



EMFO 2022-2026

I PLA D'IGUALTAT

Mollet del Vallès
30 de març de 2022



ÍNDEX DE CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ	3
2. CONSIDERACIONS PRÈVIES	6
2.1. Marc normatiu	6
2.2. Altres documents de referència	12
2.3. Àmbit d'aplicació	16
2.4. Vigència	16
2.5. Presentació de l'organització	16
3. Fase I. Diagnosi	18
4. Diagnosi de la situació i resultats	18
5. Objectius	20
6. Estratègia d'igualtat	22
7. Accions d'igualtat	23
8. Seguiment i avaluació	30
8.1. Comissió d'Igualtat, seguiment i avaluació	30
8.2. Funcions de la Comissió	30
8.3. Indicadors de seguiment i avaluació	33

1. INTRODUCCIÓ

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat una prioritat des de fa anys en el marc dels programes d'ocupació i formació desenvolupats per l'Empresa Municipal de Formació Ocupacional i Ocupació, Societat Limitada (en endavant, "EMFO"), empresa pública íntegrament participada per l'Ajuntament de Mollet del Vallès. Des del primer dia, a EMFO creiem que per avançar cap a una societat igualitària, no només cal promoure la igualtat de cara a la ciutadania sinó també a nivell intern, a partir de l'anàlisi de la situació de la pròpia entitat municipal a nivell d'igualtat i aportant mesures de millora per continuar evolucionant com a empresa. Però la cerca de la igualtat d'oportunitats també ha estat una prioritat per EMFO pels valors intrínsecs a l'empresa, com ara la transparència, la transversalitat, el respecte, l'empatia, la col·laboració i treball en equip, la capacitat d'aprenentatge i de millora a partir de l'autoavaluació contínua,...valors que tenen en compte tant les persones com el seu entorn i la voluntat de millora contínua.

3

En concret, a EMFO, des de 1989 i fins a l'actualitat s'han desenvolupat polítiques d'acció per a les dones i l'equitat de gènere des de l'àmbit laboral i formatiu. Des del servei d'iniciatives empresarials s'ha dinamitzat una xarxa de dones actives, on s'ha ofert assessorament i formació a dones emprenedores per a la creació de la seva pròpia empresa. Per part de l'equip EMFO es realitza des de 1989, assessorament i orientació laboral per a la inserció de les dones i s'ofereix formació en TIC per a les dones amb especials dificultats. També s'han revisat els continguts dels tallers de recerca de feina des d'una perspectiva de gènere des del 2014. El Servei d'Atenció al Ciutadà i l'Empresa compta amb el PILE, l'Observatori del Vallès Oriental, aquest permet detectar tendències que puguin afectar de forma desigual a dones i homes, i permet treballar per a la definició de llocs de treball en clau de gènere.

Cal destacar que existeix un compromís formal amb la igualtat i la conciliació al més alt nivell en l'organització. Aquest compromís va ser ratificat des de 2017 amb la signatura d'un nou conveni col·lectiu amb un contingut clarament marcat per les noves polítiques d'igualtat. Per seguir evolucionant en aquesta matèria, durant el 2021 s'ha realitzat un nou diagnòstic de situació tant qualitatiu com quantitatiu amb la finalitat d'identificar potencials àrees en les quals posar focus. El present document recull les mesures incloses en el primer Pla d'Igualtat d'EMFO, que estarà vigent fins a 2026.

Hem de tenir present que les discriminacions per raó de gènere existeixen en la majoria d'organitzacions, encara que no se'n tingui consciència. Tot i que el sistema d'accés a EMFO està basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i, per tant, es garanteix la igualtat formal, hi ha àmbits en els quals poden donar-se situacions en què la igualtat efectiva entre dones i homes encara no s'hagi assolit.

4

EMFO, des del 1989, ha donat passes importants en matèria d'igualtat entre dones i homes al si de l'organització però encara queden pendents alguns assoliments per poder continuar progressant. És per això que a EMFO volem continuar treballant per a la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores. I a través d'aquest pla d'Igualtat volem visibilitzar que el compromís continua ferm. Creiem que aquesta eina ens permetrà avançar en diferents accions detectades en la diagnosi de situació i continuar evolucionat.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix pautes bàsiques en matèria de polítiques d'ocupació, reinserció laboral i negociació col·lectiva, per promoure la projecció de la dona en el món laboral, buscant equiparar-la a la situació de l'home i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

Aquest I Pla d'Igualtat, dissenyat a partir del diagnòstic realitzat entre setembre i desembre de 2021, té entre els seus objectius la consolidació de bones pràctiques en igualtat d'oportunitats i la correcció dels desequilibris en què es puguin trobar dones i homes.

La integració de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, com a estratègia, permet a l'organització:

- Complir amb la legislació vigent: Constitució Espanyola i L.O. 3/2007 per a la igualtat en les empreses i altres organitzacions laborals.
- Consolidar la Responsabilitat Social Corporativa (R.S.C), ja que legitima la seva funció social, i guanya credibilitat. Integrar la R.S.C com a valor també contribueix a assegurar la qualitat dels serveis, un equip de treball dedicat i amb desitjos de permanència en l'organització així com la possibilitat de comptar amb les persones que valoren els mateixos principis i inquietuds.
- Optimitzar la gestió i desenvolupament de les persones de l'organització: els rols de gènere, assignats a homes i dones, originen estereotips i tractes desiguals que afecten al mercat laboral. La incorporació de les dones al mercat laboral és una oportunitat per a les organitzacions ja que permet comptar amb persones altament qualificades, adaptables i flexibles als seus equips de treball.
- Assegurar el desenvolupament dels sistemes de qualitat, que reconeix a les persones com les responsables del manteniment, millora i desenvolupament dels sistemes de qualitat i que requereixen la participació de totes les persones a les diferents àrees funcionals i el desenvolupament d'una cultura organitzacional centrada en el respecte.

2. CONSIDERACIONS PRÈVIES

2.1. Marc normatiu

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979.

La Unió Europea (UE) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). El Tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, el Tractat de Niça no solament estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones al mercat de treball.

El Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE (article 2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 3.5). Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del Tractat de funcionament de la Unió Europea estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs accions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat. La projecció d'aquest principi igualtat legitima

les polítiques legislatives orientades cap a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats sinó també en els resultats per eradicar les disparitats de fet (art. 141.4 TUE). La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, document que, des del desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.

La Constitució espanyola de 1978 en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat de drets de les dones en diversos articles.

- 1) L'article 4.3, sobre drets i principis rectors, insta els poders públics de Catalunya a "promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible".
- 2) L'article 19.2, en l'àmbit dels drets i deures de les persones, disposa que "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privat".
- 3) L'article 40.8 estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe [...] i han de promoure l'eradicació de [...] qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".

4) L'article 41.1 disposa que "els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional [...] i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat".

5) L'article 41.2 determina que "els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes".

6) L'article 41.3 preveu, entre altres qüestions, que "les polítiques públiques han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic".

8

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes va suposar un punt important d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat:

1) L'article 46 defineix el Pla d'igualtat com un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

2) L'article 51 de l'esmentada Llei detalla els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a:

"a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat

efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.”

9

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional vuitena, i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional setèima, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o l'acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la

violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no- discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Concretament:

- 1) L'apartat e) de l'article 1.2 garanteix que les polítiques públiques:
 - 1r. Remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.
 - 2n. Contribueixin a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.
 - 3r. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.
 - 4t. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.
 - 5è. Afirmin i garanteixin l'autonomia la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.
 - 6è. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.
 - 7è. Integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits."

10

L'apartat p) de l'article 5, de competències de l'Administració de la Generalitat, disposa com a funcions de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques

d'igualtat: "Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal al seu servei a què fa referència l'article 15".

2) L'article 15, Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, estableix que:

"Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen [...] , han d'aprovar, en el termini de dos anys, a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball".

11

Adicionalment, el passat 14 d'octubre de 2020 es van publicar al BOE dues normatives que desenvolupen aspectes relacionats amb la igualtat entre dones i homes dins de l'empresa i que amplien les obligacions de les organitzacions: el Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquestes normatives concreten i aclareixen les novetats que es recollien en el Reial Decret Llei 6/2019, de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació que estableixen la obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat per a empreses de més de 100 persones treballadores.

2.2 Altres documents de referència

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) El Tractat de funcionament de la Unió Europea recull en l'article 8 que "en totes les seves accions, la Unió cerca l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat". L'article 10 regula que "en la definició i l'execució de les polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra la discriminació per raó de sexe, raça i origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual".

Pacte europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020) El Pacte europeu per a la igualtat de gènere del Consell de la Unió Europea reconeix que "la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat".

12

Finalment, l'article 46 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març*, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els plans d'igualtat són un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixin a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

Pel que fa als continguts, el mateix article 46 fixa que els plans d'igualtat "podran preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions, i l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe."

Un pla d'igualtat es planifica temporalment a llarg termini i es concreta, a curt termini, en plans d'acció. La planificació d'un pla d'igualtat segueix el cicle característic de les polítiques públiques, que es fonamenten en:

- Dur a terme una diagnosi, en aquest cas de gènere.
- Dissenyar el pla d'igualtat amb objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.
- Implantar les actuacions.
- Dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió, i redefinir, si escau, aspectes del disseny del pla.

13

Conveni Col·lectiu d'EMFO (2017-2020) Com no podia ser d'un altre manera, diferents articles del Conveni col·lectiu d'EMFO estableixen el seu compromís a favor de la igualtat i en contra de qualsevol tipus de discriminació contra la dona:

"Article 33. Assetjament moral, laboral i sexual.

L'empresa i la representació legal dels treballadors/es es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors, càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena a l'empresa, hi treballi d'acord amb les directives 89/381 i 2002/73 de la Unió Europea".

"Article 37. Polítiques d'igualtat .

37.1. La gerència de l'empresa i els representatns legals dels treballadors/es, [...] es comprometen a fer el possible per aplicar, en tots els àmbits de la política de recursos humans i d'organització, la Llei 17/2015,

de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de la Generalitat de Catalunya”.

“Article 37.2. Violència de gènere

EMFO i la representació legal dels treballadors/es, conscients que la violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent a la nostra societat, per ser considerades les persones agredides, pels seus agressors, mancades dels drets més elementals de llibertat, respecte i capacitat de decisió manifesten la voluntat col·lectiva d'aquesta empresa de lluitar amb tots els mitjans de que disposen per tal d'eradicar aquesta lacra social.

37.3. Amb la voluntat d'assolir els seus objectius comuns, s'aplicaran les mesures o compromisos següents:

14

- a) L'empresa i la representació legal dels treballadors/es posaran en coneixement de la fiscalia qualsevol cas de violència de gènere de què es tingui coneixement. Posteriorment es presentaran com a part l'empresa i els representants dels treballadors/es als diferents processos oberts (administratius, civils o penals).
- b) L'empresa facilitarà l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats a les treballadores o treballadors que ho necessitin per raó de violència de gènere.
- c) No es consideraran com a falta els retards i les absències del treball produïts per una treballadora o treballador que pateixi violència de gènere.
- d) La persona que pateixi violència de gènere es podrà incorporar, de manera provisional, a la tipologia horària anomenada “autoregulació” pel temps que es consideri necessari d'acord amb l'empresa.



Empresa Municipal
per a la Formació
Ocupacional i l'Ocupació, SL

C. Riera, 7, 1a planta
08100 Mollet del Vallès
Telèfon 93 570 51 60
Fax 93 570 35 07

e) La persona afectada per violència de gènere, acreditada per sentència ferma, tindrà dret a excedència forçosa de fins a 2 anys, dels quals els primers 6 mesos cobrarà el 100% de les seves retribucions, i els 6 següents mesos cobrarà el 100% de les bàsiques i el 50% de les complementàries.

f) La persona afectada per violència de gènere tindrà dret a excedència voluntària des del primer dia de servei a l'empresa, amb reserva del lloc de treball. Aquesta excedència no tindrà duració mínima i no podrà tenir una durada superior a 10 anys”.



2.3. Àmbit d'aplicació

El Pla és aplicable a tot el personal de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu d'EMFO.

2.4. Vigència

El Pla té una vigència quadriennal, amb data d'inici dia 1 d'abril 2022 fins al 31 de desembre del 2026.

2.5. Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Empresa Municipal de Formació Ocupacional i Ocupació, Societat Limitada
Sector	Sector Públic
Adreça (*)	Carrer de la Riera, 7 1 ^a planta, 08100 Mollet del Vallès, Barcelona
Telèfon	935705160
Web	https://emfo.com/

16

EMFO ha estat pionera a l'hora de treballar a l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. Ha participat activament dels diversos plans d'igualtat elaborats i en diferents accions com són:

- L'assessorament a dones treballadores.
- Participació a l'Observatori del Vallès Oriental, detectant tendències negatives que afectin de forma desigual a dones envers els homes.
- Programa de formació a Dones Emprenedores i formació a Dones amb especials dificultats.
- Projecte pilot d'Inserció laboral per a dones nouvingudes en situació de reagrupament.
- Revisió de continguts dels tallers de contacte amb el món laboral, en clau de gènere.

De les polítiques específiques destinades a les necessitats més punyents de les dones s'ha passat a definir de forma més estratègica quines són les principals dimensions de la desigualtat a nivell estructural i com combatre-les; i sobretot a implicar els diferents departaments del consistori en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques locals.

Diverses han estat les accions i projectes que s'han desenvolupat en els municipis de la província, i les Auditories de Gènere i els Plans d'Igualtat han estat instruments centrals pel desenvolupament de polítiques de gènere a nivell estratègic. Els Plans d'Igualtat Interns sorgeixen en el marc del desenvolupament de les polítiques de gènere en el territori i sota el "principi d'igualtat" que ens exigeix aplicar-lo a nivell intern dins de les pròpies organitzacions.

17

S'ha treballat amb plena dedicació per fer una ciutat més igualitària i conciliadora per totes les ciutadanes i ciutadans que viuen i treballen al municipi. Com ho avalen els fets que en els darrers anys, hagi aprovat diversos plans d'igualtat. Els estudis i les mesures aplicades, en aquest darrers anys, adreçades a facilitar la conciliació i la igualtat entre dones i homes, fan que Mollet del Vallès sigui un municipi capdavanter en l'aplicació d'aquestes polítiques.

Per tal d'aprofundir en el compromís en defensa de la igualtat, EMFO també es compromet a dotar-se del seu propi instrument per afavorir la igualtat i realitzar les següents actuacions:

3. Fase I. Diagnosi

EMFO és conscient que existeixen determinats àmbits on caldrà treballar, com són els estereotips de gènere, la feminització o masculinització de determinades professions o àmbits de treball, els tipus de contracte laboral i/o el llenguatge sexista.

Així doncs, l'elaboració de aquest I Pla d'igualtat intern neix de la voluntat de tot l'Equip d'EMFO per avançar cap a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, eliminant totes aquelles barreres que l'obstaculitzen.

4. Diagnosi de la situació i resultats

Les accions incloses en el present Pla d'igualtat es troben en relació amb els resultats del diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats dut a terme per un equip de treball liderat per una persona designada per EMFO i integrat per personal tècnic del Departament d'Orientació, Recursos Humans i assessors externs amb formació específica en la matèria.

Assenyalar que els resultats del diagnòstic realitzat han estat posats en coneixement de la Comissió d'Igualtat on s'integra la Representació Legal de les Persones Treballadores amb l'objecte de promoure i facilitar la seva participació activa en el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat. En el present Pla Igualtat Intern s'ha annexat el I Informe de Diagnosi d'Igualtat de dones i homes d EMFO.

A continuació s'inclouen les àrees de millora detectades:

ÀMBIT D'EMFO	ÀREA DE MILLORA
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	Les persones encarregades de la selecció de personal consideren que podria ser útil realitzar cursos en igualtat.
FORMACIÓ	Falta formació en la prevenció del assetjament.
RETRIBUCIÓ	Caldria treballar la distribució de la plantilla donat que els homes es troben a les posicions de salaris més elevats i les dones a les posicions de retribució més baixa.
CONCILIACIÓ	Comunicació de les mesures conciliació disponibles.
PREVENCIÓ ASSETJAMENT	Falta de Comunicació de protocol Formació a tota la plantilla en el protocol
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	Falta de unificació de criteris mitjançant un document breu de recomanacions

19

5. Objectius

5.1. Objectius generals

5.1.1. Promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores d' EMFO.

5.1.2. Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna d'EMFO, així com en els seus programes i cursos.

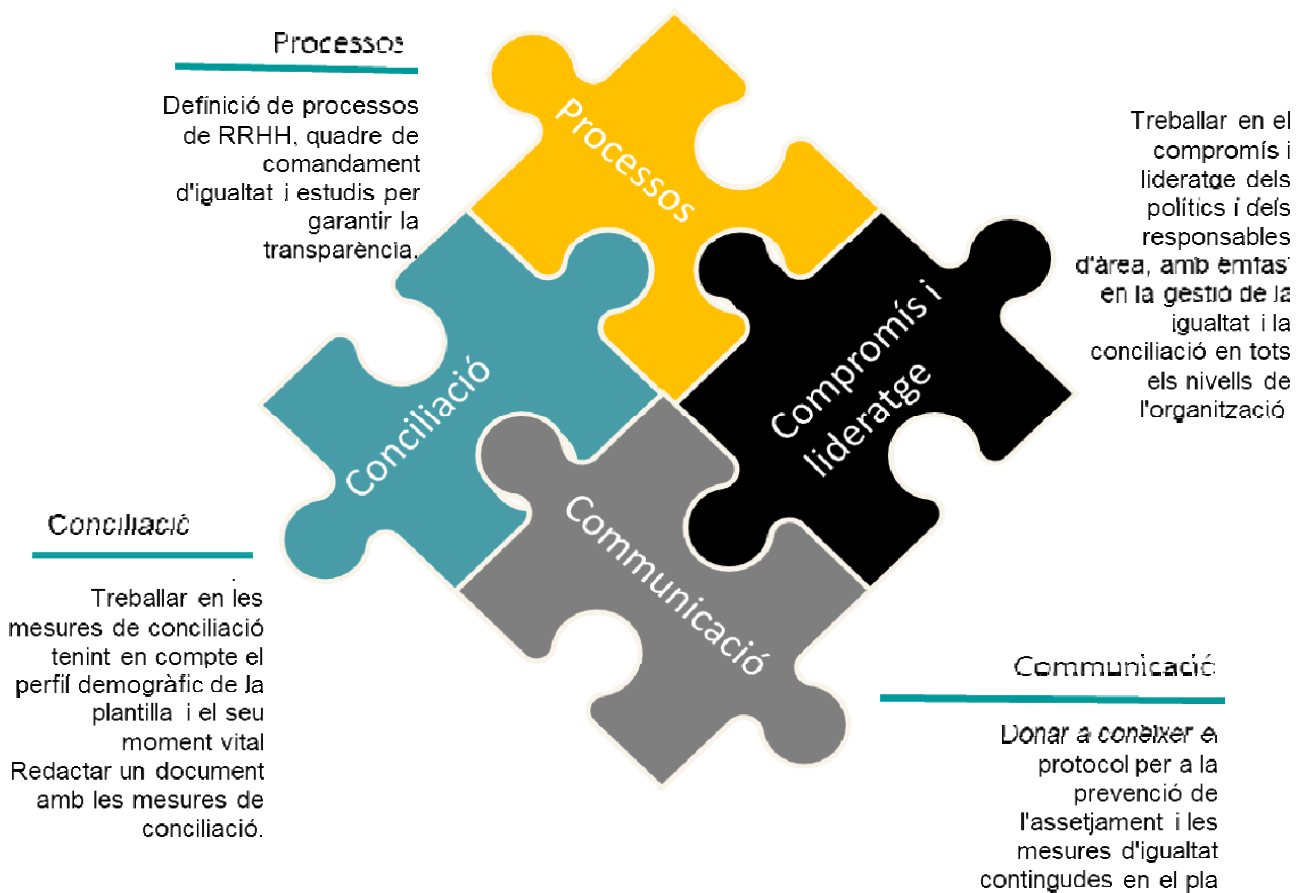
5.1.3. Donar compliment a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes per tal d'aprovar un Pla d'igualtat destinat al personal que hi presta serveis amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

20

5.2. Objectius específics

ÀMBIT D'EMFO	
CULTURA I ESTRATÈGIA	1. Posar la Igualtat a l'agenda interna d'Emfo transversal en totes les àrees i departaments
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	2. Mantenir l'accés en igualtat d'oportunitats en tots els processos de selecció que es porten a terme
FORMACIÓ	3. Garantir que totes les persones treballadores reben formació en igualtat d'oportunitats
RETRIBUCIÓ	4. Garantir la igualtat retributiva en tots els nivells i grups professionals
REPRESENTATIVITAT	5. Aconseguir millorar l'equilibri entre sexes en totes les àrees i departaments
CONCILIACIÓ	6. Facilitar la conciliació de vida laboral i familiar de totes les persones, impulsant la coresponsabilitat
PREVENCIÓ ASSETJAMENT	7. Garantir que existeixen les eines i mesures per evitar qualsevol tipus d'assetjament
SALUT	8. Garantir que totes les persones disposen d'eines per contribuir a la millora de la seva salut i benestar
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	9. Assegurar un ús inclusiu del llenguatge i la imatge que transmet EMFO en totes les seves comunicacions

6. Estratègia d'igualtat



7. Accions d'igualtat

Acció 1	Compromís amb la igualtat
Descripció	Signatura i publicació del compromís d'EMFO amb la igualtat
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Preparar el document a signar per Gerència Passar el document a signar Fer difusió del document signat
Indicadors	Evidències documentals
Data acompliment	Abril 2022

23

Acció 2	La Igualtat en el sistema corporatiu de qualitat
Descripció	Incloure la igualtat dins de la política de qualitat corporativa
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Fer una revisió de la política de qualitat per incloure la Igualtat de forma transversal
Indicadors	Evidències documentals
Data acompliment	Maig 2022

Acció 3	Comunicació de la diagnosi
Descripció	Difusió del Resum de la Diagnosi realitzada i el I Pla d'Igualtat Interna
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Preparar un document/article resum de la diagnosi realitzada Definir el canal més adequat per fer la difusió a la plantilla Fer la comunicació
Indicadors	Persones a les quals s'ha enviat el missatge Evidència del document enviat
Data compliment	Febrer 2023

24

Acció 4	Comunicació de la igualtat
Descripció	Definir a la intranet un apartat d'igualtat on es trobi tota la informació
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització/ Comunicació
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Redactar els continguts Creació de l'espai Difusió de l'espai a la plantilla
Indicadors	Visites a l'apartat
Data compliment	Juny 2022



Empresa Municipal
per a la Formació
Ocupacional i l'Ocupació, SL

C. Riera, 7, 1a planta
08100 Mollet del Vallès
Telèfon 93 570 51 60
Fax 93 570 35 07

Acció 5	Eines i recursos per la igualtat
Descripció	Definir les eines i recursos informàtics que permetin l'actualització de les dades i seguiment d'indicadors d'igualtat
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Definir les eines i recursos necessaris per l'extracció i actualització de les dades
Indicadors	Evidència documental
Data compliment	Juliol 2022

Acció 6	Normativa per proveïdors i contractistes
Descripció	Incloure el valor de la igualtat als requisits exigibles a proveïdors i contractistes mitjançant una clàusula a tots els contractes
Públic	Proveïdors i contractistes
Responsable / Recursos humans	Contractació / Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Redacció del text per incloure a la normativa Inclusió en els documents Comunicació de la nova normativa als públics interessats
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades
Data compliment	Juny 2023



Ajuntament de
Mollet del Vallès

Acció 7	Quadre de comandament d'Igualtat
Descripció	Definir un quadre d'indicadors que permeti fer el seguiment anual del pla d'igualtat
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Definició d'indicadors Redacció del quadre de comandament Selecció de les fonts per l'extracció de les dades
Indicadors	Evidència documental del quadre
Data acompliment	Novembre 2023

Acció 8	Protocol de protecció víctimes de violència
Descripció	Definició d'un protocol per la protecció de víctimes de violència masculista
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització/ Responsable de Clima / Prevenió Riscos Laborals
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Definició del protocol Redacció Comunicació i difusió
Indicadors	Nombre de vegades que s'ha posat en marxa
Data acompliment	Gener 2024

Acció 9	Agent d'Igualtat
Descripció	Nomenament d'una persona com a Agent d'Igualtat que vetlli pel seguiment del pla i garanteixi l'aplicació transversal de la igualtat
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Nomenament d'una persona responsable del pla d'igualtat
Indicadors	Evidència del nomenament
Data acompliment	Març 2024

Acció 10	Formació igualtat als responsables selecció
Descripció	Formar i informar a totes les persones responsables del processos de selecció en igualtat d'oportunitats
Públic	Persones responsables dels processos de selecció
Responsable / Recursos humans	Igualtat / Organització
Recursos econòmics	Màxim 2.000€
Tasques	Definició dels continguts formatius Definició dels participants Impartició de la formació
Indicadors	Persones formades
Data acompliment	Juliol 2024



Empresa Municipal
per a la Formació
Ocupacional i l'Ocupació, SL

C. Riera, 7, 1a planta
08100 Mollet del Vallès
Telèfon 93 570 51 60
Fax 93 570 35 07

Acció 11	Difusió de les eines de selecció
Descripció	Difondre a la plantilla la ubicació de la informació relativa als processos de selecció de persones per trencar amb la percepció interna detectada
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Igualtat / Personal / Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Preparar el procés de selecció objectiu i donar-lo a conèixer a tot el personal
Indicadors	Accions de difusió realitzades
Data acompliment	Octubre 2024

Acció 12	Equilibri de gènere
Descripció	Aplicació del criteri d'acció positiva a les bases dels processos de selecció en aquelles àrees en que es detecti la necessitat de reequilibri de representació de gènere
Públic	Tota la plantilla
Responsable / Recursos humans	Igualtat / Personal / Organització
Recursos econòmics	Sense cost
Tasques	Analitzar anualment la evolució de la plantilla als diferents departaments Incloure el criteri d'acció positiva en aquells processos que ho requereixen
Indicadors	Aplicacions de l'acció positiva
Data acompliment	Novembre 2024



Ajuntament de
Mollet del Vallès



Empresa Municipal
per a la Formació
Ocupacional i l'Ocupació, SL

C. Riera, 7, 1a planta
08100 Mollet del Vallès
Telèfon 93 570 51 60
Fax 93 570 35 07

Acció 13	
Descripció	Formar a les persones amb comandament en el lideratge amb visió de gènere i en prevenció d'assetjament
Públic	Comandaments
Responsable / Recursos humans	Igualtat / Organització
Recursos econòmics	Màxim 2.000€
Tasques	Definició dels continguts Definició del grup de persones a formar Impartició
Indicadors	Nombre de persones formades / nombre de cursos realitzats
Data acompliment	Desembre 2024



8. Seguiment i avaluació

La fase de seguiment i d'avaluació contemplada en el Pla d'Igualtat de EMFO, permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts a les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.

30

8.1. Comissió d'Igualtat, seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat d'EMFO, es constituirà el 2022, i l'agent d'igualtat, seran els encarregats de realitzar el seguiment i d'avaluar el grau d'acompliment del pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

8.2. Funcions de la Comissió

La Comissió d'Igualtat segueix les seves normes internes de funcionament, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i l'avaluació del Pla. Sobre aquest tema, es detallen a continuació amb més detall les funcions referides a aquesta responsabilitat:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, podent col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el propi Pla o s'acordi entre les parts.

- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes que s'han d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i evolució respecte al compliment dels objectius d'igualtat dins de l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per aconseguir la fi perseguida.
- Proposar, debatre i si escau, aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius en cas que l'efectivitat de les acordades no aconseguissin els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

Complementàriament, a continuació, es detallaran les atribucions generals de la Comissió:

31

- Seguiment de l'aplicació del Pla.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que els promotors inicials d'aquest Pla hagin atribuït a la Comissió, duent a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries. Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació dels mateixos, en els terminis marcats en el Pla.

Atribucions específiques de la Comissió:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.

- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut en l'entorn de l'empresa, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.

Concretament, en la fase de Seguiment s'haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla,
- El grau d'execució de les accions,
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- Identificació de possibles accions futures.

32

Tenint en compte la vigència inicial del Pla es realitzarà una avaluació anual. Tant en l'avaluació parcial com en l'avaluació final s'hi integraran els resultats del seguiment, prenent en consideració variables comparables amb el Diagnòstic inicial, conjuntament amb l'avaluació dels resultats i l'impacte del Pla d'Igualtat.

Sobre la base de l'avaluació realitzada, la Comissió d'Igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se, ja siguin en relació a accions específiques o dates d'acompliment proposades.

8.3. Indicadors de seguiment i avaluació

EMFO utilitzarà els següents indicadors de seguiment:

ÀMBIT	INDICADORS BÀSICS
Igualtat d'Oportunitats	Existència d'una cultura d'igualtat
	Existència d'un pla d'igualtat
	Existència d'un òrgan responsable de la igualtat
Comunicació, Llenguatge i imatge	Comunicació interna de tot el relacionat amb la igualtat en l'organització
	Existència d'una guia de llenguatge i imatge no sexista
Representació de les dones	Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat
	Percentatge de dones en els diferents nivells, promoció
	Percentatge de seleccions realitzades i vacants cobertes
	Distribució de les dones i homes en l'organització
Retribució i contractació	Bretxa salarial entre homes i dones per grup professional
	Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contractes
	Percentatge de baixes i acomiadaments per raó de sexe
Assetjament i actituds sexistes	Existència d'un òrgan, persona, responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament
	Nº de denúncies rebudes
	Accions de l'organització per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai
	Existència o no, de serveis per a la conciliació com ajudes guarderia, ajudes per al menjar, i altres serveis
Formació	Hores de formació homes/ dones Relació de cursos realitzats

33

La representació de les treballadores i treballadors d'EMFO i la Gerència signen de manera conjunta aquest Pla d'igualtat, amb la vigència i continguts que s'hi estableixen.

Mollet del Vallès, 30 de març de 2022

Infanti Garcia Torres

Maria-Nadal Sau i Giralt
Gerent d'EMFO

Maria-Mercè Latre Diaz

34