació ordenada de les candidatures segons la puntuació obtinguda.

10.2. L'informe de valoració de la Comissió de valoració s'eleva a l'òrgan instructor, que formularà la proposta d'atorgament. La resolució d'atorgament correspon a la Regidoria delegada de Treball, i serà publicada a la web i al tauler electrònic d'anuncis municipals.

10.3. El termini màxim per resoldre i publicar l'atorgament dels premis serà d'un mes, a comptar des de l'endemà del dia de finalització del termini de presentació de candidatures.

10.4. La notificació individual de tots els actes de tràmit i definitius que es produeixin en el marc d'aquest procediment serà substituïda per la publicació en el tauler electrònic d'anuncis municipal i a la web municipal, en els termes de l'art. 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú.

11. Lliurament del premi

11.1. Aquest guardó és un reconeixement empresarial sense més efecte jurídic que l'esmentat reconeixement públic a les entitats que l'obtinguin, així com la difusió dels projectes i les mesures premiades.

11.2. El premi es lliurarà en un acte públic, com a reconeixement de la bona pràctica duta a terme per l'entitat.

11.3. L'Ajuntament de Girona divulgarà i farà publicitat de les entitats premiades en un acte públic i a través dels seus canals de difusió; a més, promourà bones pràctiques entre altres institucions i entitats que treballin en àmbits relacionats amb les temàtiques premiades.

11.4. Les entitats guanyadores podran fer publicitat del premi obtingut en capçaleres, anuncis i memòries, especificant l'any en què van ser guardonades. També podran publicar o difondre la concessió del premi en qualsevol mitjà de comunicació, fent referència a l'Ajuntament de Girona.