



PLA D'IGUALTAT

Febrer 2023 – Febrer 2027

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ AL PLA D'IGUALTAT	3
2. PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA	3
3. APLICACIÓ I VIGÈNCIA.....	3
4. FASE INICIATIVA	4
4.1. Compromís de la direcció	4
4.2. Parts subscriptores del Pla	5
5. INFORME DE DIAGNOSTIC Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	5
6. PLA D'ACCIÓ.....	7
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	10
8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	10
ANNEX 1. PLA D'ACCIÓ.....	12

1. INTRODUCCIÓ AL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat de Fundació Barberà Promoció té com a objectiu establir, implementar i integrar una sèrie de mesures orientades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes de l'organització.

Un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'un diagnòstic de situació, que té com a objectiu aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat estableixen els objectius específics d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El present pla d'igualtat contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'organització i el conjunt de les persones que en formen part, donant compliment a la normativa de referència vinculada:

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació,
- Reial Decret 901/2020, de 3 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Les persones que han intervingut en l'elaboració del diagnòstic han estat:

- Integrants de la Comissió negociadora d'igualtat
- Direcció tècnica
- Assessora externa de l'empresa Ecogesa

2. PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA

FUNDACIÓ BARBERÀ PROMOCIÓ	
CIF	G61648523
ACTIVITAT	Servei municipal d'ocupació de l'Ajuntament de Barberà del Vallès
CONVENI COL·LECTIU	Conveni propi de la Fundació pública Barberà Promoció 2021-2024
DIRECCIÓ	Carrer de la Torre d'en Gorgs, 40 08210, Barberà del Vallès, Barcelona.
PLANTILLA	88 persones
TELEFON	937192837
WEB	www.barberapromocio.cat
CORREU ELECTRÒNIC	Maite.morales@barberapromocio.cat
PERSONA DE CONTACTE	Maite Morales Germán

Fundació Barberà Promoció és una entitat sense afany de lucre, vinculada a l'Ajuntament de Barberà del Vallès i considerada com un ens de gestió públic municipal, que té com a objectius principals els següents:

- Treballar per a la promoció i el desenvolupament econòmic, laboral i social de Barberà del Vallès, portant a terme processos de cooperació, concertació socials i econòmica entre els diferents agents socials i econòmics del territori.
- Desenvolupar i executar tots aquells projectes i/o serveis de promoció econòmica i de desenvolupament local que promogui l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Promocionar i millorar els mecanismes d'educació i formació no reglada a Barberà del Vallès, a efectes de facilitar als joves un itinerari formatiu professional, avançar amb la qualificació professional dels adults i entrar en el món laboral.
- Fomentar i promocionar la formació professional ocupacional, al llarg de la vida, per a la millora de la capacitat professional dels treballadors en situació d'atur.
- Fomentar l'ocupació de col·lectius desafavorits i de difícil inserció. Planificar i executar programes i accions d'orientació, ocupació i formació per afavorir, tant la inserció laboral de tot tipus de col·lectius en condicions d'igualtat d'oportunitats, com l'esperit emprenedor per posar en marxa i consolidar un negoci.
- Optimitzar les possibilitats d'ocupació garantint la igualtat en el dret a l'accés al treball. Realització d'estudis, recull i anàlisi de dades socioeconòmiques, prospeccions empresarials i establiment d'itineraris ocupacionals que tinguin en compte la informació i orientació professional, assessorament per assolir un treball, i totes aquelles accions que millorin l'ocupabilitat de les persones.

3. APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Fundació Barberà Promoció treballa per la igualtat d'oportunitats en els seus processos i polítiques, complint amb tots els punts desenvolupats en el Conveni Col·lectiu d'aplicació i normatives aplicables en matèria d'igualtat, donant origen al present Pla d'Igualtat, que s'aplicarà a tot el personal de l'organització.

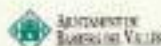
Fundació Barberà Promoció no disposa d'un Pla d'Igualtat previ a aquest document, pel que el present Pla es considera el primer Pla d'Igualtat efectiu de l'organització.

Les actuacions contemplades en el pla d'acció descrit en el punt 6 d'aquest document es duran a terme entre 2023 i 2027. Es determina un termini de vigència del Pla de quatre anys.

4. FASE INICIATIVA

4.1. Compromís de la direcció

A la primera fase de l'elaboració del pla, s'ha comunicat a tota la plantilla, via correu electrònic, el compromís de la direcció de l'empresa de treballar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mitjançant el desenvolupament i implantació d'un Pla d'Igualtat.



Benllobudes i benllobuts,

Volem informar-vos que des de la Presidència de la Fundació Barberà Promoció s'ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.

L'adopció de polítiques d'igualtat és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans, i és per això que volem seguir treballant per assegurar la no discriminació, així com impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que les decisions que es prenguin en el marc del Pla d'igualtat ens condueixin a la igualtat real i efectiva, és molt important la vostra col·laboració i suport, per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició per a qualsevol consulta que vulguis fer-nos al respecte.

Xavier Garcés Trillo

2022.02.01 16:03:35 +01'00'

Xavier Garcés Trillo
President de la Fundació Barberà Promoció

4.2. Parts subscriptores del Pla

Es va informar al comitè d'empresa (3 dones de IAC/CATAC) de la necessitat de constituir una comissió d'igualtat. El propi comitè, va decidir que serien 2 persones les que formarien part de la comissió (2 dones).

En conseqüència l'empresa va escollir a dues persones més (dos homes), com a representants de l'empresa.

La referida Comissió d'Igualtat ha analitzat, estudiat i valorat de forma conjunta i des d'un punt de vista de gènere, les dades de l'organització inclosos en el diagnòstic de Fundació Barberà Promoció, realitzat i acordat mitjançant negociació en el si d'aquesta, com a pas previ a l'aprovació del present Pla d'Igualtat.

5. INFORME DE DIAGNOSTIC Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

Un diagnòstic d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa, i permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuacions correctives i de millora.

Es cobreixen les següents qüestions: procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions laborals, retribucions, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a l'elaboració de l'informe de diagnòstic, que s'ha realitzat entre els mesos de juliol i agost del 2022, s'han analitzat:

- Conveni propi de la Fundació Públic Barberà Promoció 2021-2024.

- Documentació corporativa i procediments de gestió. S'ha consultat, entre d'altres: organigrames, presentacions corporatives de definició de la identitat de l'empresa, web, composició del Comitè d'Empresa, document d'acollida al personal, formats utilitzats pels processos de selecció, promocions i formació, descripcions de lloc de treball, valoració dels llocs de treball, convocatòries / ofertes laborals, avaluacions de Riscos, Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe, etc.
- Indicadors. Les dades avaluades han estat:
 - o Composició de la plantilla de tot el 2021, tenint en compte dades vinculades a antiguitat, departament, tipologia de contracte, tipus de jornada, hores de formació, conciliació, etc.
 - o Dades històriques dels darrers quatre anys (2018-2021) vinculades a contractacions, extinció de contractes, formació, promocions, infrarepresentació femenina, etc.
 - o En el cas de l'auditoria retributiva, s'ha dut a terme en base a l'any 2021.

A més, també s'ha tingut en compte l'opinió del personal, mitjançant:

- Entrevistes amb el personal clau (integrants de la Comissió d'Igualtat, Direcció de Recursos Humans, etc.), dialogant sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització.
- Enquesta de percepció de la igualtat de gènere, realitzada a tota la organització i que han respost 26 persones (10 homes i 16 dones).

Els principals objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir prioritats, i definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Es disposa d'un informe de diagnòstic amb el detall de l'anàlisi realitzat, i aprovat per la Comissió Negociadora d'Igualtat. Les millores detectades en el diagnòstic són les desenvolupades en el pla d'acció del present document del pla de igualtat.

En referència a l'auditoria retributiva, que es troba annexada en l'informe de diagnòstic, destacar:

- Auditoria realitzada amb data 05/05/2022, i amb la mateixa vigència del present pla de igualtat.
- Fundació Barberà promoció disposa de 88 persones, de les quals un 29,5% són homes (26) i un 70,5% són dones (62).
- Es disposa de Descripcions de llocs de treball. Totes elles inclouen: identificació del lloc de treball (denominació del lloc, enquadrament orgànic, naturalesa del lloc, classificació professional i classificació funcionarial), dedicació horària del lloc i incompatibilitats, funcions genèriques del lloc, requisits per la seva provisió i observacions. La majoria de nomenclatures utilitzades són inclusives però en algun cas puntual no ho són (gerent, vetlladora).
- La valoració dels llocs de treball es basa en un sistema d'assignació de punts per factor (utilitzant "el método y herramientas del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad: Sistema de valoración de puestos de Trabajo con perspectiva de género"). S'evidencia una correcta utilització de l'eina del Ministeri de Igualtat, tot i que s'ha publicat la nova Guia del Ministeri d'Igualtat. La comissió considera necessari adaptar les valoracions a la nova eina en el període d'un any.
- El sistema retributiu de la Fundació Barberà Promoció està basat en el Conveni propi publicat de la Fundació i s'apliquen anualment les pujades que s'indiquen en els pressupostos generals de l'Estat. La política retributiva garanteix el reconeixement de les actituds i aptituds, i el tracte igualitari entre dones i homes.
- Fundació Barberà Promoció disposa d'un registre retributiu de recent creació (abril 2022), que inclou les dades tal com s'estableix al Reial Decret 902/2020: Valors mitjana i medianes dels salaris

i complementos salarials de la plantilla, desagregats per sexe, per grup professional (establert en el conveni) i per llocs de treball de igual valor (conforme els resultats de la valoració dels llocs de treball).

- En conclusió, el principal motiu de la bretxa, definida com la diferència entre el salari mitjà d'homes i dones en la organització, (7% respecte els valors mitjana i 18% respecte valors mediana) es degut a l'equiparació i normalització de salaris per totes aquelles persones que disposen de contractes d'obra i servei o que tenen una jornada parcial.

En general no es detecten motius de bretxa vinculats al gènere de la persona que ocupa el lloc de treball. Les diferències obtingudes són provocades per factors organitzatius i de funcions.

6. PLA D'ACCIÓ

L'objectiu essencial i orientador d'aquest Pla d'Igualtat és garantir la igualtat real i efectiva de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a Fundació Barberà Promoció.

Partint d'aquest principi rector, els objectius generals del Pla d'Igualtat de Fundació Barberà Promoció són els següents:

1. Cultura d'empresa

- Realitzar alguna campanya/formació de comunicació interna vinculada a la conscienciació del personal en referència al llenguatge inclusiu, el tracte igualitari i al respecte entre companys i companyes, així com comunicar a tot el personal les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.

2. Infrarepresentació femenina.

- Fomentar la presència equilibrada, sempre que sigui possible, d'homes i dones i en tots aquells grups professionals en què es detecti desequilibri.

3. Selecció, contractació i promoció

- Millorar la comunicació al personal dels processos de selecció i promoció, per tal de potenciar les promocions internes de personal qualificat.
- Assegurar que les ofertes de feina es redacten utilitzant un llenguatge neutre i inclusiu.

4. Formació

- Realitzar una valoració anual de les persones treballadores on es puguin detectar les necessitats de formació i crear un pla anual de formació.
- Formar i sensibilitzar les persones treballadores en matèria d'igualtat.
- Registrar totes les formacions per gènere i grup professional.

5. Retribucions.

- Realitzar una nova valoració dels llocs de treball utilitzant la nova guia del Ministeri d'Igualtat.
- Revisar les nomenclatures utilitzades pels llocs de treball per assegurar un llenguatge neutre.

6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

- Realitzar un recordatori comunicant les mesures de conciliació que es disposa a l'organització.
- Fomentar polítiques de conciliació adreçada a dones.

7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Punt fort de l'organització pel que no es considera necessari realitzar accions de millora en aquest àmbit.

Amb les dades quantitatives i qualitatives analitzades, així com considerant els resultats de l'informe de diagnòstic, Fundació Barberà Promoció defineix dos **objectius específics** a desenvolupar en els propers 4 anys:

FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES				
1	Objectiu: Formar a tota la plantilla en sensibilització de gènere i en especial a les persones responsables de la presa de decisions en els sistemes de gestió de personal.			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICI	TERMINI
1.1	Difondre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla (sessions informatives, comunicació interna, inclusió en documents corporatius, etc.).	RRHH	Aprovació del Pla	febrer 2023
1.2	Formar en matèria d'igualtat entre dones i homes a les àrees i/o persones prioritzades (Comissió d'Igualtat, RRHH, responsables d'àrea, etc.).	RRHH	Febrer 2023	Desembre 2023
1.3	Realitzar accions de sensibilització envers la igualtat entre dones i homes (xerrades voluntàries, comunicats de sensibilització, etc.).	RRHH	Gener 2024 Gener 2026	Desembre 2024 Setembre 2026
1.4	Aplicar la Guia de llenguatge inclusiu que disposa l'Ajuntament de Barberà.	RRHH	Febrer 2023	Juliol 2023
1.5	Difondre la Guia entre tot el personal.	RRHH	Juliol 2023	Setembre 2023
1.6	Impartir formació per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista als perfils que així ho requereixin per les seves funcions.	RRHH	Gener 2024 Gener 2026	Desembre 2024 Setembre 2026
RECURSOS NECESSARIS				
Recursos humans: - Personal de RRHH, temps de dedicació per la coordinació de les comunicacions i accions formatives. - Tot el personal, assistència a les formacions i informacions assignades. Cost de les accions formatives.				
INDICADORS DE SEGUIMENT				
1a	% de persones (respecte el total de plantilla) amb informació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Valor a assolir:	>90%	
1b	% de persones (respecte el nº de persones prioritzades) amb formació en matèria d'igualtat entre dones i homes	Valor a assolir:	>90%	
1c	% de persones (respecte el nº de persones prioritzades) formades en comunicació inclusiva/ xerrades voluntàries/comunicats sensibilització	Valor a assolir:	>90%	
1d	Nº de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el període, comunicats o denunciats.	Valor a assolir:	= 0	

FOMENTAR L'EQUITAT A L'ORGANITZACIÓ				
2	Objectiu: Fomentar l'equitat, en especial a comandaments intermedis i responsables, personal tècnic i agrupacions professionals.			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICI	TERMINI
2.1	Redactar una entrevista per realitzar a tot el personal, on es tinguin en compte temes com la formació, necessitats, inquietuds professionals, etc.	RRHH/Comissió	Febrer 2023	Desembre 2023
2.2	Realitzar una entrevista anual a tot el personal per identificar necessitats o preferències en formació, inquietuds, etc.	Responsable de cada àrea/RRHH	Febrer 2024 Febrer 2025 Febrer 2026	Anualment
2.3	Realitzar un pla de formació anual amb les necessitats identificades.	RRHH/ persona en qui es designi	Febrer 2024 Febrer 2025 Febrer 2026	Anualment
2.4	Registrar totes les formacions per gènere i grup professional per un millor anàlisi en el futur.	RRHH	Febrer 2023	Per cada formació realitzada
2.5	Millorar la comunicació al personal dels processos de promoció, per tal de potenciar les promocions internes de personal qualificat.	RRHH	Gener 2024	Desembre 2025
2.6	En igualtat de condicions pel que fa al compliment de les competències del lloc treball, i sempre que sigui possible, establir discriminació positiva per prioritzar la contractació/promoció del gènere menys representat en aquell lloc de treball.	RRHH	Febrer 2023	Per cada selecció efectuada
RECURSOS NECESSARIS				
Recursos humans:				
- Personal de RRHH, per la implantació de les millores, per la redacció dels nous formats, i per la recopilació de dades - Comissió d'igualtat, per l'anàlisi de les accions realitzades, i per l'aprovació dels formats.				
INDICADORS DE SEGUIMENT				
2a	% de entrevistes realitzades anualment	Valor a assolir:	>90%	
2b	% de dones/homes a l'organització que han rebut formació tècnica per grup professional.	Valor a assolir:	>70% per cada grup professional	
2c	% de dones/homes a l'organització (en general, i per grup professional i lloc de treball)	Valor a assolir:	Millorar >2% bianual	
2d	Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que han promocionat (en general, i per grup professional)	Valor a assolir:	Millorar >2% bianual	

Altres accions de millora no incloses en els 2 objectius però que també es duren a terme:

	ACCIÓ A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE	INICI	TERMINI
a	Revisió de la valoració dels llocs de treball, utilitzant la nova guia del Ministeri de Igualtat.	Comissió de Igualtat	Febrer 2023	Desembre 2023
	Tomar a calcular la bretxa retributiva segons les noves agrupacions que sorgeixin en la revisió del procés de valoració dels llocs de treball.	RRHH	Gener 2024	Març 2024
	En cas de que alguna de les bretxes sigui superior al 25%, justificar o realitzar accions per reduir-la.	RRHH/Comissió	Gener 2024	Març 2024
b	Revisar les nomenclatures utilitzades en els llocs de treball per tal d'utilitzar un llenguatge neutre i no sexista en tots els casos.	RRHH/Comissió	Febrer 2023	Juliol 2023
c	Realitzar un recordatori al personal presentant les mesures de conciliació disponibles en la Organització.	RRHH	Febrer 2023	Desembre 2023

RECURSOS NECESSARIS			
Recursos humans:			
- Personal de RRHH i comissió, per l'anàlisi del sistema de valoració dels llocs de treball i càlcul de les bretxes en les noves agrupacions. - Comissió de igualtat, per la revisió de les nomenclatures utilitzades pels llocs de treball. - Personal de RRHH, per la redacció i enviament del recordatori de les mesures de conciliació.			
INDICADORS DE SEGUIMENT			
3a	Bretxa retributiva general i per cada complement segons les agrupacions que sorgeixin de la valoració dels llocs de treball.	Valor a assolir:	<15%
3b	Llistat de documentació a revisar per modificar nomenclatures dels llocs de treball i grau de compliment.	Valor a assolir:	>90%

A l'Annex 1 es detalla el Pla d'acció agrupat, per tal de visualitzar de forma més clara el cronograma d'implantació de les diferents accions definides.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La fase de seguiment i avaluació prevista en el Pla d'Igualtat de Fundació Barberà Promoció permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

El seguiment del pla de igualtat es realitzarà per la mateixa comissió de negociació d'igualtat que ha negociat el present pla de igualtat (segons es detalla en el punt 4.2, i en base a lo establert en el Reglament de funcionament de la comissió de igualtat).

El seguiment del Pla es durà a terme periòdicament per la Comissió d'Igualtat de Fundació Barberà Promoció, marcant una periodicitat mínima anual (i a instància de qualsevol de les parts de manera extraordinària), enfocat a:

- Analitzar el grau de compliment de la planificació establerta
- Analitzar els resultats obtinguts en les accions implantades (indicadors, conclusions i reflexions, etc.)
- Valorar possibles reajustaments o accions futures, segons l'evolució en la implantació de les accions plantejades.

De cada reunió de seguiment es realitzarà una acta. A més, es realitzarà un informe d'avaluació a meitat de vigència de el Pla i una altra a la fi de el període de vigència del Pla, enfocat a:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla, des de les perspectives:
 - Resultats: analitzar l'evolució dels indicadors relacionats, i reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
 - Procés: analitzar el procés d'implantació (dificultats, lliçons apreses, grau de difusió, etc.).
 - Impacte: analitzar l'impacte a l'organització, tant a nivell cultural com a nivell d'aspectes concrets treballats.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.

Els informes de seguiment i avaluació es comunicaran a la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, es comunicarà a tota la plantilla l'evolució en l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat.

8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

La Comissió d'Igualtat podrà adaptar el present Pla d'Igualtat als canvis legislatius que es puguin produir, així com a les exigències territorials o organitzatives diferents a les existents a la data de la signatura del mateix,

que es poguessin produir en el futur, així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables. Es podran realitzar les modificacions acordades dins de la comissió de seguiment, en aquest cas la mateixa que la comissió de igualtat, en qualsevol moment que així es decideixi per aquesta comissió, preferentment en les reunions anuals ordinàries però sense perjudici de que es realitzin en reunions extraordinàries.

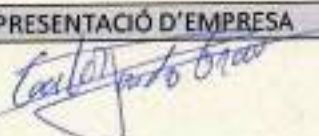
En cas de discrepàncies, es realitzarà una acta on es detallarà la discrepància i el pla d'acció a implantar amb la intenció d'arribar a un acord. Es podrà acordar consultar a agents externs a la Comissió de seguiment, decidint en el si de la Comissió a qui es consulta segons el tipus de discrepància.

Arribada la data de finalització del període de vigència del Pla de Igualtat (o abans si és necessari), s'iniciarà de nou el procés de realització de diagnòstic i elaboració del Pla d'Igualtat pel següent període.

Les parts iniciaran la negociació del següent Pla d'Igualtat tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla, sense perjudici que es considerarà prorrogat el present Pla fins que es firmi el següent (com a màxim en un termini d'un any), sempre que no hi hagi un acord amb sentit contrari i en tot cas respectant la legislació en la matèria.

PLA D'IGUALTAT NEGOCIAT I APROVAT PER LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT,

Ed.1 aprovada a Barberà del Vallès, l'1 de febrer de 2023

REPRESENTACIÓ D'EMPRESA		
		
Nom: Carlos Sanjaume (ma)	Nom: Héctor Pérez Rodríguez	
REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL		
		
Nom: Anna Gabriela Kupel	Nom: Bea Andanerio Fernandez	

ANNEX 1. PLA D'ACCIÓ

		2023												2024												2025												2026											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES																																																
1.1	Difondre el Pla d'igualtat a tota la plantilla.																																																
1.2	Formar en matèria d'igualtat entre dones i homes a les àrees i/o persones prioritzades (Comissió d'igualtat, RRHH, responsables d'àrea, etc.).																																																
1.3	Realitzar accions de sensibilització envers la igualtat.																																																
1.4	Aplicar la Guia de llenguatge inclusiu que disposa l'Ajuntament de Barberà.																																																
1.5	Difondre la Guia de comunicació inclusiva i no sexista entre tot el personal.																																																
1.6	Impartir formació per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista als perfils que així ho requereixin per les seves funcions.																																																
2	FOMENTAR L'EQUITAT A L'ORGANITZACIÓ																																																
2.1	Redactar una entrevista anual per realitzar a tot el personal, on es tinguin en compte temes com la formació, necessitats, inquietuds professionals, etc.																																																
2.2	Realitzar una entrevista anual a tot el personal per identificar necessitats o preferències en formació, inquietuds, etc.																																																
2.3	Realitzar un pla de formació anual amb les necessitats identificades.																																																

		2023												2024												2025												2026											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12												
2.4	Registrar totes les formacions per gènere i grup professional per un millor anàlisis en el futur.																																																
2.5	Millorar la comunicació al personal dels processos de promoció, per tal de potenciar les promocions internes de personal qualificat.																																																
2.6	En igualtat de condicions pel que fa al compliment de les competències del lloc treball, i sempre que sigui possible, establir discriminació positiva per prioritzar la contractació/promoció del gènere menys representat en aquell lloc de treball.																																																
3	ALTRES ACCIONS A IMPLEMENTAR																																																
a	Revisió de la valoració dels llocs de treball, utilitzant la nova guia del Ministeri d'Igualtat. Tornar a calcular la bretxa retributiva segons les noves agrupacions que sorgeixin en la revisió del procés de valoració dels llocs de treball. En cas de que alguna de les bretxes sigui superior al 25%, justificar o realitzar accions per reduir-la.																																																
b	Revisar les nomenclatures utilitzades en els llocs de treball per tal d'utilitzar un llenguatge neutre i no sexista en tots els casos.																																																

