



**Ajuntament de
Sant Feliu de Guíxols**

DALEPH

25
1994
2019

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS 2021-2024

www.Daleph.com

5 IGUALTAT
DE GÈNERE



ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	3
2	METODOLOGIA.....	5
3	DIAGNOSI.....	7
3.1	Condicions generals.....	7
3.2	Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional.....	18
3.3	Classificació professional i retribucions.....	30
3.4	Condicions de treball.....	41
3.5	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	51
3.6	Infrarepresentació femenina.....	56
3.7	Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	68
3.8	Conclusions.....	84
4	PLA D'ACCIONS.....	87
5	SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	109
	ANNEX 1. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA.....	113
	ANNEX 2. DADES DE LES FORMACIONS DE L'ANY 2020.....	116
	ANNEX 3. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS.....	124

1 INTRODUCCIÓ

El present document constitueix el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols i la seva intenció és la de ser una **eina de gestió de recursos humans amb perspectiva de gènere**, capaç de fer més igualitàries les relacions laborals al si de l'Ajuntament.

L'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha dut a terme seguint la normativa del Govern de l'Estat en matèria de plans d'igualtat i la vigent a Catalunya.

- Llei Orgànica 3/2007, de 11 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- 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, que indica l'obligatorietat de les administracions públiques en l'elaboració de plans d'igualtat, així com l'elaboració de mesures d'igualtat.
- Reial Decret 901/2020, de 13 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 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.

La legislació que regula la **obligatorietat de disposar plans d'igualtat a l'administració pública** es remunta a **l'any 2007**, amb la **Llei Orgànica 3/2007**, que en el seu article 51 fixa que les administracions públiques han d'emprendre accions orientades a eliminar qualsevol obstacle susceptible d'afectar a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Més endavant, **l'Estatut Bàsic de les persones empleades públiques (EBEP)** fixa que aquestes actuacions han de prendre forma de Pla d'Igualtat.

En aquest sentit, l'any 2015, la **Llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015)** va anar més enllà de la llei espanyola i va fixar l'obligatorietat de les administracions públiques catalanes de disposar d'un **pla d'igualtat negociat amb la representació legal de la plantilla**. Aquest ha sigut el **marc normatiu de referència a Catalunya fins l'octubre de 2020**.

No obstant això, l'entrada en vigor, l'octubre de 2020, dels **Reial Decrets 901/2020 i 902/2020**, que són els reglaments que desenvolupen el **Reial Decret-Llei 6/2019** suposen un **canvi de paradigma**. Fruit d'aquesta normativa, **totes les administracions públiques de l'estat amb una plantilla de més de 50 persones han de disposar d'un pla d'igualtat per el personal laboral**, ajustat a la metodologia i contingut fixats en el Reial Decret 901/2020. Això suposa que, en una interpretació purista de la llei, seria possible disposar d'un pla d'igualtat ajustat al contingut de la nova normativa i amb afectació sobre el personal laboral i un altre pla d'igualtat ajustat al

contingut de la Llei 17/2015 (menys exigent) per al personal funcionari. Aquesta distinció ve donada perquè **les relacions laborals del personal funcionari queden fora de l'abast de l'Estatut de les persones treballadores** (Reial Decret Legislatiu 2/2015), que és el marc legal de referència pels treballadors i treballadores amb un vincle laboral.

Dit això, com que no és òptim ni eficient disposar de dos plans d'igualtats subjectes a dues normatives diferents, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols ha elaborat **un sol Pla d'Igualtat pel personal laboral i el funcionari, subjecte al Reial Decret 901/2020**.

Si bé la legislació assenyala l'obligatorietat de l'anàlisi d'alguns punts, també deixa oberta la possibilitat de considerar altres aspectes. En aquest sentit, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols ha incorporat l'anàlisi de la perspectiva LGBTI, especialment en l'enquesta realitzada a la plantilla, on s'ha considerat les opinions i creences de les persones que formen part del col·lectiu, així com també l'anàlisi de la LGBTI-fòbia. D'aquesta manera, algunes de les mesures que s'han incorporat en el present Pla tenen com a objectiu vetllar per a la igualtat entre dones i homes, però també per a les persones LGBTI.

2 METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols s'ha elaborat en base a una **metodologia quantitativa i qualitativa**, emprant **tres tècniques d'anàlisi per a l'obtenció de la informació**.

La **primera** és l'**anàlisi documental** mitjançant dades recopilades per l'àrea de personal entre els mesos de **gener i desembre del 2020**. A l'Annex d'aquest document, s'adjunta la relació entre la documentació sol·licitada i l'anàlisi del diagnòstic.

La **segona**, és l'**anàlisi qualitativa i quantitativa** duta a terme a partir d'una **enquesta a la plantilla**. Aquesta, s'ha dividit en **9 seccions**; les següents:

- Informació de context
- Informació sobre el pla d'igualtat
- Formació en igualtat
- Llenguatge no sexista
- Dades desagregades per sexe
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Promoció professional
- Assetjament sexual i per raó de sexe
- Propostes pla d'accions

D'aquesta manera, s'ha buscat que l'enquesta doni la possibilitat de copsar les opinions, necessitats i experiències de la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes. Les respostes pertanyents a cada secció es basaven en respostes binàries (sí/no), múltiples i obertes. L'enquesta ha tingut un total de 88 respostes, el perfil de les quals s'exposa a l'Annex.

L'enquesta va ser online i elaborada amb l'eina *Microsoft Forms* i es va facilitar a tota la plantilla per correu electrònic. La plantilla l'ha respost en 15 dies.

Per aquest motiu, els apartats de condicions generals; exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe s'han elaborat amb la informació extreta de l'anàlisi documental i s'han complementat amb les dades de l'enquesta.

Cal destacar que l'enquesta donava tres possibilitats diferents a l'hora de seleccionar el sexe de les persones que la responien: dona/home/no binari. En relació a aquest fet, cal destacar que no hi ha hagut cap persona no binària que hagi respost l'enquesta. Per aquest motiu, no es troba representat en els gràfics elaborats dins del diagnòstic. Tot i així, la manca de respostes en aquest

sentit no comporta la inexistència de persones no binàries dins l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. Per tant, a fi de donar abast a aquestes, s'haurà de prendre en consideració. Així mateix, s'haurà de considerar la perspectiva LGBTI com un eix d'anàlisi en relació als altres eixos considerats. Aquest fet quedarà reflectit a les mesures del Pla d'acció.

La **tercera** tècnica d'anàlisi és **l'entrevista al personal de recursos humans**. Amb aquesta tècnica s'ha complementat la informació que no s'ha pogut obtenir a través de les dues tècniques anteriors, com el funcionament de règim per torns, sobre el teletreball, les mesures de riscos laborals, les mesures de desconexió digital, les suspensions i extincions del contracte de treball, les obertures de protocol, l'absentisme laboral, el règim de mobilitat funcional i geografia, les modificacions de les condicions de treball i les inaplicacions de conveni. Així mateix, s'han preguntat altres qüestions que no havien quedat resoltes de l'anàlisi documental i l'enquesta.

3 DIAGNOSI

La diagnosi s'ha elaborat seguint en detall el contingut de l'annex del *Reial decret 901/2020 del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*, que és la normativa de referència en matèria de plans d'igualtat i que estableix els àmbits a analitzar en la fase de diagnosi. En conseqüència, aquest capítol s'ha estructurat en els següents apartats:

- > Condicions generals
- > Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional
- > Classificació professional i retribucions
- > Condicions de treball/auditoria retributiva
- > Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- > Infrarrepresentació femenina
- > Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- > Conclusions

3.1 Condicions generals

Aquest apartat contextualitza, a mode general, les característiques de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols pel que respecta a la seva activitat i organització interna.

Informació relativa, al menys, al sector d'activitat, dimensió de l'empresa, història, estructura organitzativa i dispersió geogràfica

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, en tant que administració pública local, desenvolupa la seva activitat en el marc del codi CNAE 84. *Administració Pública i defensa; seguretat social obligatòria*. Així doncs, les **309 persones** que componen la plantilla segueixen l'estructura organitzativa pròpia d'una administració pública, el que suposa l'organització del personal en **5 grups professionals** i **33 àrees**, que es detallen a continuació.

Grups professionals:

- **Grup A1.** És el grup professional de major rang i per accedir-hi és necessari disposar, com a mínim, d'un títol de grau o llicenciatura. Les persones d'aquest grup realitzen tasques de gestió, execució, control i inspecció.
- **Grup A2.** Està format per professionals amb nivell formatiu de grau o llicenciatura que s'encarreguen de dur a terme tasques tècniques de nivell mig.

- **Grup C1.** Els i les professionals d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol d'educació secundària i, entre les seves tasques, hi ha les de suport en l'elaboració d'informes, expedients i propostes, el que implica que han de disposar de competències en redacció de textos així com altres documents que requereixen competències en la comprovació de càlculs.
- **Grup C2.** Les persones que formen part d'aquest grup també han de disposar, com a mínim, d'un títol en educació secundària i, entre les seves tasques, hi ha les d'atenció al públic i les administratives simples i, pel que han de manejar programes d'ofimàtica bàsics.
- **Grup E/AP.** Aquest grup està compostat per professionals que s'ocupen de dur a termes serveis auxiliars, vigilància, neteja i altres tasques anàlogues. Per formar part d'aquest grup no s'exigeix cap titulació prevista en el sistema educatiu.

Àrees:

A continuació s'indica en una taula les diferents àrees de treball que es troben dins l'Ajuntament:

Acció Social	Alcaldia i Comunicació	Assistència a la ciutadania i Tecnologies de la informació	Biblioteca
Desenvolupament econòmic local	Edificis Municipals	Educació	Escola Bressol
Esdeveniments de ciutat i activitats culturals	Esports i Joventut	Gestió de projectes d'inversió	Gestió de residus i neteja urbana
Gestió documental i arxiu	Intervenció, comptabilitat i pressupostos	Lleure i envelliment actiu	Oficina Local d'Habitatge
Organització i RRHH	Patrimoni cultural	Patrimoni i contractació	Planejament urbanístic
Polícia Local	Secretaria	Síndic	Síndic municipal
Sostenibilitat, Medi Natural i Salut	Tresoreria	Tresoreria-Gestió tributària	Tresoreria-Recaptació
Turisme	UEC	Unitat Brigada Municipal	Urbanisme i obres
Vialitat			

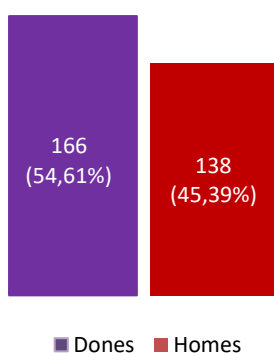
D'altra banda, els centres de treball de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols són:

- Casa Albertí
- CEIP Baldiri
- CEIP Estació
- CEIP Gaziel
- CEIP L'Ardenya

- Centre cívic Tueda
- Centre cívic Vilartagues
- Edifici Ajuntament
- Arxiu municipal
- Biblioteca
- Edifici Can Palet
- Edifici estació autobusos
- Edifici monestir
- Edifici hospital
- Edifici vetlladores
- Camp futbol Mascanada
- Camp futbol Vilartagues
- Pavelló corxera
- Pavelló Carles Nadal
- Emissora municipal
- Escola bressol Oreneta
- Escola música
- Manteniment ciutat
- Oficina recaptació
- Policia local

Informació interna amb dades desagregades per sexe

Gràfic 1. Distribució de la
plantilla per sexe



Com s'ha indicat, la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols està formada per **309 persones**, de les que **166 són dones** (54,61%) i **138 homes** (45,39%), el que mostra una **distribució per sexe paritària**.

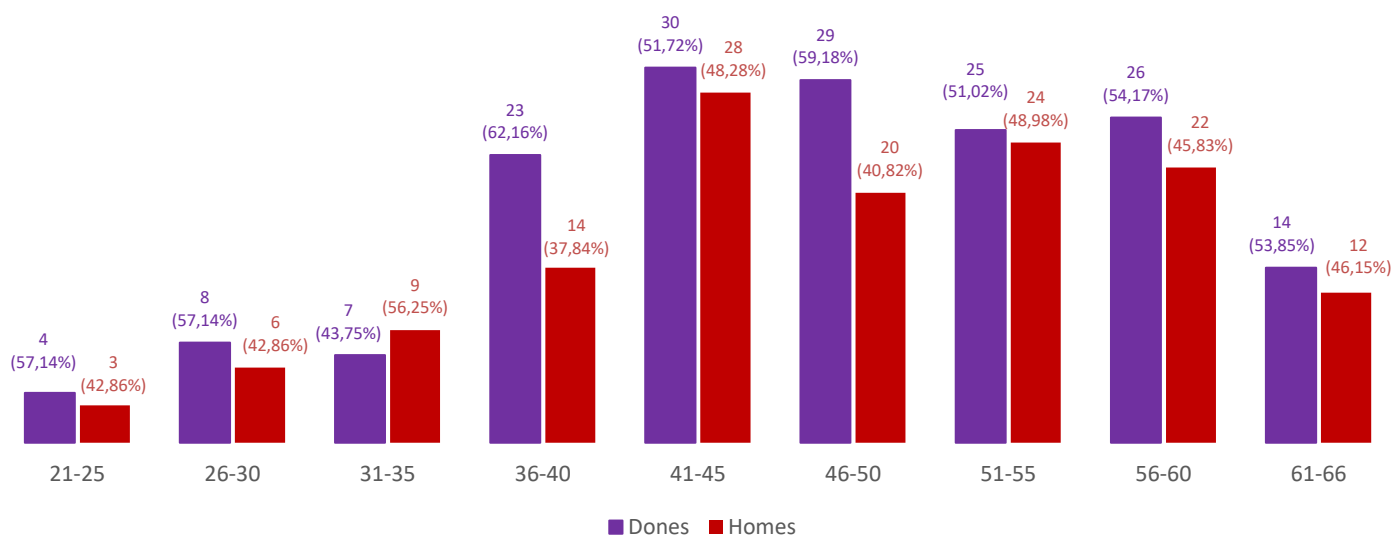
No obstant això, per determinar si existeixen biaixos de gènere és necessari analitzar un seguit de variables, com l'edat, el nivell formatiu, la distribució de la plantilla per àrees de treball i grups professionals, les retribucions..., la qual cosa permetrà identificar eventuais diferències entre dones i homes i establir mesures que afavoreixin la igualtat d'oportunitats. En aquesta

línia, a continuació, es presentaran les diferents dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe i més endavant s'analitzaran en l'apartat corresponent. Per tant, la següent taula relaciona la informació que es presenta i l'apartat on s'analitza:

Variable presentada	Apartat en el que s'analitza la variable
Edat	A l'apartat de <i>Condicions Generals</i>
Nivell formatiu	A l'apartat de <i>Condicions Generals</i>
Relació laboral / vincle	A l'apartat 4 de <i>Condicions de treball</i>
Jornada	A l'apartat 4 de <i>Condicions de treball</i>
Antiguitat	A l'apartat 4 de <i>Condicions de treball</i> i, més concretament, en el subapartat de sistema de remuneració, donat que a l'administració pública l'antiguitat condiona directament el salari
Àrea	A l'apartat 6 d' <i>infrarepresentació femenina</i>
Grup professional	En els apartats 3 i 6 de <i>Classificació professional i retribucions i d'infrarepresentació femenina</i> .
Nivell de responsabilitat	A l'apartat d' <i>infrarepresentació femenina</i> .

Així doncs, en primer lloc, s'analitza la distribució de la plantilla per sexe i edat, i després, es sintetitza, a mode de presentació, algunes de les dades que es tractaran amb més profunditat al llarg del diagnòstic.

Gràfic 2. Distribució de la plantilla per edat i sexe

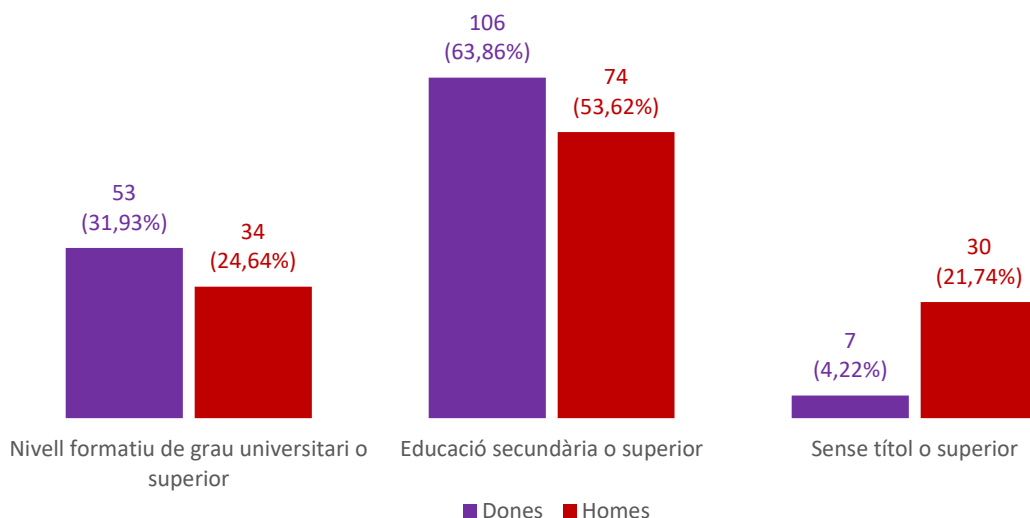


Pel que fa a la distribució de la plantilla per edat i sexe, s'observa que **el gruix de la plantilla es concentra a la franja d'edat compresa entre els 41 i 60 anys**, en la que es troba el 67,11% de la plantilla (204 persones). **Les dones es concentren a la franja d'edat de 36 a 60 anys**, (133 dones, un 43,04% de la plantilla); en canvi, **la majoria dels homes es concentren en la franja d'edat dels 41 a 60 anys**.

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols no disposa de dades sobre el nivell formatiu de la plantilla. No obstant això, en tant que els grups de classificació professional en els que s'organitza el personal de la plantilla requereixen un nivell formatiu mínim, és possible conèixer-lo de forma orientativa.

Així doncs, el gràfic que es troba a continuació mostra que **els llocs de treball reservats pels nivells formatius sense titulació, són ocupats de forma majoritària pels homes**, mentre que la resta són ocupats per un nombre similar d'homes i de dones, encara que les dones són majoria. No obstant això, donat que les dades sobre el nivell formatiu són orientatives, **es desconeix si les persones tenen una titulació educativa de rang superior**.

Gràfic 3. Distribució de la plantilla per sexe i nivell formatiu mínim
(Els percentatges són sobre el total de dones/homes de la plantilla)



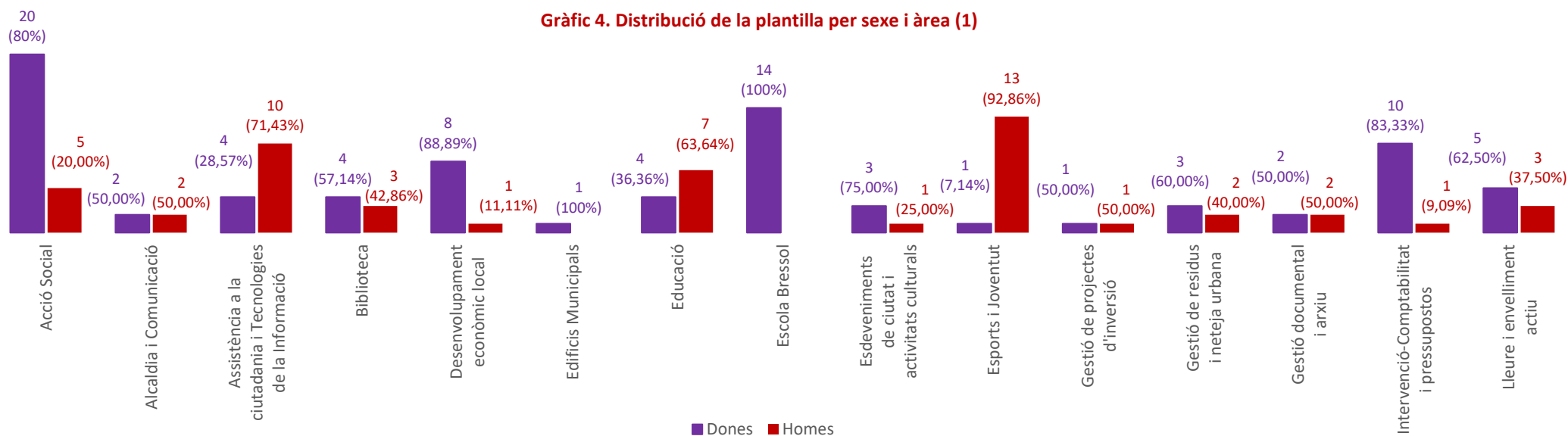
En síntesi, la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols està composta per **més dones que homes i aquestes són majoria en llocs de treball que requereixen un nivell formatiu més elevat**.

Una vegada analitzada la distribució de la plantilla per sexe, edat i nivell formatiu, a continuació, es presenta a mode introductori la **distribució de la plantilla per les variables mencionades anteriorment**:

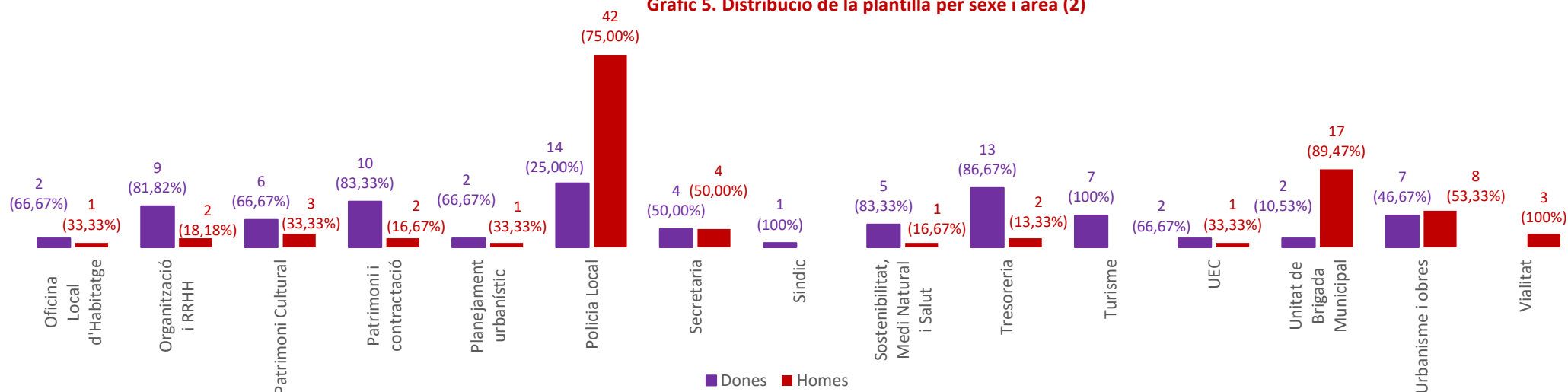
- Àrea

- Grup professional
- Nivell de responsabilitat
- Relació
- Jornada
- Antiguitat

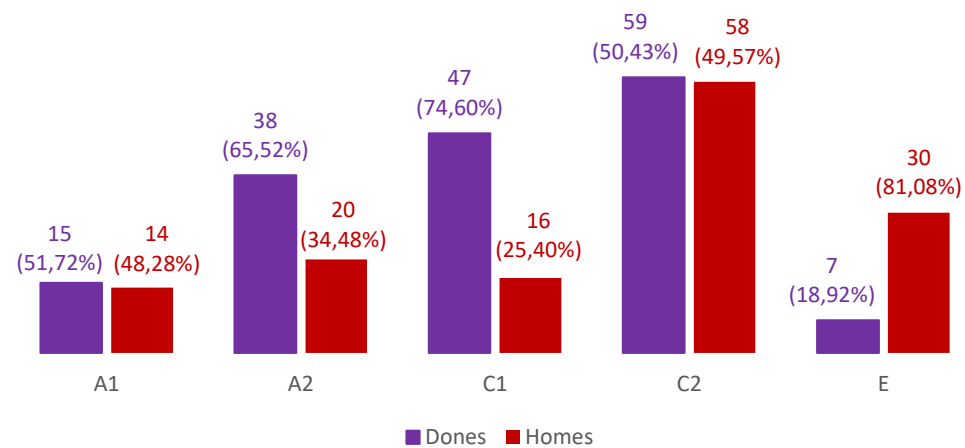
Gràfic 4. Distribució de la plantilla per sexe i àrea (1)



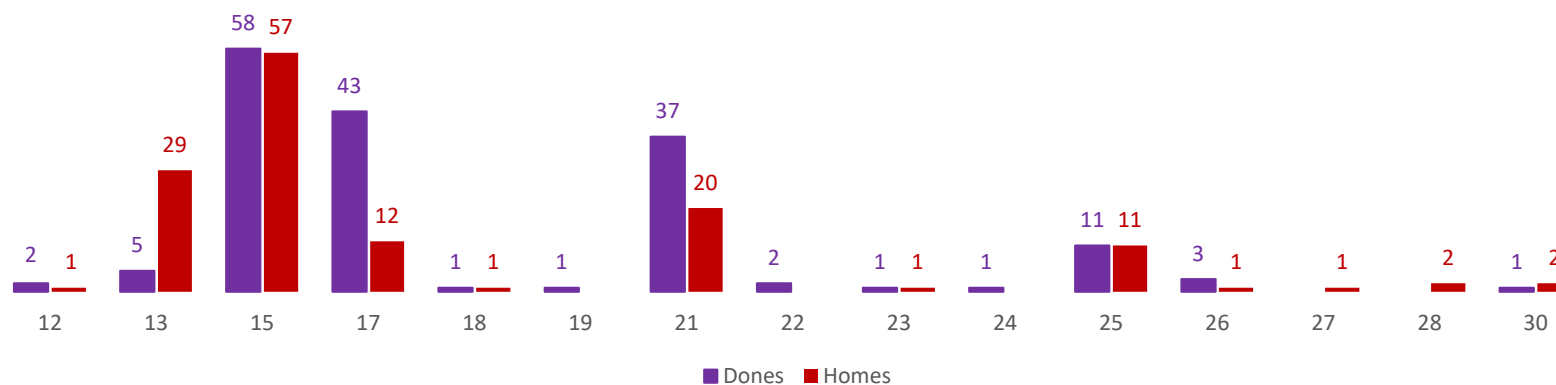
Gràfic 5. Distribució de la plantilla per sexe i àrea (2)



Gràfic 6. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe

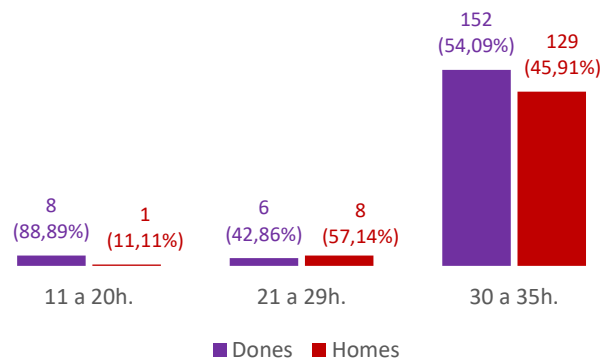


Gràfic 7. Distribució de la plantilla per nivell de responsabilitat (complement de destinació) i sexe

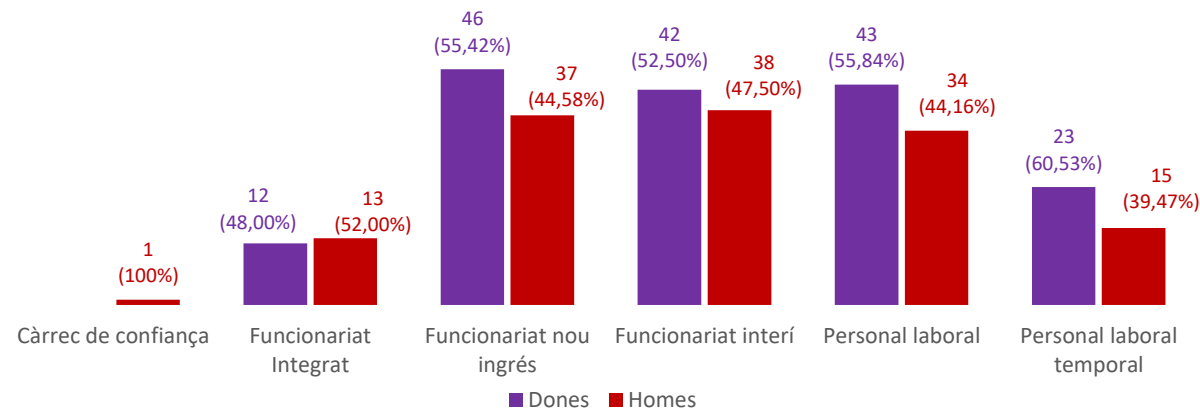


1

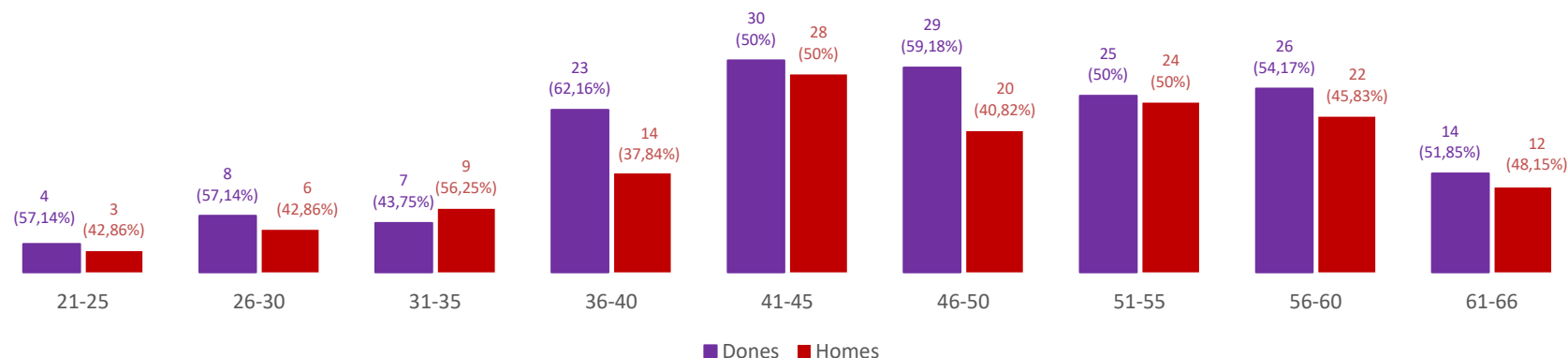
Gràfic 8. Distribució de la plantilla segons jornada laboral (hores per setmana) per sexe



Gràfic 9. Distribució de la plantilla per vincle i sexe



Gràfic 10. Distribució de la planilla per edat i sexe



¹ El funcionariat integrat, són aquelles persones funcionàries de carrera que la seva data d'ingrés és anterior a 1/04/1993. El funcionariat de nou ingrès, són aquelles persones funcionàries de carrera que la seva data d'ingrés és a partir de 1/04/1993. La diferenciació entre ambdues categories és per motiu de cotització a la Seguretat Social.

La normativa obre la porta a que en l'apartat de condicions generals s'analitzin voluntàriament altres aspectes, per la qual cosa a continuació es mostren dades relatives al ús del **llenguatge no sexista** i la freqüència amb la qual la plantilla **desagrega dades per sexe**.

Llenguatge no sexista

L'ús d'un llenguatge no sexista és important, sobretot a l'administració pública, donat que les expressions sexistes i l'ús del masculí genèric podrien propiciar que les dones no se sentin interpel·lades i interpretin que la comunicació va dirigida únicament als homes; a més, poden apel·lar a l'imaginari de que la plantilla està només composta per homes.

Prenent la pàgina web de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols com a un punt de referència, s'observa que hi ha la voluntat d'utilitzar llenguatge no sexista. Encara que trobem casos de desdoblament mitjançant l'ús de barres, com per exemple, en l'apartat que inclou informació sobre els regidors i regidores; 'regidors/-es 2019-2023'.

Així mateix, en alguna notícia es fa ús del masculí genèric, quan es podrien incorporar formes neutres. Destaquen les notícies com la del campus jove "*Tens entre 13 i 17 anys? El Campus jove d'estiu t'espera!*" (on s'utilitza la terminologia "els joves") o la de les classes de ioga a la platja "*Tornen les classes de ioga gratuïtes a la platja gran de Sant Feliu i a Sant Pol*" (on s'utilitza la terminologia "els usuaris"). No obstant això, també s'observen altres notícies on s'utilitzen formes neutres de llenguatge, com ara les entrades per a la pel·lícula '*No mataràs*' ("*Ja a la venda les entrades per la pel·lícula 'No mataràs' protagonitzada per Mario Casas, dins el Cicle Gaudí*"), el "*Manifest del Dia contra l'abús i maltractament contra les persones grans*", la fira del Conte "*La fira del conte rescata un arranjament per a piano de Juli Garreta de la coneguda peça 'Nydia'*", entre d'altres.

Complementàriament amb les dades analitzades, els **resultats de l'enquesta** mostren que un **82.96% de les persones de la plantilla considera que redacta tots o la majoria de documents utilitzant un llenguatge no sexista**, de les quals, 50 dones (un 93,14% del total de dones) i 23 homes (un 85,19% del total dels homes). Així mateix, un **68.19% considera que tots o la majoria dels documents que s'elaboren a l'Ajuntament estan redactats en un llenguatge no sexista**. Això posa de manifest que si bé a nivell individual tothom considera que cal redactar els documents utilitzant un llenguatge no sexista, la realitat percebuda és diferent.

A pesar de que aquestes dades són positives i posen de manifest que un ampli percentatge de la plantilla està sensibilitzada en aquest tema, cal tenir en compte que un **78,41%** indica que l'Ajuntament no li ha donat instruccions de **redactar els documents amb llenguatge no sexista**. En coherència, un **90,91% considera que s'haurien de facilitar eines per a redactar els documents en aquesta clau**.

En aquest sentit, i seguint la lògica anteriorment exposada, un **94,32% de la plantilla considera que és molt important redactar els documents en llenguatge no sexista**, dels quals 58 dones (un 95,08% del total de les dones) i 25 homes (un 92,59% del total dels homes).

Per tant, s'observa que la plantilla de l'Ajuntament està sensibilitzada, té la voluntat de fer un ús del llenguatge no sexista, i està predisposada a formar-se en la matèria.

Desagregació de dades per sexe

La desagregació de les dades per sexe és **bàsica com a metodologia de treball** en el dia a dia de l'administració pública, atès que permet generar estadístiques i detectar eventuais diferències entre dones i homes en àmbits en els que es pressuposava que aquestes no existien. Les dades de l'enquesta reflecteixen que un **46,67% de les persones procura que les dades estiguin desagregades per sexe, mentre que un 53,33% no**.

Si s'observen les diferències per sexe, els homes i les dones es reparteixen de forma similar. D'aquesta manera, **la meitat de les dones desagrega les dades per sexe i l'altre meitat no**. El mateix cas es s'observa en els homes.

Un altre fet a remarcar és que un **58% de la plantilla considera que li facilitaria la feina el fet que l'Ajuntament li proporcionés plantilles o eines per a la recopilació de dades desagregades per sexe**. En aquest sentit, un 31% afirma que la informació estadística que s'utilitza mai està desagregada per sexe o només algunes vegades (33%).

En definitiva, un **66% considera que és important o molt important que la informació estigui desagregada per sexe**, si bé un **34% considera que no és necessari**.

En aquest sentit, doncs, s'observa com la major part de la plantilla manifesta interès de disposar de dades desagregades per sexe, malgrat que en aquests moments, **els sistemes i procediments de l'Ajuntament no ofereix instruccions directes sobre com desagregar les dades per sexe**.

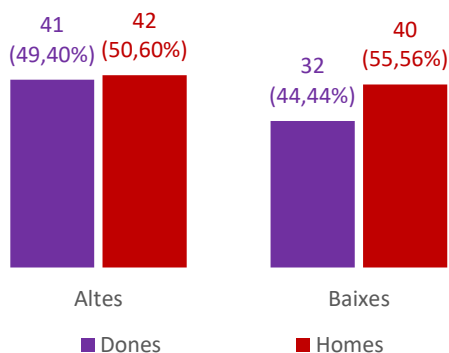
3.2 Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional

El present apartat s'estructura en diversos subapartats, els quals són:

- Altes i baixes produïdes durant l'últim any.
- Criteris i canals de comunicació en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.
- Criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, promoció professional, gestió i la retenció de talent.
- Llenguatge i contingut de les ofertes de llocs de treball i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, en el seu cas, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.
- Dades desagregades relatives al número de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els últims anys.
- Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys.

Altes i baixes produïdes durant l'últim any

Gràfic 11. Distribució de les altes i les baixes de la plantilla, per sexe en els últims 12 mesos



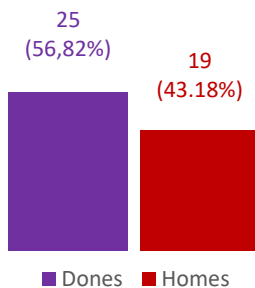
Durant els **últims 12 mesos** corresponents a l'annualitat de 2020 s'han produït **128 moviments laborals** corresponents a les altes i les baixes de la plantilla. Més concretament, hi ha hagut **83 altes i 72 baixes** (la suma d'altes i baixes no dona com a resultat els 128 moviments laborals ja que hi ha **28 persones que durant l'any 2020 van causar alta i baixa** al mateix temps, pel que es comptabilitzen en ambdues categories).

La distribució de les altes i baixes per sexe mostra que durant l'any 2020 **van entrar a la plantilla** un nombre similar de dones i homes, encara que **van sortir de la mateixa més homes que dones** (32 dones i 40 homes). A continuació, s'analitza, en primer lloc, les altes de la plantilla i el seu perfil i, en segon lloc, les baixes.

Altes de la plantilla al 2020

De les **78 altes** que hi ha hagut a la plantilla, **46 han causat baixa** en el mateix període, per **finalització del contracte**, possible cas de **nomenament** o bé per a **renúncia del lloc de treball**. Destaca la presència de 1 dona i 6 homes que van causar alta i baixa durant el mateix any, ja que van canviar de lloc de treball. Aquestes persones, es trobaven en llocs de treball d'administració o bé consergeria, menys un que ocupava plaça de tècnic.

Gràfic 12. Altes en els últims 12 mesos que van causar alta i baixa durant el mateix període



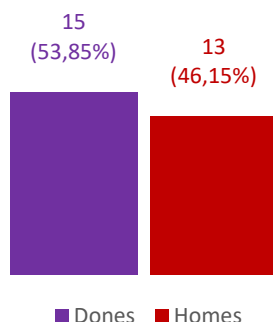
Entre les **46 persones que han causat alta i baixa en el mateix període**, hi ha **25 dones i 19 homes**. El perfil d'aquests i aquestes era:

- **Dones.** De les 25 dones que han causat alta i baixa en el període analitzat, destaquen 6 auxiliars administratives, 5 dones de la policia municipal, 4 treballadores/educadores socials i 4 educadores de l'escola bressol i una tècnica.
- **Homes.** Dels 19 homes que van causar alta i baixa durant el període d'anàlisi, predominen les ocupacions de

consergeria i policia municipal.

Per tant, s'observa que les dones i els homes que van entrar a formar part de la plantilla durant els últims 12 mesos, van accedir a **llocs de treball que responen al repartiment tradicional de les tasques entre dones i homes**. A nivell europeu, l'EIGE (European Institute for Gender Equality) mostra com la segregació per sexes en quant a àrees de treball és força pronunciada al conjunt d'Europa, on **les dones es dediquen a treballs de cura i atenció a les persones**, mentre que en els homes predominen en les ocupacions tecnològiques, manufactureres o bé on es fa ús d'habilitats físiques.

Gràfic 13. Altes en els últims 12 mesos que segueixen a la plantilla



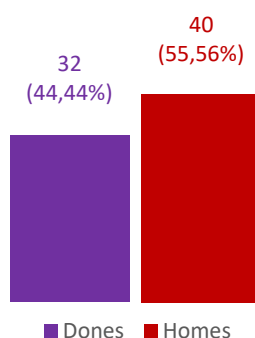
Pel que fa a les **altes** que encara segueixen formant part de la plantilla, hi ha **34 persones**, de les quals **14 dones** i **12 homes**. La distribució de les altes, doncs, és força equitativa; encara més considerant que la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols compta amb una presència més elevada de dones. Pel que fa al perfil d'aquestes persones:

- **Dones.** De les 14 dones que han causat alta i han seguit formant part de la plantilla, **9 estan ocupant places destinades a tasques administratives**. Les 5 restants han entrat com a mestre a l'escola bressol (1), agent de policia (2), cap de gestió tributària (1) i educadora social (1). Per tant, s'observa com, de forma molt majoritària, les dones que han causat alta i s'han incorporat a la plantilla, **ocupen llocs de treball feminitzats**.
- **Homes.** La majoria d'homes que van causar alta i segueixen a la plantilla, formen part del **cos policial del municipi** (10 homes). Els altres dos restants han passat a ocupar una plaça de treballador social i de mestre, per tant, s'observa **com la major part dels homes han entrat a formar part d'un cos masculinitzat, que és el de la policia, mentre que els altres dos ocupen llocs de treball feminitzats**.

Conseqüentment, **les persones que s'han incorporat a la plantilla durant els últims 12 mesos ocupen llocs de treball que responen al repartiment de tasques marcat per la tradicional divisió sexual del treball**; els homes ocupant places de policia municipal (83,33%) i les dones com a administratives (66,67%).

Baixes de la plantilla al 2020

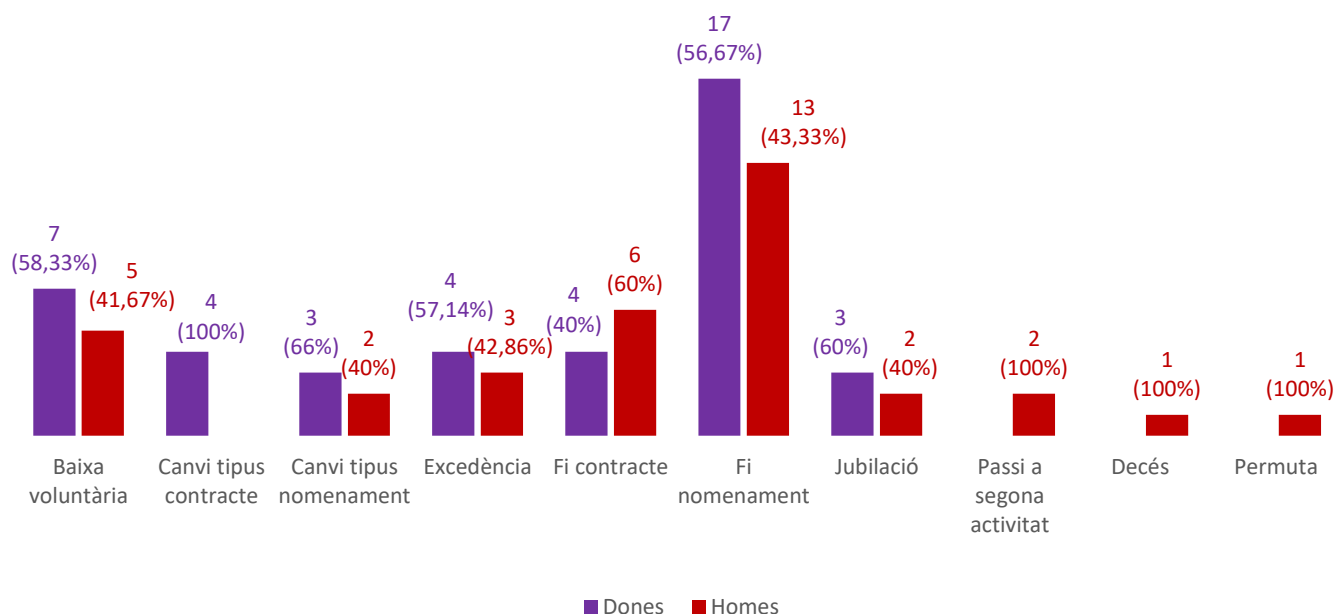
Gràfic 14. Baixes en els últims 12 mesos



Durant el 2020, **70 persones** de la plantilla van causar baixa, de les quals, **32 dones i 40 homes**. Els motius de les baixes per ordre numèric, van ser: fi de nomenament, baixa voluntària, fi de contracte, jubilació, canvi tipus contracte, canvi tipus nomenament, passi a segona activitat, excedència, permuta o decés.

A continuació, es mostra un gràfic amb la relació del motiu de baixa per sexe.

Gràfic 15. Motiu de la baixa per sexe



Tal i com es pot observar al gràfic, els motius de les baixes són equitatius respecte el sexe. Tanmateix, es destaca:

- Totes les dones que han **canviat de contracte**, formen part de **l'àrea d'acció social**
- Del **passi a segona activitat**, tot són **homes de la policia**. Aquest fet concorda amb la major presència d'homes al cos. Aquest tipus de baixa es dona per motius de salut, de curta o llarga temporada, i per haver supera els 57 anys. Encara que també es podria sol·licitar el passi a segona activitat per motiu d'embaràs, no hi ha hagut cap cas.

Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

A l'administració pública **els canals i criteris de comunicació d'un procés de selecció o una contractació els estableix la Llei**, la qual cosa significa que l'Ajuntament té canals que són perceptius i d'altres que són opcionals. La següent taula relaciona els canals utilitzats:

Canals d'informació i/o comunicació	Motiu d'informació i/o comunicació			
	Procés de selecció	Noves contractacions	Formacions disponibles	Promoció professional
Butlletí Oficial de la Província de Girona	■	■		■
Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya	■	■		
Tauler electrònic d'edictes	■			■
Seu electrònica	■			■
Correu electrònic a tots i totes les treballadores	■		■	■
Radio Sant Feliu (falques i web)	■			
Servei d'Ocupació Municipal	■			
Facebook institucional	■			
Portal de transparència		■		
Intranet municipal			■	
MAGDA			■	

En primer lloc, pel que fa a la difusió dels processos de selecció i les contractacions, a més dels mitjans perceptius, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols utilitza la **seu electrònica**, el **correu electrònic de les persones treballadores**, la **ràdio de Sant Feliu de Guíxols**, el **Servei d'Ocupació Municipal** i el **Facebook institucionals**. En relació als processos de promoció professional, s'utilitzen mitjans com el Butlletí Oficial de la Província de Girona, el tauler electrònic d'edictes, la seu electrònica i el correu electrònic a tots i totes les treballadores.

Pel que fa a la **difusió de l'oferta formativa**, aquesta es fa a través del correu electrònic professional de cada persona i, a més, s'ha creat el **MAGDA**, una **plataforma interna que permet la inscripció a les accions formatives**, que fa que la informació sobre l'oferta formativa sigui molt més accessible. En aquesta plataforma s'hi accedeix a través de la **intranet municipal**, a la qual també s'hi pot trobar el **pla de formació** i el **resum d'accions formatives** actualitzat.

criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, promoció professional, gestió i la retenció del talent

En tant que l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és una administració pública, els **llocs de treball** es descriuen en el document de **Relació de Llocs de Treball (RLT)**, el qual estableix les característiques de cada un dels llocs de treball i el volum de personal necessari de persones per cobrir amb les necessitats de cada àrea. Més concretament, la RLT estableix la denominació dels

llocs de treball, la relació laboral, l'escala, el grup professional, el complement de destinació, el complement específic, la forma de provisió i el número d'efectius, la qual cosa la converteix en una **eina que guia els processos de selecció i promoció**, a més d'assegurar la igualtat d'oportunitats i la transparència retributiva entre el personal de la plantilla.

En aquest sentit, la **RLT és un indicador que pot anticipar i orientar els processos de selecció de personal**, atès que **estableix el número de persones necessàries per a complir amb el volum de treball** de cada àrea, així com els **requisits** que ha de complir cada persona (nivell formatiu, encara que no està especificat).

En relació amb el paràgraf anterior, **la definició prèvia de les característiques del lloc de treball, independentment de si aquest és ocupat per una dona o un home, és un sistema que clarament va orientat a promoure la igualtat d'oportunitats**, perquè fixa els criteris de forma objectiva i prèvia a la selecció de la persona que ocuparà el lloc de treball. A més a més, cal tenir en compte que **la RLT és pública**, la qual cosa afegeix un extra de **transparència** a aquest sistema.

Adicionalment, tal i com es comenta a la introducció, **la RLT també és una eina que guia les necessitats de promoció interna**, donat que quan **una persona causa baixa**, indica que **possiblement s'obrirà una convocatòria de promoció interna** entre el personal de menor rang. Així mateix, donat que les condicions dels llocs de treball vénen establertes a la RLT, les persones que es presenten a la convocatòria de promoció ja les coneixen prèviament, la qual cosa assegura la igualtat i la transparència.

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT

Nº lloc tipus	Descripció lloc tipus	Tipus empleat	Escala	Grup	CD	Punts	CE 2021	Forma de provisió	Observacions	Nº Efectius
1	Administradora Teatre	L	-	C1	17	43	7.932,88	C		1
3	Administratiu/va	F	Administració General	C1	17	34	6.217,37	C		22
4	Administratiu/va	L	-	C1	17	34	6.217,37	C		4
4	Administratiu/va	F/L	Administració General	C1	17	34	6.217,37	C	(1)	1
6	Administratiu/va	F	Administració General	C1	17	38	7.010,45	C		1
7	Administratiu/va	F	Administració General	C1	17	39	7.194,94	C		1
7	Administratiu/va	L	-	C1	17	39	7.194,94	C		1
10	Administratiu/va	L	-	C1	19	46	8.486,34	C		1

Finalment, pel que fa a la **retenció del talent**, la principal mesura que adopta l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és la **difusió de l'oferta formativa** entre la plantilla, així com **cobrir les despeses**

de formació, pagant el 50% de la matrícula fins a un màxim de 500€, les despeses de desplaçament i les dietes a les persones que ho sol·licitin, sempre i quan la formació estigui relacionada amb el lloc de treball i les tasques que s'hi desenvolupen.

Llenguatge i contingut de les ofertes de treball i els formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció

En línia amb el que estableix 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, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols publica les seves ofertes de treball, formació i promoció en els mitjans mencionats anteriorment mitjançant una convocatòria, pel que aquest subapartat analitza una de les que es van publicar al Butlletí Oficial de la Província de Girona al 2021.



AJUNTAMENT DE
SANT FELIU DE GUÍXOLS

AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS

Edicte sobre la convocatòria i les bases específiques del procés selectiu de concurs oposició en torn lliure per cobrir temporalment una plaça de tècnic/a d'inclusió social de la plantilla de personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

Per Acord de la Junta de Govern Local del dia 2 de març de 2021 (JGL2021000009), s'ha aprovat la convocatòria i les bases que han de regular el procés selectiu per cobrir temporalment una plaça de personal laboral de tècnic/a d'inclusió social, grup A1.


BOP-2021_0_51_1935 - Pàg. 1-15 - <https://ddgi.cat/bop>

Pel que fa al llenguatge de les convocatòries, s'observa l'ús de **llenguatge no sexista** a través de, per exemple, l'ús del nom del col·lectiu en genèric; per exemple, "personal laboral". No obstant això, també es poden observar alguns casos en què s'utilitza el **masculí genèric** com ara "Admissió dels aspirants" o "Relació d'aprovats", entre d'altres.

Cal destacar que, en alguns casos, s'utilitza el desdoblament a través de barres ("Tècnic/a"). A continuació, es mostra una taula amb recomanacions per a un major ús del llenguatge no sexista:

Fórmula guions	desdoblament amb	Fórmula recomanada	Altres fórmules possibles
Llicenciat/da en..		Llicenciatura en...	Llicenciat o llicenciada en...
Graduat/da en...		Grau en...	Graduat o graduada en...
Tècnic/a en		Responsable tècnic en...	Tècnic o tècnica en...

En quant al contingut, **les ofertes de nou ingrés i promoció són força similars**, ambdues es puntuen a través d'un examen-oposició i la valoració dels mèrits. **L'única diferència es pot trobar en la realització d'una entrevista, la qual no sempre es contempla en el cas de la promoció professional i té una puntuació molt més baixa.** En aquest sentit, en alguns processos de selecció, l'Ajuntament opta per fer una entrevista, mentre que en d'altres no. Una altra diferència que es pot observar és que **en el cas de la promoció professional, on l'avaluació -en format de puntuació- dels coneixements teòrics generals i específics i dels coneixements pràctics és molt més elevada**, mentre que l'entrevista és més baixa i l'avaluació de mèrits puntua el mateix.

De forma més concreta, **els mèrits es valoren a través de criteris objectius**. En el cas de les ofertes de nou ingrés, els criteris són, per exemple, l'experiència prèvia en treballs de la mateixa naturalesa o similars, altres titulacions acadèmiques diferents a les exigides però relacionades amb les tasques de treball, certificats de nivell de català superiors al mínim establert per la convocatòria i altres mèrits relacionats amb l'acreditació de Competències en Tecnologies de la Informació i la Comunicació.

En el cas de les ofertes de promoció interna, els mèrits valorats són l'experiència professional en treballs de la mateixa naturalesa o similars (amb una **mateixa puntuació tant pel que fa a l'experiència a l'administració pública local, en d'altres administracions, així com a l'empresa privada**), estar en possessió de cursos, diplomes..., relacionats directament amb el lloc objecte de la convocatòria, altres titulacions acadèmiques, certificats de nivell de català superiors als demandats a la convocatòria i altres mèrits relacionats amb l'acreditació de Competències en Tecnologies de la Informació i la Comunicació.

No obstant això, l'anàlisi amb perspectiva de gènere posa de manifest **dos aspectes**:

- **En quant al temari dels exàmens, no es detecta la presència de normativa d'estudi en matèria d'igualtat de gènere**, com per exemple la Llei Orgànica 3/2007, que és la Llei de referència de l'Estat espanyol en qüestió d'igualtat o bé la Llei 17/2015, que és la Llei de referència en matèria d'igualtat a Catalunya.
- No es puntua com un criteri general de coneixements **haver cursat formació en igualtat**.

Finalment, cal tenir en compte que la legislació limita el número de places de promoció en relació amb les de nou ingrés, per tal de procurar que es compleixin les oportunitats d'accés a l'ocupació pública a tota la ciutadania.

Pel que fa als formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció, no s'han pogut extreure, de manera que no s'ha pogut avaluar el llenguatge utilitzat.

Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, en el seu cas, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere

El tribunal que intervé en els processos de selecció, és canviant per a cada procés concret. No obstant això, com a criteri general, les funcions es reparteixen de la següent forma:

- Presidència: ocupada per la o el cap d'àrea.
- Secretaria: personal funcionari de carrera de la mateixa titulació requerida al procés de selecció o superior.
- Vocals: de l'escola d'administració pública.
- Les altres dues persones restants son d'altres ajuntaments

S'intenta que la presència de dones i homes en el tribunal sigui equilibrada, encara que circumstàncies com la falta de personal, la falta de disponibilitat o la masculinització o feminització d'algunes àrees, en alguns casos aquesta no és possible.

Dades desagregades relatives al número de persones que han rebut formació per àrees i/o Departaments per sexe en els últims anys

S'han ofert a la plantilla un total de **4 formacions** durant l'any 2020:

- *Desplegament de la Llei 1/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*
- *Taller de comunicació*
- *Preparació per a la prova ACTIC II*
- *Prevenició Covid-19 a la feina*

En aquest sentit, cal destacar que la formació sobre el ***Desplegament de la Llei 1/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*** està directament relacionada amb l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.

Totes les formacions s'han fet en modalitat telemàtica, atenent al context de la pandèmia per Covid-19. La formació "prevenció Covid-19 a la feina", ha sigut l'única que s'ha fet en ambdós formats, encara que la majoria de persones ho ha fet telemàticament.

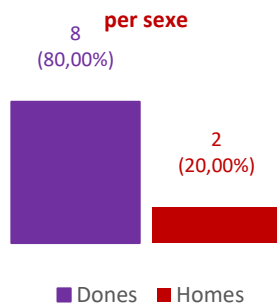
Les formacions esmentades anteriorment han sigut cursades per un total de 38 dones (83, 36%) i 6 homes (13,63%), exceptuant la formació per la Covid-19 que ha sigut obligatòria per a tota la plantilla.

Exceptuant la formació en matèria de prevenció de la Covid-19, totes les formacions s'han realitzat en horari de matí, en horari de 9 a 14h. La durada d'aquestes ha sigut de quatre hores, realitzant-se dins la franja horària de les 9-13h o bé de les 10 a les 14h. Pel que fa a la formació de prevenció de la Covid-19, aquesta s'ha efectuat de manera lliure, la qual cosa vol dir que l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols va posar material formatiu a disposició de la plantilla i aquesta l'ha treballat en l'horari que millor s'adequava a la seva jornada.

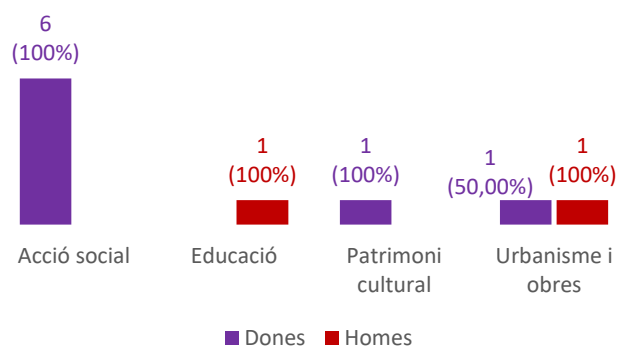
A continuació, s'analitzen les dades de participació a la formació relacionada amb la igualtat d'oportunitats; la resta, s'analitzen a l'annex. .

Desplegament de la Llei 1/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Gràfic 16. Formació Llei 1/2014



Gràfic 17. Formació Llei 1/2014 per àrea i sexe

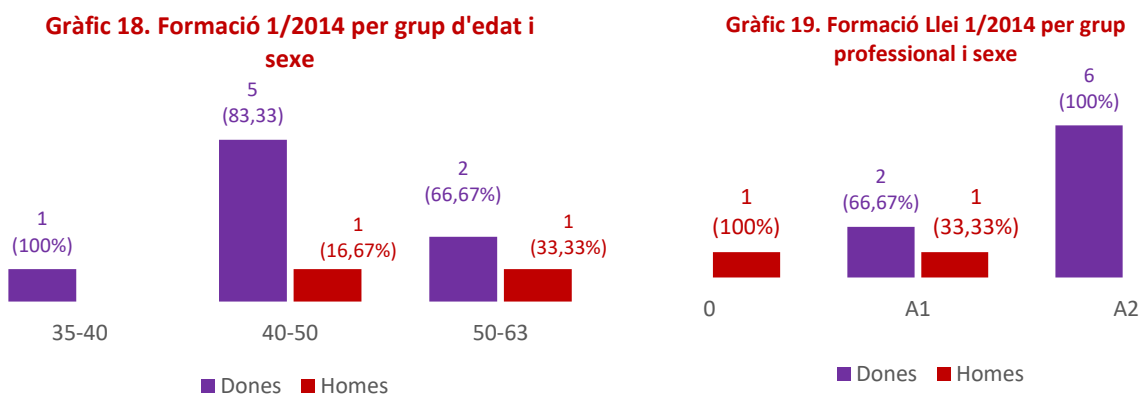


Aquesta formació ha sigut cursada per **8 dones (80%) i 2 homes (20%)**, pels quals la franja **d'edat** predominant és la de 40 a 50 anys, especialment entre les dones.

En relació al **grup professional**, s'observa que el grup principal de persones que van assistir-hi, es trobaven dins el **grup A2**, on hi havia **6 dones**. Les altres tres persones restants -un home i dues dones- pertanyien al **grup A1**.

L'**àrea de treball** amb més assistència va ser la **d'acció social** (6 persones), mentre que les altres van ser educació, patrimoni cultural i urbanisme i obres.

L'anàlisi de les altres formacions s'adjunta a l'Annex.



Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys

Durant els últims **2 anys** (2019-2020), s'han produït **3 promocions internes**, les següents:

- Un **home** que va promocionar a **sergent de la policia**
- Un **home** que va promocionar a **tècnic auxiliar d'informàtica**
- Una **dona** que va promocionar a **administració gestió tributària**

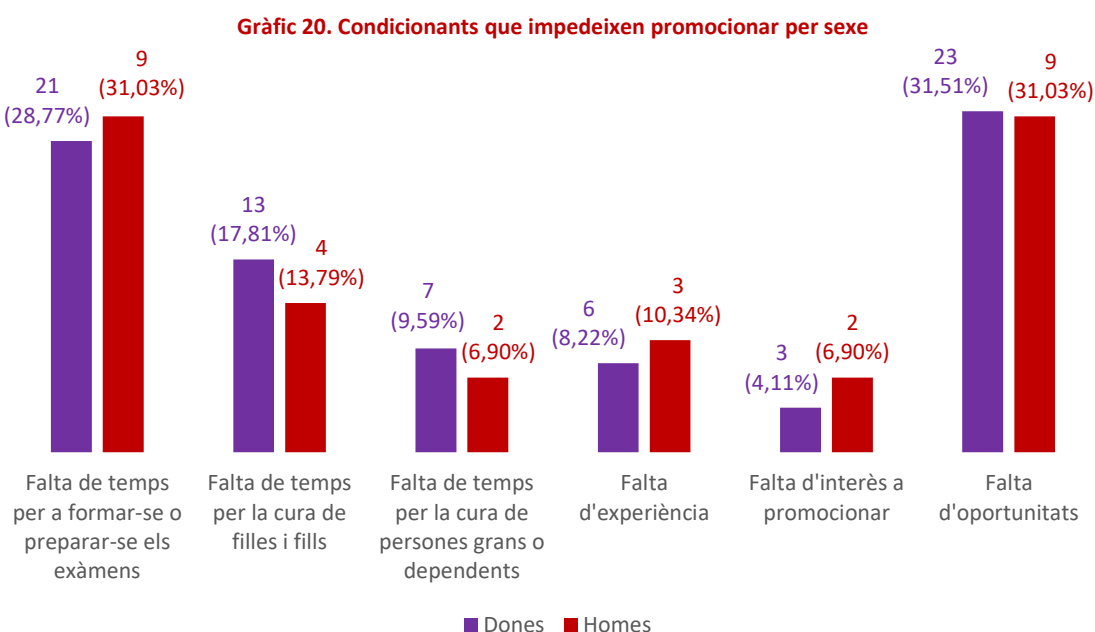
S'observa que les tres promocions pertanyen a llocs de treball diferents. No obstant això, la poca significació estadística de les dades no permet demostrar diferències de promoció laboral pel que fa al sexe.

Els criteris que han impulsat les anteriors promocions són els establerts en les convocatòries de promoció i mencionats anteriorment, que són la superació d'un examen i una prova de mèrits. Així doncs, no es tracta de promocions vinculades amb la mobilitat geogràfica, la dedicació exclusiva o la disponibilitat per a viatjar (criteris d'anàlisi del R.D. 901/902).

En vistes a una perspectiva d'anàlisi més qualitativa, les dades esmentades anteriorment s'han complementat amb **informació extreta de l'enquesta**, atès que una de les preguntes feia èmfasi en els **elements que dificulten la promoció** de les dones i els homes de la plantilla. Aquesta pregunta era **semi-tancada** i de **resposta múltiple**, pel que una mateixa persona ha pogut seleccionar més d'una resposta. En aquest sentit, hi ha hagut un total de **73 dones (71,57%)** i **29 homes (28,43%)**.

Elements que dificulten la promoció	Nombre i % de respostes	Nombre i % de dones	Nombre i % d'homes
Falta d'oportunitats	32 (28,13%)	23 (31,51%)	9 (31,03%)
Falta de temps per a formar-se o preparar-se els exàmens	30 (29,41%)	21 (28,77%)	9 (31,03%)
Falta de temps per la cura de fills i filles	17 (16,67%)	13 (17,81%)	4 (13,79%)
Falta de temps per a cuidar de persones grans o dependents	9 (8,82%)	7 (9,59%)	2 (6,90%)
Falta d'experiència	9 (8,82%)	6 (8,22%)	3 (10,34%)
Falta d'interès a promocionar	5 (4,90%)	3 (4,11%)	2 (6,90%)

2



² Els percentatges s'ha elaborat sobre el total de dones i el total d'homes per separat.

Per tant, s'observa que les dones i els homes observen impediments similars, si bé les dones es decanten lleugerament a impediments per raons de cura (de menors a càrrec, persones grans o persones dependents), mentre que els homes de caràcter més tècnic (falta d'experiència i falta d'interès a promocionar). Tot i així, la mostra d'homes que ha respost l'enquesta és molt menor en comparació amb la de les dones, fet que dificulta l'anàlisi.

3.3 Classificació professional i retribucions

Aquest apartat es divideix en dos subapartats coherents amb el contingut establert en el R.D. 901/2020, els següents:

- Descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, inclosa la distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional
- Anàlisi retributiu

Descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, inclosa la distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional

El sistema de classificació professional i retribucions de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols s'organitza en base a **grups professionals** (A1, A2, C1, C2 i E), a partir dels quals s'estableix el **nivell de responsabilitat i complexitat** dels llocs de treball. El nivell de complexitat i responsabilitat dels llocs de treball té una **translació retributiva que es plasma en dos complements salarials**: el **complement de destinació** i el **complement específic**. Es tracta, doncs, de **dos complements objectius que fixen un percentatge de les retribucions** i que són **inherents a cada lloc de treball**. El sistema retributiu està vinculat a la RLT i és transparent.

Tanmateix, també es contemplen altres complements, els quals:

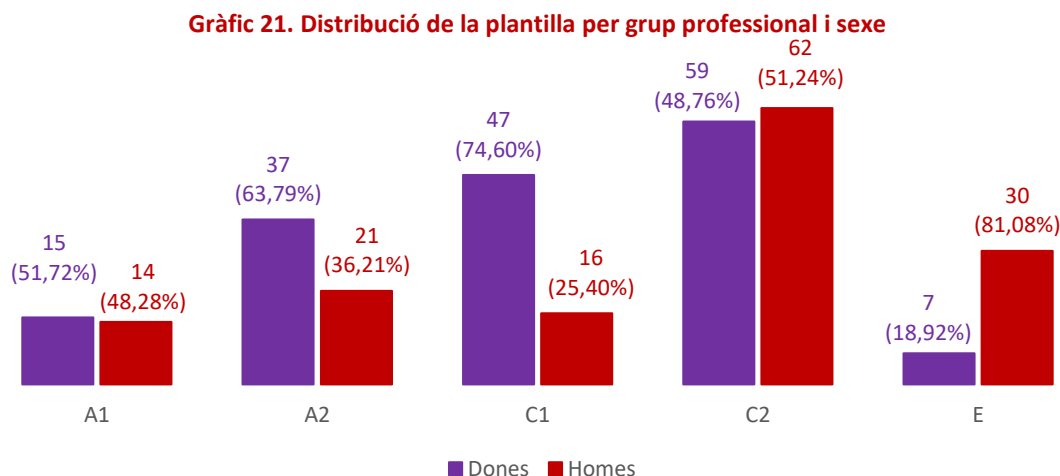
- **Complement de destinació.** És un concepte retributiu variable de caràcter objectiu que varia en funció del **grau de responsabilitat** del lloc de treball. La seva finalitat és consolidar la carrera administrativa, garantint el grau personal de progressió assolit dins l'administració.
- **Complement específic.** Igual que el complement de destinació, és un concepte retributiu variable que mesura les circumstàncies específiques del lloc de treball, mitjançant criteris com la dedicació, la complexitat tècnica, la responsabilitat, la perillositat o la penositat.
- **Complement específic funcionariat.** En aquest cas, el complement regula pagaments endarrerits de l'any anterior. Així mateix, contempla la retribució per a realització de tasques superiors a les assignades (mobilitat funcional).

- **Complement específic consolidat relació llocs de treball.** És un concepte retributiu que va sorgir arrel de la última RLT, el qual comprèn el complement específic d'alguns llocs de treball. Aquest té un caràcter permanent.
- **Complement de nocturnitat.** És un concepte retributiu que regula els plus de nocturnitat per aquells treballadors i treballadores que treballen en horari nocturn, és a dir, a partir de les 22h fins les 6 del matí.
- **Complement tasques superiors.**
- **Disponibilitat.** Aquest complement té per objecte retribuir el temps en què un treballador o treballadora que presta serveis en horari especial està localitzable i amb plena capacitat de desplaçament per tal de presentar-se amb promptitud quan es requereixi per atendre, en una localització determinada, les necessitats puntuals o especials fora de l'horari i lloc de treball habituals.
- **Complement personal transitori.** Aquest complement correspon a l'assignació econòmica que compensa la reducció temporal de retribucions del funcionariat a conseqüència d'un canvi del cos o d'administració per al qual presta serveis.
- **Complement personal transitori consolidat.** Aquest complement és similar a l'anterior, encara que aquest té un caràcter permanent.
- **Antiguitat.** Aquest complement correspon als triennis d'antiguitat del treballador o treballadora.
- **Complement IT.** És el complement corresponent a l'abonament per al personal que està de baixa per tal que tinguin el 100% de les retribucions que els hi corresponen.

Distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional

Com s'ha comentat, **les categories professionals a l'administració pública venen fixades pels grups professionals**, que determinen el **rang** que una persona ocupa dins de l'organització.

La distribució dels grups professionals per sexe és la següent:



Les dades reflecteixen que, així com la plantilla està composta per més dones que homes, els **grups professional de més alt rang són ocupats majoritàriament per dones**. En aquest sentit, s'observa que si en el **grup A1**, la presència de dones i homes és equilibrada, mentre que en el **grup A2** la presència de dones és més elevada (**63,79%**). Això és deu al fet que els llocs de treball més nombrosos dins d'aquest grup són els de treball social, mestre d'escola, i educadora o educadora social. Aquestes són ocupacions on les dones hi són de forma majoritària, tant a nivell laboral com també als estudis acadèmics que donen accés a aquestes ocupacions (EIGE, 2012).

Pel que fa a la resta de grups, s'observa que el **grup C1** està format **majoritàriament per dones (74,60%)**, mentre que al **grup C2** la presència de dones i homes és força equilibrada. Cal tenir en compte que el grup C2 hi ha **la policia**, una àrea especialment masculinitzada.

Finalment, el **grup E està altament masculinitzat (81,08%)**. Altra vegada, aquesta diferència es deu a una divisió horitzontal del treball per sexe, ja que els llocs de treball que són majoritaris dins d'aquest grup professional són els de consergeria i brigada municipal.

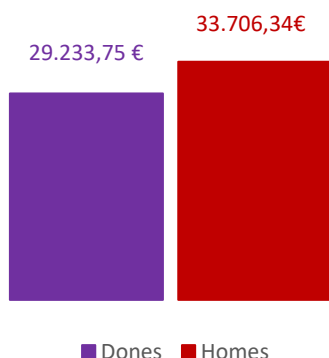
La distribució per sexe dels grups professionals mostra l'associació entre sexe i rols de gènere tradicionalment associats a dones i homes.

Anàlisi retributiu

Aquest apartat té per objectiu identificar eventuais desajustos salarials entre ambdós sexes. Cal tenir en compte que **l'anàlisi retributiu s'ha dut a terme a partir del salari percebut**, no del salari assignat. Això implica que només s'ha tingut en compte el salari percebut durant el període realment treballat, per exemple, un període de 3 mesos al llarg de tota l'annualitat 2020 o la jornada

realment treballada, en els casos de reducció de jornada³. Aquests motius juntament amb la presència d'homes als llocs de treball de comandament, expliquen les característiques de les diferències salarials identificades.

Gràfic 22. Salari mitjà per sexe



L'any 2020 el salari mitjà de les dones és de 29.233,75 € i el dels homes de 33.706,34 €, el que mostra una **diferència de 4.472,59€ a favor dels homes**, que en números relatius perceben un **13,27% més**.

Aquest fet es deu a diferents factors que s'analitzen més endavant però que sintèticament es concreten en:

- Les altes i baixes de l'any, és a dir períodes de treball i de retribució no complerts al llarg d'una anualitat
- La posició dels homes als llocs de treball de comandament
- Les reduccions de jornada

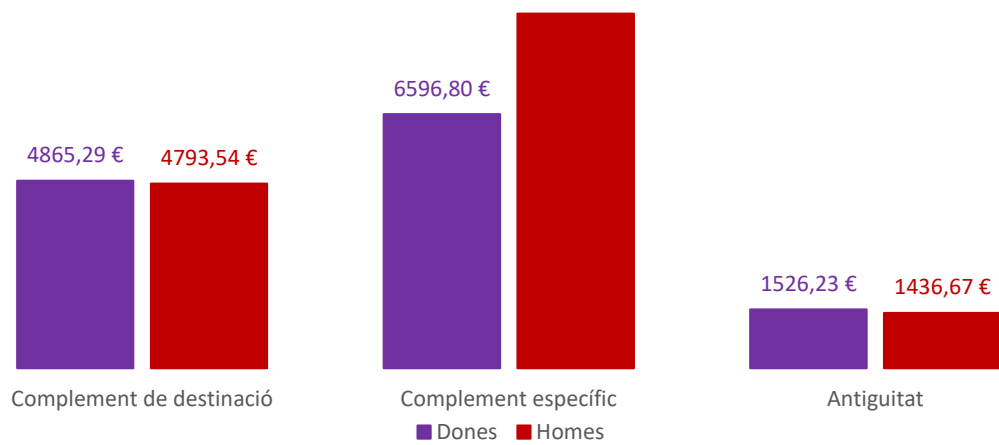
A continuació, s'analitzen la retribució per sexe en base a:

- La mitjana dels complements salarials per sexe
- La mitjana salarial per grup professional i sexe
- La mitjana salarial per complement de destinació i sexe
- La mitjana salarial per àrea professional i sexe

El gràfic que s'observa, a continuació, mostra una mitjana salarial equitativa entre dones i homes si es considera el complement de destinació i l'antiguitat. Tanmateix si es té en compte el complement específic, la mitjana salarial dels homes és superior a la de les dones. En concret, la diferència salarial està en 2.611,50 €, el que representa un **28,36% més**. El complement específic regula les retribucions en funció de les condicions particulars d'un lloc de treball atenent al grau de dedicació, la responsabilitat, la dificultat tècnica, la perillositat o la penositat.

³ Cal remarcar que s'han exclòs de l'anàlisi quatre dones i tres homes que no es troben actualment treballant a la plantilla, per motiu d'excedència laboral.

Gràfic 23. Salaris mitjans, per complement de destinació, complement específic, antiguitat i sexe

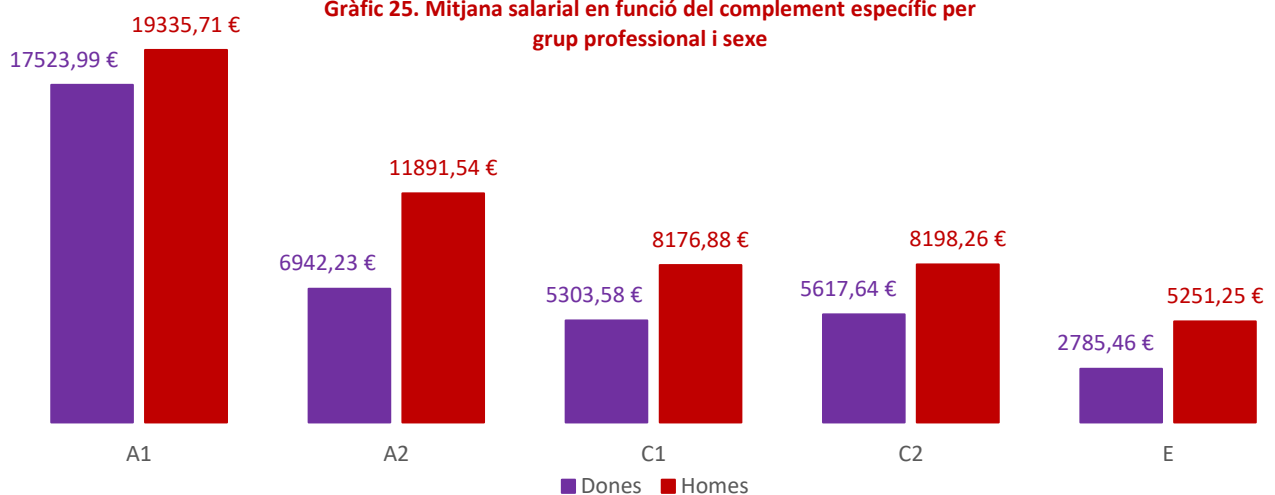


Salaris per grup professional

L'anàlisi dels salaris per grups professionals mostra **una mitjana salarial més elevada dels homes a tots els grups, exceptuant el grup de major rang (A1).**

Aquesta diferència, com s'observa en el segon gràfic, **es deu en tots els casos al complement específic**. A continuació es presenta l'anàlisi de la diferència salarial per grups, tenint en compte el complement específic així com les particularitats de cada lloc de treball.

Gràfic 25. Mitjana salarial en funció del complement específic per grup professional i sexe



En el **grup professional A1**, la diferència en la mitjana salarial es deu a que els homes són majoria en els **llocs de comandament**. Per aquest motiu, tenen complements específics més elevats⁴.

Al **grup professional A2** la diferència salarial s'explica per dos motius: en primer lloc, de nou, perquè els llocs de comandament són ocupats majoritàriament per homes, i en segon lloc, perquè les persones que han treballat períodes curts o incomplets durant l'any, causant altes i baixes, són majoritàriament dones.

Al **grup professional C1**, de nou, la diferència salarial en aquest grup està vinculada al completament específic i s'explica perquè les persones amb més responsabilitat i, per tant, amb un complement específic més elevat, són homes. En aquest grup, al igual que en els anteriors, s'observa **segregació vertical**, és a dir, **major concentració d'homes en els llocs de més responsabilitat** inclosos els grups professionals en els que les dones són majoria.

En el **grup professional C2**, la diferència salarial s'explica, a diferència dels altres grups, per **l'existència de segregació horitzontal en la distribució dels llocs de treball**. En aquest grup, els homes ocupen majoritàriament els llocs de policia i les dones, els d'administració. El complement específic dels llocs de policia és superior al dels llocs d'administració, degut a les característiques pròpies del lloc de treball.

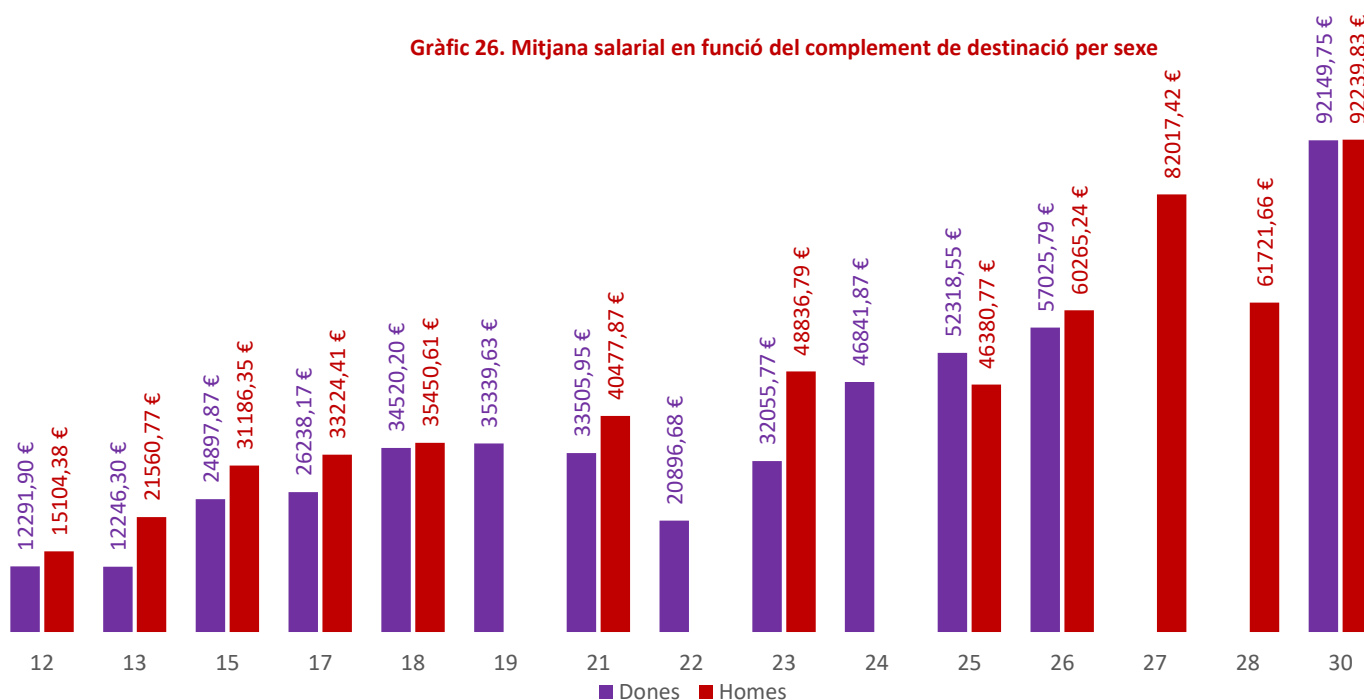
Finalment, la diferència salarial en el **grup professional E** està relacionada amb el fet que **més de la meitat de les dones adscrites a aquest grup han realitzat substitucions de curta durada o bé treballen a temps parcial**.

Salaris per nivell de complement de destinació

En línia amb el que s'ha observat a l'apartat anterior, l'anàlisi del salari mitjà del complement de destinació per nivell de destinació i sexe mostra que els homes ocupen els nivells de destinació més elevats (27 i 28) així com tenen mitjanes salarials superiors a les dones, exceptuant el complement de destinació 30, on la mitjana és similar.

⁴ Aquest anàlisi s'ha fet prenent en consideració el càrrec de confiança, encara que el salari d'aquest no forma part de la política retributiva de l'Ajuntament. Si se n'extreu el seu cas, la diferència entre homes i dones dins d'aquest grup professional

Gràfic 26. Mitjana salarial en funció del complement de destinació per sexe



A continuació, es comenten les diferències salarials en cada un dels nivells:

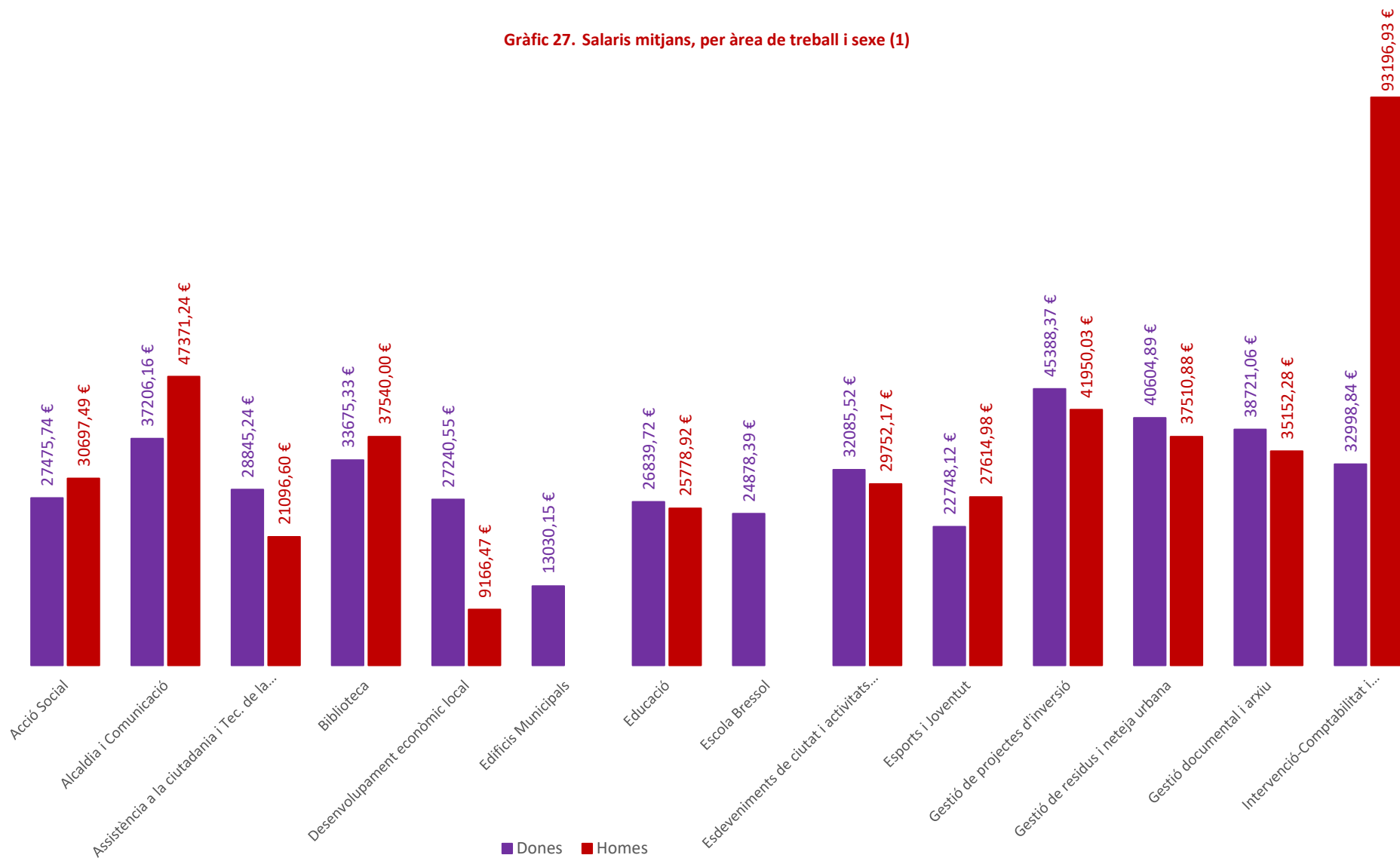
- **Nivell 12.** Aquest nivell està compost per dos llocs de treball: consergeria i personal de neteja, on els homes es troben al primer i les dones al segon. La diferència salarial correspon, doncs, al complement específic assignat a cada lloc de treball, on el personal de neteja té un complement específic més baix.
- **Nivell 13.** Aquest nivell està compost pel lloc de treball de consergeria, on hi ha 5 dones i 29 homes. La diferència salarial rau en el fet que més de la meitat de les dones han realitzat substitucions puntuals o bé es troben a temps parcial.
- **Nivell 15.** En aquest nivell s'hi troben els llocs de treball corresponents al cos de policia i al cos d'auxiliars d'administració. Els homes es troben molt més presents al cos policial, mentre que les dones al cos auxiliar administratiu. A més a més, el complement específic lligat al cos de policia és més elevat que al d'administració, per això s'explica la diferència salarial.
- **Nivell 17.** La diferència salarial d'aquest nivell s'explica per a diferents motius. En primer lloc, pel fet que els llocs de treball de comandament són ocupats per homes i, per tant, tenen un complement específic més elevat. A més a més, es troben dues dones que són de recent incorporació així com una que està realitzant una jornada mes curta. Donat que l'anàlisi retributiu es realitza a través del salari percebut, la quantia salarial és més baixa.
- **Nivell 18.** Les diferències entre dones i homes són poc significants.
- **Nivell 19.** Només hi ha dones.

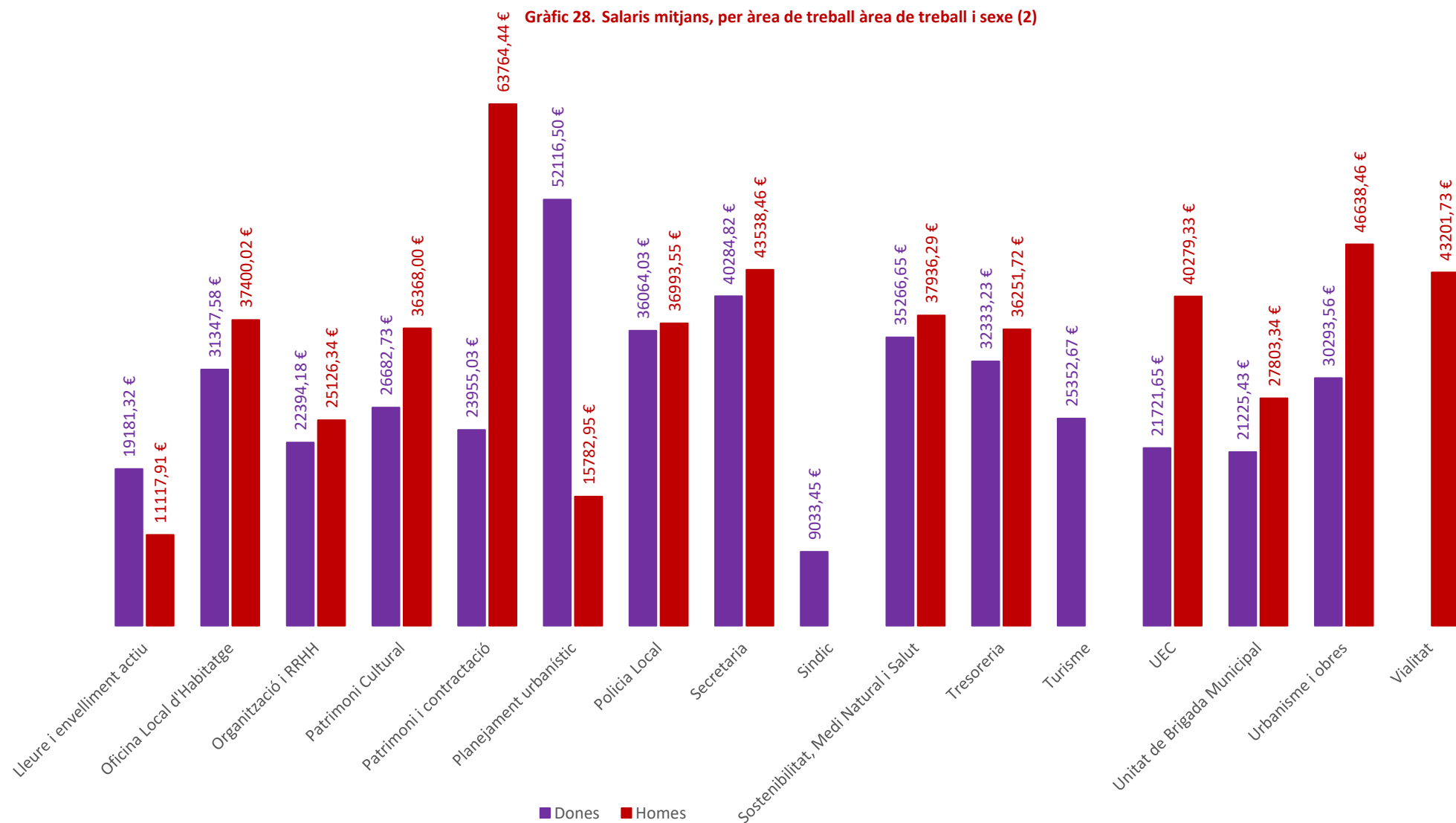
- **Nivell 21.** La diferència salarial entre dones i homes dins d'aquest nivell s'explica, principalment, per tres factors. El primer és que set dones han sigut de nova incorporació, fet que la mitjana salarial que perceben durant aquest any és més baixa. En la mateixa línia, tres d'elles no realitzen una jornada laboral a temps complet. Per altra banda, els llocs de treball de comandament són ocupats per homes i, per tant, tenen un complement específic més elevat, donades les circumstàncies del seu treball.
- **Nivell 22.** Només hi ha dones.
- **Nivell 23.** Aquest nivell està compost per dos llocs de treball de característiques similars, ocupats per un home i una dona. La diferència salarial es deu al fet que la dona va causar baixa durant el 2020 i, per tant, la percepció salarial del total de l'any és més baixa.
- **Nivell 24.** Només hi ha dones.
- **Nivell 25.** Les dones tenen una mitjana salarial més elevada, ja que ocupen els llocs més alts de comandament.
- **Nivell 26.** Les diferències entre dones i homes són poc significatives.
- **Nivell 27.** Només hi ha homes.
- **Nivell 28.** Només hi ha homes.
- **Nivell 30.** Les diferències entre dones i homes són poc significatives.

Salaris per àrees professionals i sexe

En concordança amb el que hem observat anteriorment, es mostren diferències salarials considerables dins d'algunes àrees. Aquest fet es deu a que dins d'una mateixa àrea hi ha persones que ocupen grups professionals, complements de destinació i complements específics diferents. És per això que, durant l'anàlisi posterior, únicament s'analitzen de forma individual aquells casos en què les diferències són substancials.

Gràfic 27. Salari mitjà, per àrea de treball i sexe (1)





Les àrees professionals en les que s'observen diferències són les següents:

S'indica en lila les categories en les que el biaix salarial és favorable a les dones i en vermell a les que és favorable als homes.

- **Intervenció-Comptabilitat i pressupostos** (les dones perceben un 64,59% menys). Es deu a que el grau de responsabilitat és més elevat en els homes que en les dones. Per això, el complement de destinació i específic és més elevat.
- **Patrimoni i contractació** (les dones perceben un 62,43% menys). Les dones que pertanyen a aquesta àrea, majoritàriament, formen part dels llocs de treball d'auxiliar administrativa. Per contra, els homes es troben en els llocs de treball destinats al comandament de l'àrea. Per això tenen una mitjana salarial més elevada.
- **UEC** (les dones perceben un 46,07% menys). La diferència salarial s'explica perquè una de les dues dones de l'àrea és de recent incorporació, fet que baixa la percepció salarial. Exceptuant aquest fet, la percepció salarial és igualitària.
- **Urbanisme i obres** (les dones perceben un 35,05% menys). Els homes d'aquesta àrea són els que ocupen els llocs de treball de direcció de projectes. Per tant, tenen un complement específic i de destinació superior a la mitjana.
- **Lleure i envelliment actiu** (les dones perceben un 42,04% més). La diferència rau en què les dones són les que ocupen grups professionals de major rang, mentre que els homes es concentren en el grup professional E.
- **Plantejament urbanístic** (les dones perceben un 69,72% més). Es deu a que una de les dues dones ocupa un lloc de treball amb un rang més elevat així com un major nivell de responsabilitat.

Les diferències salarials que s'han mostrat, doncs, estan **relacionades amb una desigualtat vertical on els homes ocupen llocs de treball de major rang o major responsabilitat, però no es pot atribuir a una diferència d'igual treball, diferent valor.**

3.4 Condicions de treball

Aquest apartat és un dels centrals del Pla d'Igualtat i analitza múltiples variables, les següents:

- Jornada de treball
- Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius
- Auditoria salarial
- Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball
- Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió
- Sistema de classificació professional i promoció en el treball, detallant el lloc d'origen i destinació
- Tipus de suspensions i extincions del contracte de treball
- Permisos i excedències de l'últim any
- Implementació, aplicació i procediments resolt en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat a l'empresa
- Absències no justificades, especificant causes, per edat
- Règim de mobilitat funcional i geogràfica
- Les modificacions substancials de les condicions de treball en els últims 3 anys
- Identificació del nombre i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa
- Inaplicacions de conveni

Jornada de treball

Pel que fa a la plantilla del 2020, **pràcticament la totalitat treballa a temps complet, exceptuant 25 persones** (8% de la plantilla), de les quals:

- 20 treballen a temps parcial perquè ho estableix el propi contracte (10 dones, 9 homes)
- 5 dones tenen una reducció per cura d'una o un menor, un familiar o una d'elles per jubilació parcial

Aquests casos s'analitzaran a l'apartat 5 d'*Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral*.

La **jornada completa** de la plantilla és de 35 hores setmanals, tot i així, el cos policial de fa una jornada de 37,5 hores setmanals ja que tenen una prolongació de 2,5h de la seva jornada laboral.

Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries

L'horari general de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és molt **flexible**, atès que **ofereix tres hores d'entrada i de sortida**:

- 7:00h – 14:00h.
- 8:00h - 15:00h.
- 9:00h - 16:00h.

No obstant això, **l'àrea de policia té un horari de treball diferent**. Aquest horari és marcat en relació al lloc de treball, per tant, no va en funció de l'elecció personal, així s'evita qualsevol tipus de discriminació.

L'horari de la policia es troba partit en tres torns, els quals són rotatius:

- 5:36h – 14:00h.
- 13:36h – 22:00h.
- 21:36h – 6:00h.

Pel que fa a les **hores extraordinàries i complementàries**, no és possible realitzar-ne un anàlisi, donat que, per definició, **no existeixen a l'administració pública**. Tanmateix, és possible que en algunes circumstàncies molt puntuals i extraordinàries algun servei hagi d'augmentar el seu horari per tal de cobrir amb les necessitat. Val a dir que el conveni de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols estableix que es poden realitzar fins a un màxim de **vuitanta hores en serveis extraordinaris** per any laboral.

Règim de treball a torns

Pel que fa al treball a torns, hi ha dues àrees de l'Ajuntament que en realitzen. Aquestes són els i les conserges dels equipaments escolars i la policia, ja que són un servei bàsic per a la ciutadania i han d'estar oberts durant un número d'hores superior al de la jornada laboral.

Els torns de treball del cos policial són rotatius cada setmana, de manera que el grup que ha fet matins, descansa una setmana, realitza tardes la setmana següent, descansa una, realitza nits, descansa i així successivament.

Pel que fa als i les conserges d'equipaments escolars, aquests realitzen torn partit d'acord amb els horaris escolars.

Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius

El sistema de remuneració de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, tal i com s'ha vist en l'anàlisi retributiu, és el propi d'una administració pública, de manera que el **salari** està compostat dels següents **conceptes**:

- **Salari base:** ve determinat pel grup professional, per aquest motiu, dins l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols hi ha cinc salaris base, un per cada grup professional (A1, A2, C1, C2, E).
- **Triennis (Antiguitat):** és una variable del salari que ve condicionada per l'antiguitat a l'organització. Aquesta variable augmenta per cada tres anys de servei prestat a l'organització.
- **Complement de destinació:** com s'ha mencionat, és un concepte retributiu variable de caràcter objectiu que varia en funció del **grau de responsabilitat** que les persones ocupen a l'organització. Aquest complement, s'organitza en **30 nivells** (significant el nivell 30 la màxima responsabilitat), la **quantia dels quals ve fixada a la RLT**.
- **Complement específic:** és un concepte retributiu variable que mesura les circumstàncies específiques del lloc de treball, mitjançant criteris com la dedicació, la complexitat tècnica o la perillositat. **La quantia d'aquest complement també ve fixada a la RLT**.

Per tant, **l'únic concepte retributiu que podria donar lloc a que dues persones cobrin un salari diferent per tal de realitzar un treball igual o del mateix valor és el trienni**, donat que la persona amb més antiguitat serà premiada per la seva trajectòria al servei públic. Tanmateix, també poden generar-se diferències en funció dels efectes que pugui tenir el complement específic associat a cada lloc de treball (perillositat, penositat, responsabilitat, etc.).

Auditoria salarial

Es desagrega en 2 parts, les següents:

- **Concepte d'auditoria salarial**
- **Resultats de l'auditoria salarial**

Concepte d'auditoria salarial

L'article 7 del Reial Decret 901/2020 estableix que el Pla d'Igualtat ha d'incloure una **auditoria salarial** adjunta en el capítol de "**condicions de treball**". D'acord amb l'**article 8 de del Reial Decret**

902/2020, l'auditoria salarial és **complementària a l'anàlisi retributiu**, dut a terme en el capítol anterior, i suposa elaborar un **diagnòstic** que tingui en compte **2 elements**:

- **L'anàlisi dels salaris d'acord amb les valoracions de llocs de treball**, als efectes de copsar **si es cobra el mateix per fer una feina igual i, sobretot, d'igual valor**, tenint en compte criteris com la **perillositat, la dificultat tècnica, la consecució de moviments repetitius, la minuciositat, l'aïllament, etc.**
- **L'anàlisi de la rellevància d'altres factors** que poden influir en la remuneració, com per exemple, eventuais deficiències en les **mesures de conciliació**, possibilitats de **promoció professional, mobilitat, disponibilitat, etc.**

Així mateix, és **preceptiu elaborar un pla específic** per pal·liar les **desigualtats salarials**, quan aquestes siguin **superiors al 25%**.

Nota metodològica: cal tenir que l'**auditoria salarial** s'ha dut a terme tenint en compte el salari percebut, atès que aquest s'alimenta del registre salarial, el qual segons l'article 5 del Reial Decret 902/2020 s'ha de fer amb el salari percebut. Això implica **que les reduccions de jornada, la parcialitat i la temporalitat tenen un efecte directe sobre els resultats que s'obtenen.**

Resultats de l'auditoria salarial

L'anàlisi retributiu permet extreure les següents conclusions:

- La **diferència salarial** (en salari percebut) a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és del **13,27% a favor dels homes**.

Aquesta diferència està molt lluny del 25%, percentatge en el qual la llei fixa que cal justificar les diferències salarials i elaborar un pla d'acció específic per a corregir-les. A més, cal tenir en compte que la diferència salarial **seria més reduïda si es negligís l'efecte de les reduccions de jornada, la parcialitat i la rotació de personal**.

- Les **diferències salarials son mínimes quan s'analitza el complement de destinació** (1,47% favorable a les dones) i **l'antiguitat** (5,87% favorable a les dones), però **s'accentuen quan el focus es posa en el complement específic** (28,36% a favor dels homes).
- A més, cal tenir en compte que aquest complement és el més elevat, atès que habitualment representa entre el **20 i el 30% del salari**, tot i que en alguns casos el percentatge pot ser superior.

- En tots els **grups professionals el salari que han percebut els homes és superior al de les dones**, la qual cosa es deu, principalment al **complement específic**. A continuació es concreten els motius pels quals la valoració de llocs de treball ha atorgat un complement específic en els llocs de treball de cada grup professional:
 - **Grup professional A1 (Complement específic 9,37% favorable als homes)**. Entre les 5 persones que el complement específic representa un percentatge més elevat sobre el salari total hi ha 4 homes; això es deu a que els llocs de treball que ocupen tenen una valoració superior per motiu de l'ocupació de llocs de treball que tenen una política salarial diferent a la política retributiva de l'Ajuntament.
 - **Grup professional A2 (Complement específic 41,62% favorable als homes)**. Es deu a que hi ha 3 llocs de treball ocupats per homes amb un complement específic la quantia del qual és superior al doble de la mitjana. El complement específic d'aquests llocs de treball s'explica perquè majoritàriament pertanyen a l'àrea de la policia, la qual, per les característiques pròpies de l'àrea, té un complement específic superior. Així mateix, ocupen llocs de comandament.
 - **Grup professional C1 (Complement específic 35,14% favorable als homes)**. Es deu a que hi ha 3 llocs de treball ocupats per homes amb un complement específic la quantia del qual és superior al doble de la mitjana. En aquests llocs de treball amb un complement específic superior es valora un grau de major responsabilitat i, per tant, un complement específic més elevat.
 - **Grup professional C2 (Complement específic 31,48% favorable als homes)**. Com s'ha explicat, en aquest grup professional, principalment, hi ha 2 llocs de treball, agents de policia (masculinitzats) i auxiliars d'administració (feminitzats). El complement específic dels i les agents de policia incorpora un complement en concepte de perillositat, que no està present en el lloc de treball d'auxiliar.
 - **Grup professional E (Complement específic 46,96% favorable als homes)**. Aquest grup professional està format majoritàriament per conserges, els quals tenen un complement específic que es pot classificar en 2 grups. Un grup amb un complement específic superior als 5.500€ i un grup en el qual la seva quantia és inferior a 2.800€. El pes estadístic dels homes en el primer grup és del 70% i el de les dones del 40%, fet que explica aquestes diferències. El motiu pel qual hi ha conserges amb un complement específic més baix és perquè són llocs de treball amb reduccions de jornades o bé jornades parcials, així com noves incorporacions o baixes a la plantilla.
- En resum, les **diferències salarials** entre dones i homes s'expliquen per **2 factors**:

- **Elements redueixen la quantia de salari anual brut assignat a cada lloc de treball** (reduccions de jornada, parcialitat, substitucions, rotació...) i que afecten principalment a les dones.
- **Complement específic**, atès que els llocs de treball que tenen una valoració més alta són ocupats per homes.

Per tant, no **cal posar en marxa actuacions específiques com a conseqüència de l'auditoria salarial**, atès que **la diferència de salaris entre dones i homes està ostensiblement per sota del 25%** que estableix la llei. L'auditoria salarial no recomana proposar canvis en la política retributiva, tot i que podrien considerar-se **3 tipus de mesures que permetin equilibrar els salaris entre dones i homes**, les següents:

1. Mesures que afavoreixin la **corresponsabilitat** als efectes de que els homes també s'acullin a mesures i permisos de conciliació.
2. Mesures de **selecció de personal** que afavoreixin que els llocs de treball subjectes a una major rotació s'ocupin de manera més equilibrada per dones i homes.
3. Mesures de **promoció professional** que afavoreixin que les dones tinguin més possibilitat de promocionar als llocs de treball més ben valorats i, conseqüentment, amb un complement específic superior.

Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball

Aquest apartat no aplica a l'anàlisi, donat que el rendiment de les persones que treballen a l'administració pública no condiciona el seu salari.

Pel que fa al teletreball, aquest no es troba regulat. De la mateixa manera, no hi ha informació sobre la realització de teletreball per motius de conciliació.

Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

El servei encarregat de dur a terme les mesures de prevenció laboral així com dissenyar-les és extern a l'administració.

No obstant això, en el cas de dones embarassades, es facilita un qüestionari a les treballadores per a valorar la possibilitat de seguir treballant o bé acollir-se a una baixa laboral per embaràs. Així mateix, es tenen en compte les necessitats de cada cas i s'adapten tant les funcions com el lloc de treball, si és necessari.

Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió

No s'aplica **cap mesura** que tingui per objectiu garantir la desconexió digital amb l'entorn laboral.

Sistema de classificació professional i promoció al treball, detallant el lloc d'origen i destinació

Els sistemes de classificació i promoció professional de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols son els establerts al Real 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.

Per tant, tal i com s'ha mencionat, el personal de l'Ajuntament s'organitza en els grups professionals A1, A2, C1, C2 i E, d'acord amb el seu nivell d'estudis i la complexitat i responsabilitat de les funcions que desenvolupen.

Així mateix, el sistema de promoció professional funciona en base a la meritocràcia, pel qual, quan hi ha una plaça vacant, l'Ajuntament publica una convocatòria a través de la qual les persones de la plantilla poden concórrer en igualtat d'accés.

Tipus de suspensions i extincions del contracte de treball

Durant els últims anys els tipus de suspensions i extincions de contracte s'han produït pels següents motius:

- Finalització de nomenament
- Baixa voluntària
- Finalització del contracte
- Jubilació
- Canvi del tipus de contracte
- Canvi tipus nomenament
- Passi a segona activitat
- Excedència
- Permuta
- Decés

Aquestes dades es troben comentades per sexe en el punt 3.2, dins l'apartat d'altres i baixes produïdes durant l'últim any.

Permisos i excedències de l'últim any

Durant els dos últims anys, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols ha concedit **7 permisos de reducció de jornada, 3 permisos de lactància i 1 permís d'excedència per la cura d'un fill o filla,**

pel qual aquests casos s'analitzen a l'apartat 4 d'*Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral*.

Tanmateix, hi ha hagut **6 excedències**, de les quals, **3 dones** i **3 homes** que no han sigut per motiu de cura d'un fill, una filla o una persona dependent.

Implementació, aplicació i procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat a l'empresa

No hi ha hagut cap cas d'activació del protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Absències no justificades, especificant causes, per edat

No s'han produït absències no justificades, per tant, l'anàlisi no s'aplica.

Règim de mobilitat funcional i geogràfica

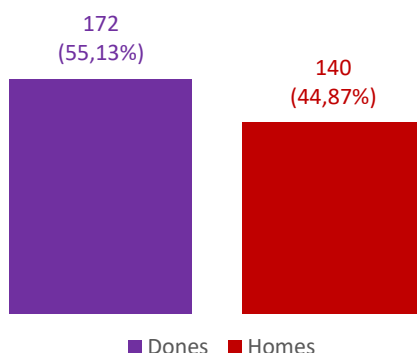
Respecte a les dades de la mobilitat geogràfica, aquestes no s'apliquen a l'anàlisi de la plantilla, ja que no n'hi ha. Tot i així, sí que es poden extreure dades respecte la mobilitat funcional. D'aquestes dades s'observa:

- Persones que han causat mobilitat funcional per sexe
- Persones que han causat mobilitat funcional per sexe i àrea de treball
- Persones que han causat mobilitat funcional per sexe i gruop professional

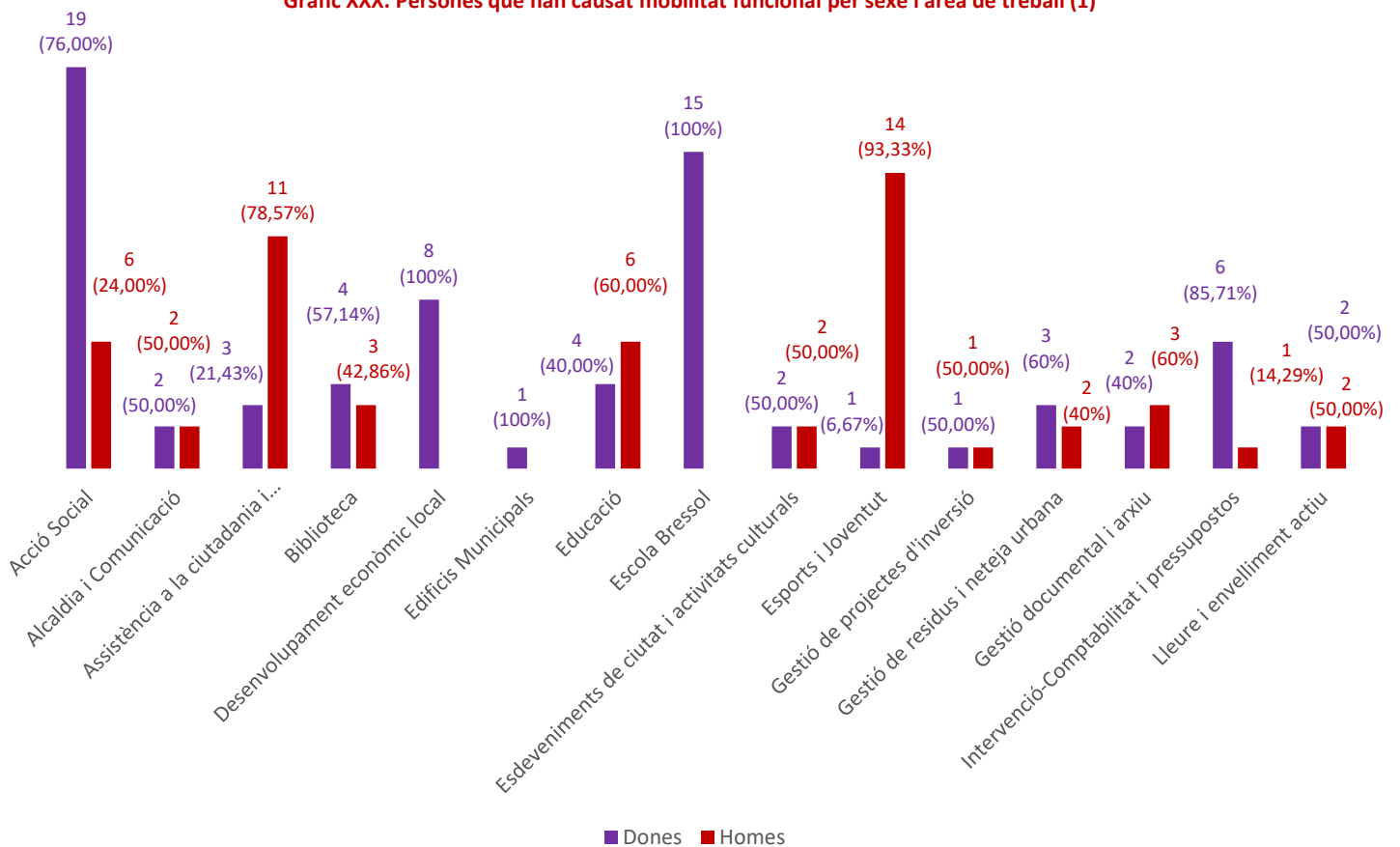
En un primer moment, es detecta que la majoria de persones que han causat mobilitat funcional són dones, encara que el percentatge respecte el dels homes és força similar (55,13% de dones i 44,85% d'homes).

Aquest percentatge és similar al total de dones i homes del conjunt de la plantilla. Així mateix, si s'observa les característiques en funció de l'àrea de treball de les persones que han causat mobilitat funcional, el percentatge respecte els homes i les dones també és similar a la fotografia general.

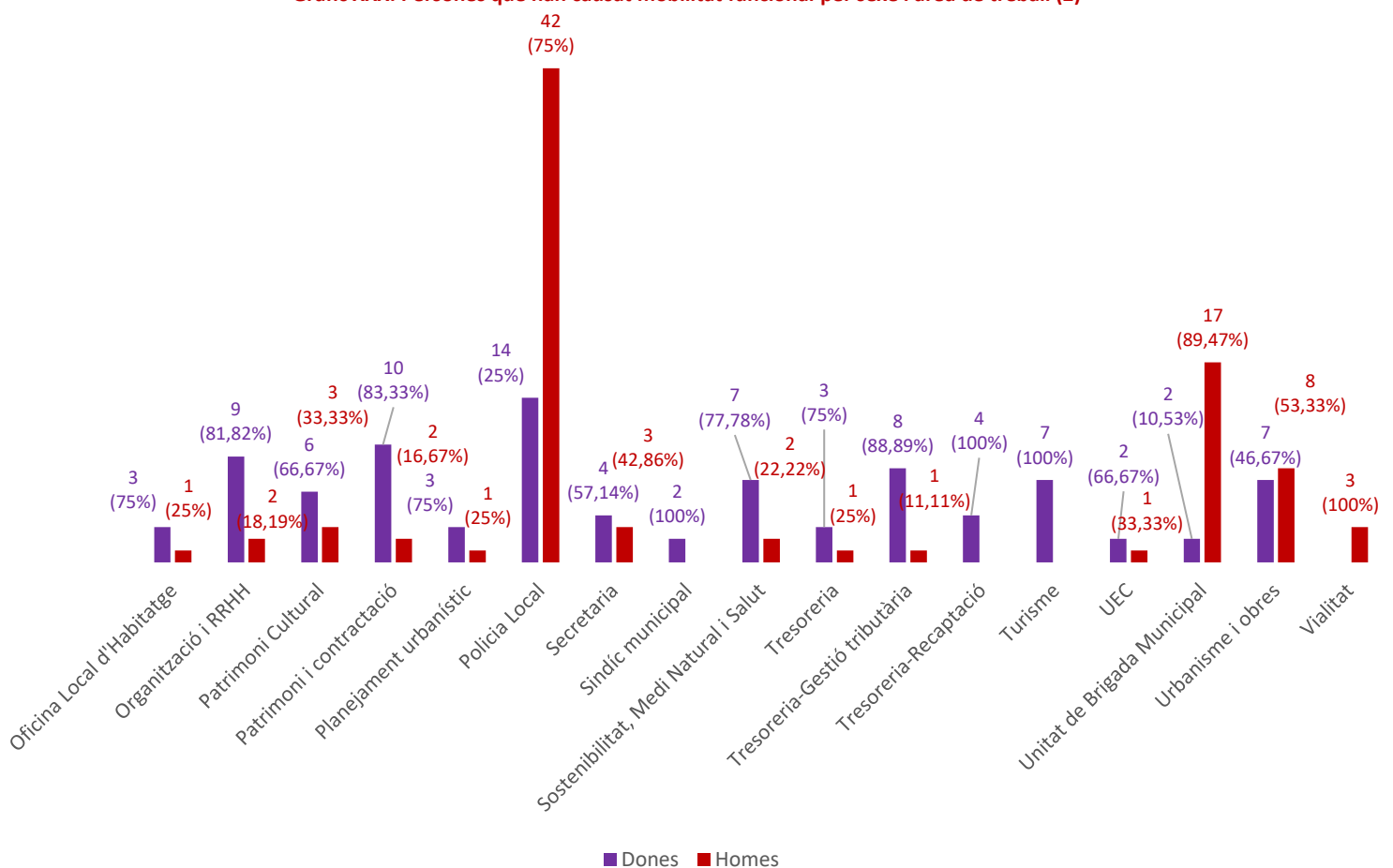
Gràfic XXX. Persones que han causat mobilitat funcional per sexe



Gràfic XXX. Persones que han causat mobilitat funcional per sexe i àrea de treball (1)

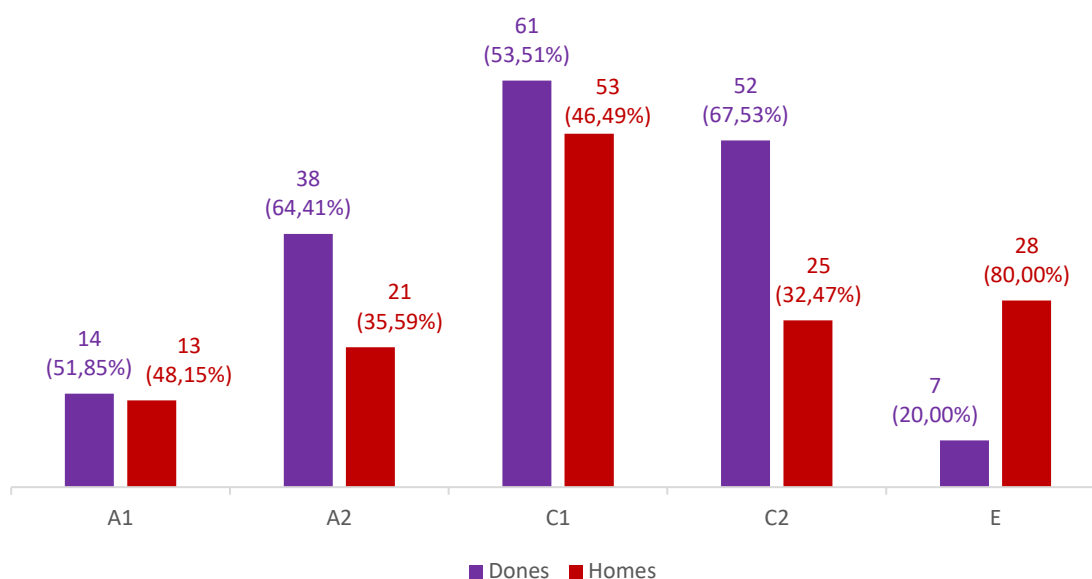


Gràfic XXX. Persones que han causat mobilitat funcional per sexe i àrea de treball (2)



Finalment, pel que fa a les dades en funció del grup professional i el sexe, el percentatge respecte la composició general de la plantilla és força similar, encara que mostra diferència entre els grups C1 i C2. Aquesta diferència, però, s'explica perquè, en aquest cas, les persones que corresponen a la policia local estan dins el grup C1, mentre que a les dades de tota la plantilla es troben al grup C2. Ja que la policia local, principalment, són homes, el percentatge la diferència entre les dones i homes del grup C2 es reduiria, així com incrementaria el nombre de dones en el C1. Per tant, la imatge segueix sent similar a la genèrica.

Gràfic XXX. Persones que han causat mobilitat funcional per sexe i grup professional



Les modificacions substancials de les condicions de treball en els últims 3 anys

No s'han produït modificacions substancials de les condicions de treball, per tant, l'anàlisi no és possible.

Identificació del número i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa

Aquest anàlisi no aplica a la realitat de la plantilla municipal.

Inaplicacions de conveni

No s'han produït inaplicacions de conveni, per tant, l'anàlisi no aplica.

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

Aquest apartat analitza si els drets de la vida laboral, personal i familiar son iguals per les dones i pels homes, donat que habitualment són les dones les que tenen més necessitats de conciliació, ja que solen assumir la majoria de les tasques vinculades a les cures de les persones més grans i dependents. Amb la finalitat de dur a terme aquest anàlisi, a continuació, s'analitza tota la informació prevista en el R.D. 901/902, la següent:

- Mesures implantades per l'Ajuntament per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets anteriors.
- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar a treballadores i treballadors sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Permisos i excedències de l'últim any i motius
- Necessitats de conciliació (subapartat adicional no previst a la normativa)
- Anàlisi del mode en què les prerrogatives empresarials afecten particularment a les persones amb responsabilitat de cura (per exemple, canvis de funcions, distribució irregular de la jornada, canvis de centre sense canvi de residència, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats, desplaçaments...)

Mesures implantades per l'Ajuntament per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets anteriors

Per tal de facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols posa a disposició de la plantilla totes les mesures previstes a la legislació vigent. Així mateix, a més a més de les mesures previstes a la Llei, s'han implementat varies mesures de conciliació, de les quals:

Mesures de flexibilitat horària

- **Flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida del treball.** Com s'ha comentat a l'apartat de l'horari laboral, hi ha tres possibles horaris d'entrada i, per tant, sortida. No obstant això, el cos policial i les àrees que realitzen règim a torns no tenen aquesta possibilitat per les mateixes característiques del seu lloc de treball.

Beneficis socials

- **Les despeses per a formació són recompensades**, on s'abona el **50% de la matrícula**, fins a un **màxim de 500€**. De la mateixa manera, també es **recompensa la dieta i el**

transport. Aquests rebuts han sigut destinats a un total de **9 persones**, de les quals **6 dones i 3 homes**.

Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar a treballadores i treballadors sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Per tal de comunicar les mesures anteriors a tota la plantilla, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols ho fa a través de la difusió del conveni de treball del propi Ajuntament, el qual es troba dins el gestor d'expedients, de manera que qualsevol treballador o treballadora el pot consultar.

Tanmateix, també s'utilitzen mitjans virtuals com ara la intranet i la difusió a través del correu electrònic laboral.

Permisos i excedències de l'últim any i motius

Com s'ha mencionat anteriorment, hi ha **11 persones** que al llarg dels dos últims anys han sigut beneficiàries de permisos. Més específicament, s'ha tractat de **permisos de reducció de jornada, permisos de lactància i excedència per a la cura d'un fill o filla**. Aquests han sigut concedits a **10 dones i 1 home**.

Aquestes dones formen part de les àrees de l'escola bressol, acció social, urbanisme i obres, sostenibilitat, medi natural i salut, desenvolupament econòmic local, oficina local i d'habitatge i assistència a la ciutadania i tecnologies de la informació.

Per tant, en consonància amb les dades recent visualitzades, s'observa que **són les dones les que s'acullen a més mesures de conciliació**. De la mateixa manera, les àrees que actualment es troben amb dones que tenen permisos per lactància són àrees especialment feminitzades com l'escola bressol o bé acció social.

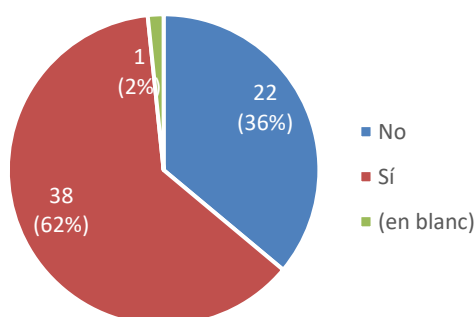
Aquest fet pot donar-se perquè al no haver-hi mesures específiques per a la lactància les àrees on és més còmode realitzar-ho són aquelles que estan feminitzades. Tot i així, no es disposa d'informació suficient per afirmar que això sigui correcte.

Necessitats de conciliació

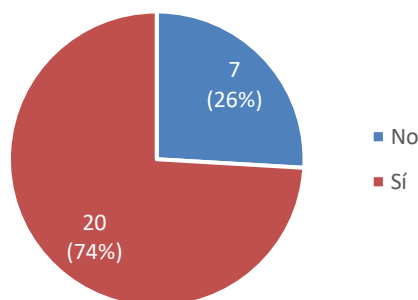
Per tal de complementar la informació que s'ha mencionat i analitzat durant aquest apartat, s'han inclòs algunes de les preguntes relatives a les necessitats de conciliació de la plantilla a través de l'enquesta.

En aquest sentit, com es mostra en els gràfics a continuació, **un 62% del total de les dones considera que les mesures de conciliació disponibles des de l'ajuntament donen resposta a les necessitats que tenen**. El percentatge és més elevat en el cas dels **homes**, dels quals **un 74%** considera que les mesures donen resposta a les seves necessitats.

Gràfic 32. Resposta sobre si les mesures de conciliació disponibles donen resposta a les seves necessitats (% Dones)



Gràfic 33. Resposta sobre si les mesures de conciliació disponibles donen resposta a les seves necessitats (% Homes)



Així mateix, l'enquesta també mostra que:

- Les **necessitats de conciliació més habituals a la plantilla** respecte a la **flexibilitat de la jornada laboral** són:
 - Poder distribuir de forma més personalitzada la seva jornada en funció del volum de treball (42,05%)
 - Poder flexibilitzar la seva jornada laboral per tal d'acompanyar a les seves filles o fills a l'escola o anar a recollir-les (39,77%)
 - Poder comprimir la setmana laboral (28,41%)
 - Poder disposar de major flexibilitat en l'elecció dels dies de vacances (27,27%)
 - Poder flexibilitzar la seva jornada laboral per cuidar de persones grans o dependents (26,14%)
 - Poder escollir el seu torn de treball (25%)

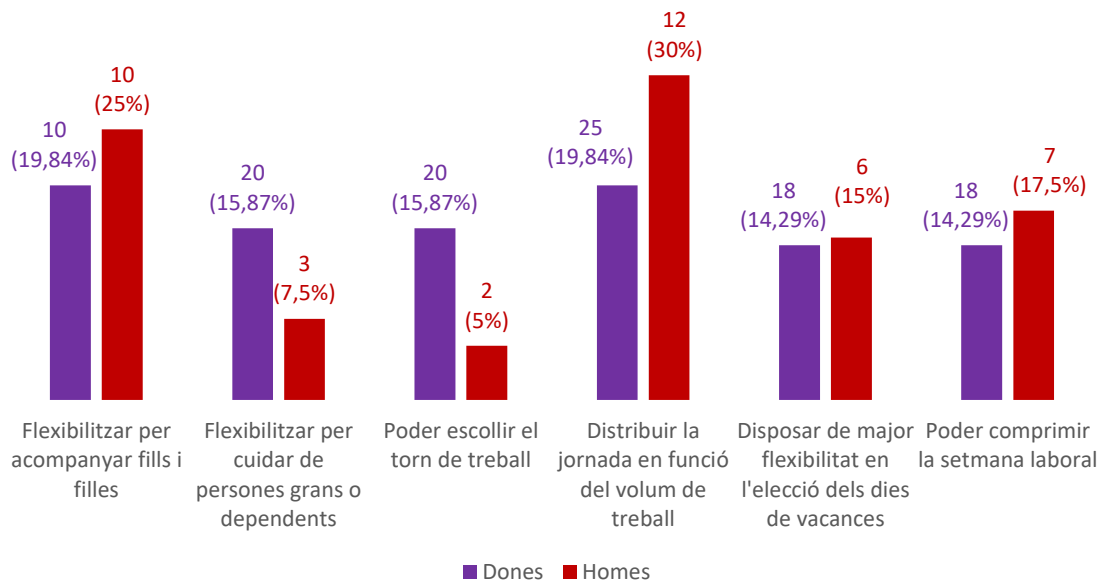
Si s'analitza les dades agafant el total de les dones i el total de les dones per separat, s'observa que **les dones tenen més necessitats de conciliació per motiu de la cura de persones grans o dependents (15,87% del total de les dones) que els homes (un 7,5% del total dels homes)**.

Una altra categoria en la qual s'observen diferències entre dones i homes és en la **distribució de la jornada en funció del volum de treball**, sol·licitada per un **19,84% del total de les dones** i un **30% del total dels homes**.

Finalment, les dones expressen una major necessitat de poder **escollir el torn de treball** (**15,87% del total de les dones** i **5% del total dels homes**).

5

Gràfic 34. Necessitats de conciliació respecte la flexibilitat de la jornada laboral per sexe



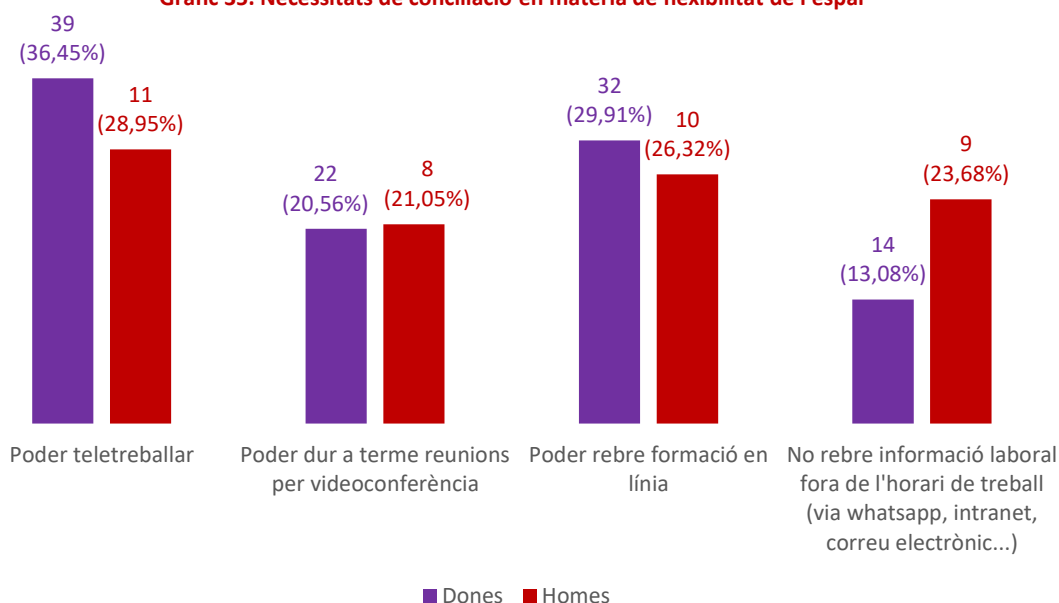
- Les necessitats de conciliació més habituals a la plantilla respecte a la **flexibilitat de l'espai de treball** són:
 - **Poder teletreballar** (56,81%)
 - **Poder rebre formació en línia** (47,73%)
 - **Poder dur celebrar reunions per videoconferència** (34,10%)
 - **No rebre informació laboral fora de l'horari de treball** (via WhatsApp, intranet, correu electrònic...) (26,14%)

Pel que fa a la distribució per sexe, si bé les dones són majoritàries a totes les categories ja que han participat de forma més nombrosa a l'enquesta, si s'observa la distribució del total de dones i del total d'homes de forma separada, no hi ha diferències significatives.

⁵ El nombre total de respostes del gràfic no correspon al conjunt del total de persones que van respondre l'enquesta, donat que la pregunta principal tenia respostes de múltiple selecció. Els percentatges s'ha elaborat sobre el total de dones i el total d'homes per separat

6

Gràfic 35. Necessitats de conciliació en matèria de flexibilitat de l'espai



Anàlisi del mode en què les prerrogatives empresarials afecten particularment a les persones amb responsabilitat de cura

Aquest anàlisi no aplica a la realitat de la plantilla municipal.

⁶ El nombre total de respostes del gràfic no correspon al conjunt del total de persones que van respondre l'enquesta, donat que la pregunta principal tenia respostes de múltiple selecció. Els percentatges s'ha elaborat sobre el total de dones i el total d'homes per separat

3.6 Infrarepresentació femenina

Aquest apartat analitza la representació de les dones i els homes a cada una de les àrees de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols amb la finalitat de **detectar si existeix, o no, segregació horitzontal o vertical**. Així doncs, en línia amb allò establert en el R.D. 901/2020, aquest apartat s'organitza de la següent forma:

- La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic
- La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiències de les treballadores i treballadors
- La presència de dones i homes a la representació legal de les treballadores i treballadors i a l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat

La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic

A efectes d'ordenar la informació d'aquest subapartat, l'estructura que seguirà l'anàlisi és la següent:

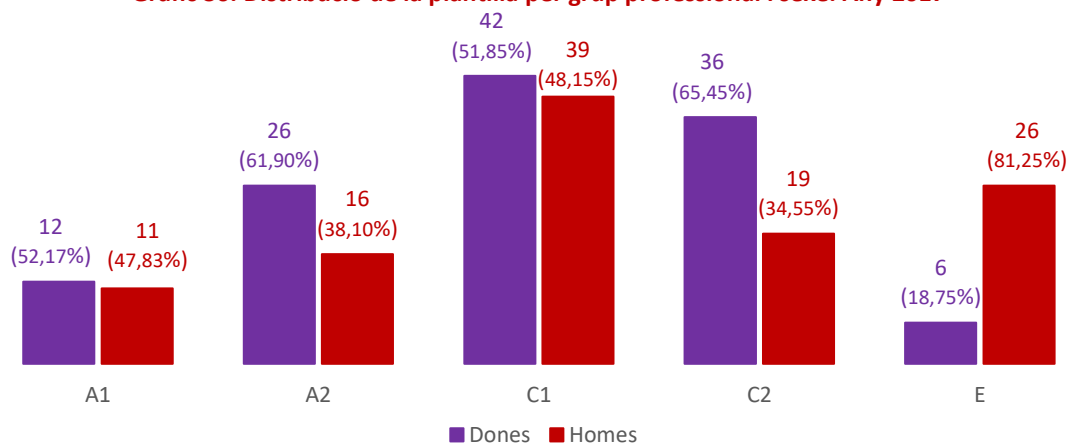
- Anàlisi de la segregació vertical (grups professionals)
- Anàlisi de la segregació horitzontal (àrees)

Aquesta anàlisi es realitza a través d'una comparativa dels últims quatre anys. Per tant, s'analitza l'evolució de la plantilla en termes de segregació vertical i horitzontal durant els quatre últims anys.

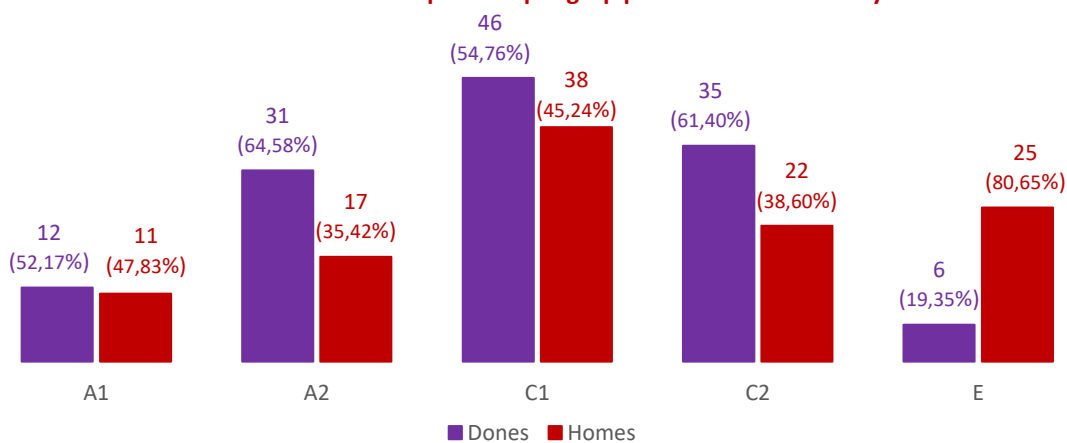
Anàlisi de la segregació vertical

L'anàlisi de la segregació vertical s'ha vist a l'apartat 3 de *Classificació Professional i Retribucions*, en el qual s'ha presentat i analitzat les dades sobre la distribució de la plantilla per grup professional i sexe i la distribució de la plantilla per nivell de responsabilitat (complement de destinació) i sexe. Tanmateix, s'han afegit les dades dels anteriors quatre anys, és a dir; s'han presentat les dades sobre el 2017, 2018, 2019 i 2020.

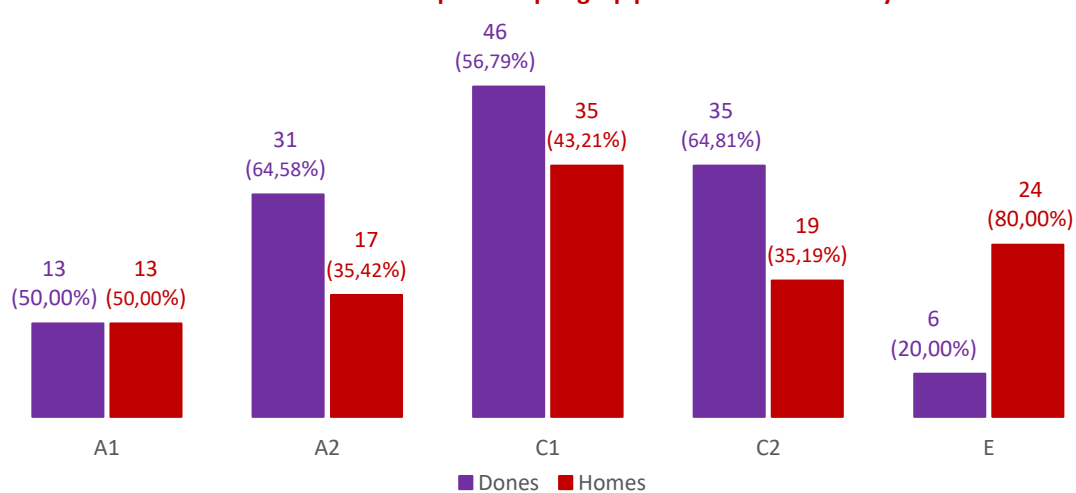
Gràfic 36. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe. Any 2017



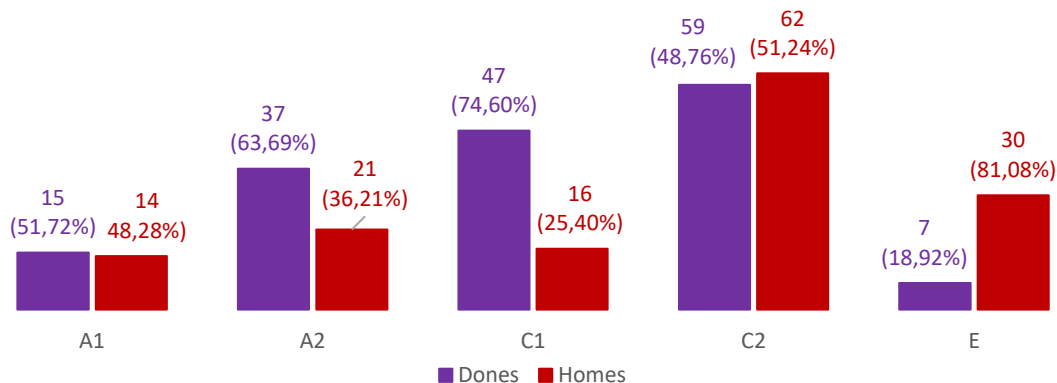
Gràfic 37. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe. Any 2018



Gràfic 38. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe. Any 2019



Gràfic 39. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe. Any 2020



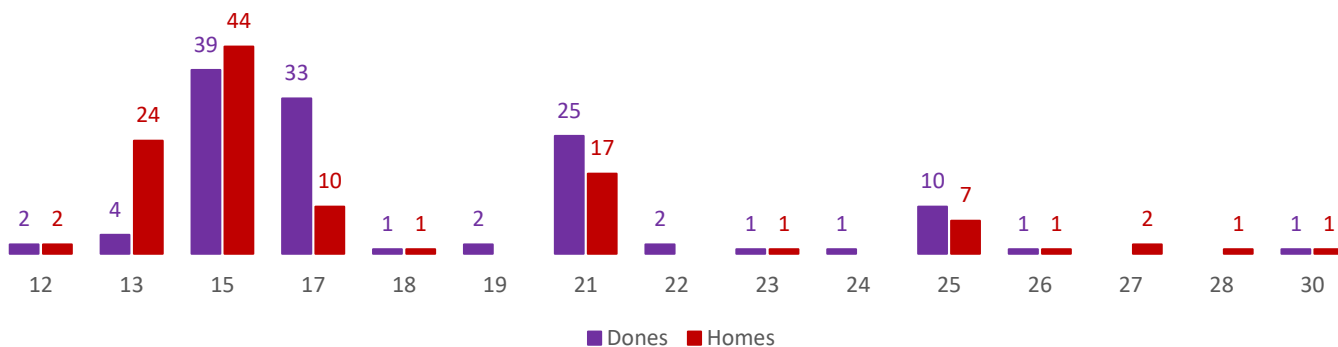
S'observa que a nivell jeràrquic **no existeix ni ha existit infrarrepresentació femenina**, donat que **les dones al conjunt dels quatre anys han representat entre el 50 i el 64 % dels grups de més rang professional (A1 i A2).**

Tanmateix, la diferència observada entre els grups professionals C1 i C2 respecte l'any 2020 i els altres anys analitzats es deu a què el cos de la policia, ens els primers anys, està recollit dins el grup professional C1, mentre que durant l'any 2020 es troba en el grup C2.

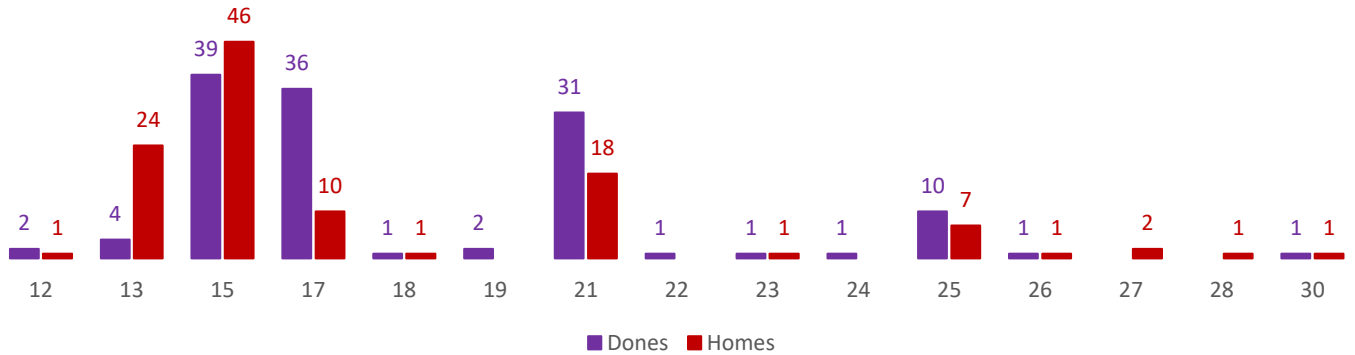
Una altre grup professional amb **infrarepresentació al llarg dels quatre anys és en el grup E**; en el qual la presència d'homes és molt majoritària (81,08%). Això és degut a que en aquest grup s'hi troben persones que treballen com a **conserges** i a la **unitat de brigada mòbil**, espais ocupats majoritàriament per homes.

Una altra perspectiva d'anàlisi de la segregació vertical, consisteix en agafar com a referència el **nivell dels complements de destinació**, els quals estan molt vinculats als grups professionals i mesuren el grau de responsabilitat d'una persona dins l'organització.

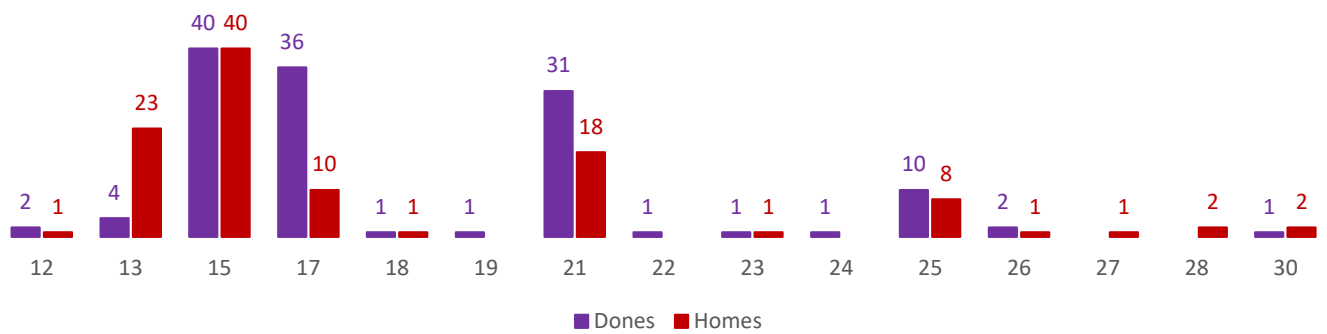
Gràfic 40. Distribució de la plantilla per nivell de responsabilitat (complement de destinació) i sexe. Any 2017



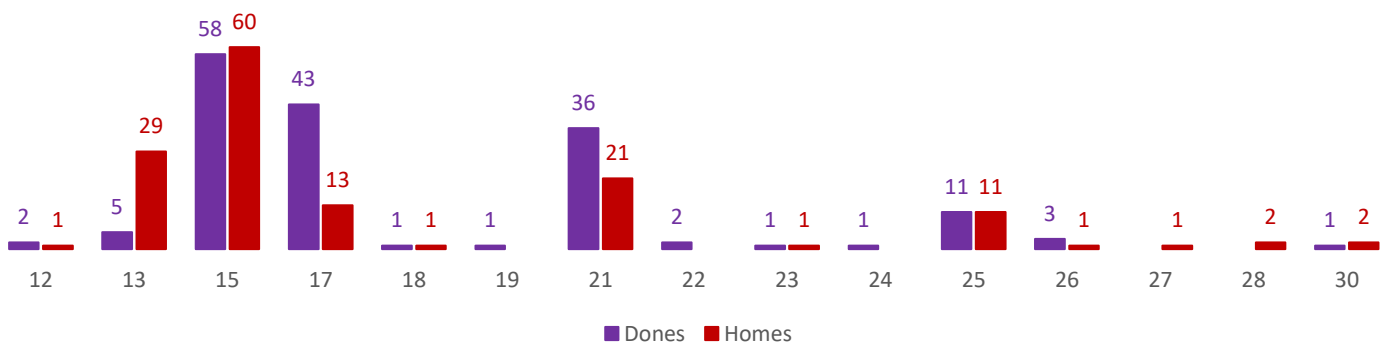
Gràfic 41. Distribució de la plantilla per nivell de responsabilitat (complement de destinació) i sexe. Any 2018



Gràfic 42. Distribució de la plantilla per nivell de responsabilitat (complement de destinació) i sexe. Any 2019



Gràfic 43. Distribució de la plantilla per nivell de responsabilitat (complement de destinació) i sexe. Any 2020



L'anàlisi que s'extrau de la distribució dels complements de destinació per sexe, és paral·lel i complementari al dels grups professionals, sobretot els de més rang. En aquest sentit, s'observa com **la presència de dones i homes en els complements de destinació més elevats és força similar** al conjunt dels quatre anys, així com la dels grups professionals.

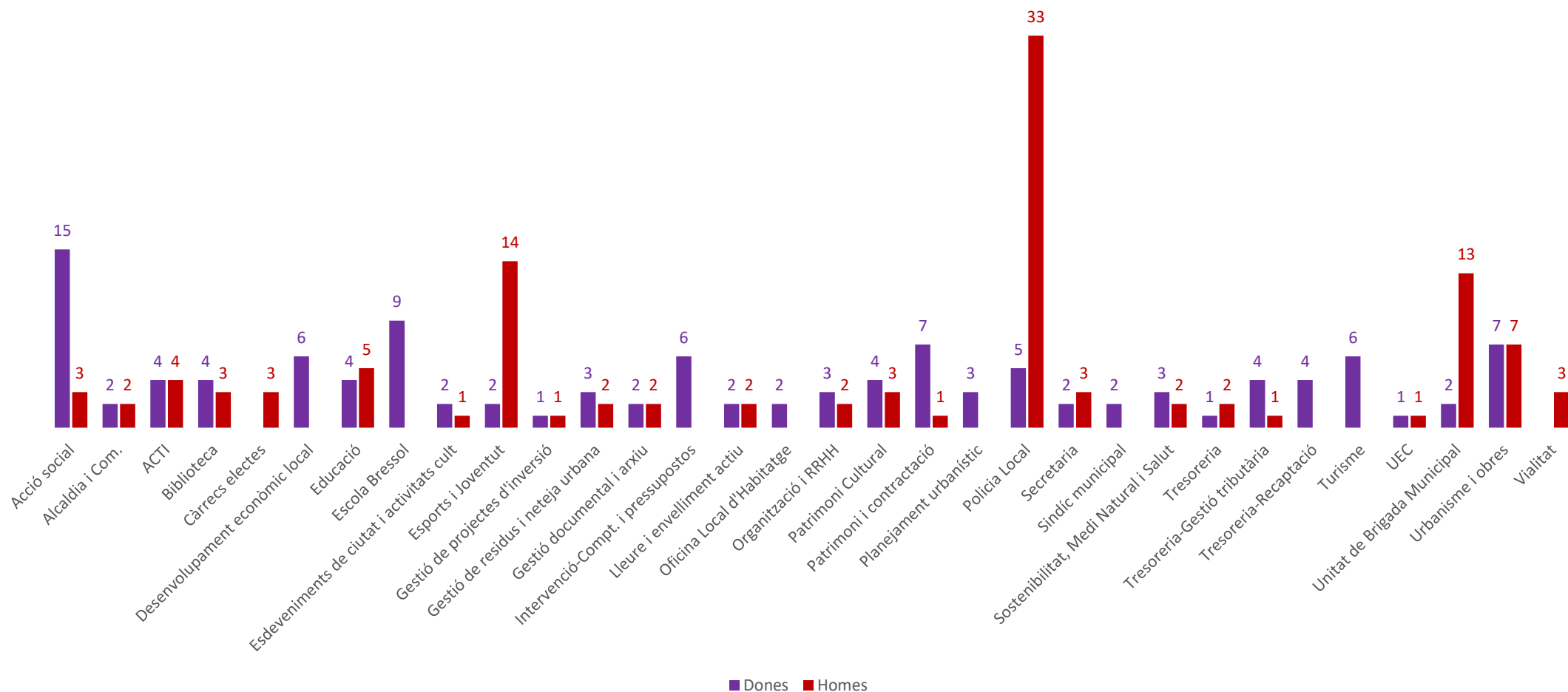
Tanmateix, la presència majoritària de les dones a la plantilla durant els quatre anys analitzats, provoca que aquestes siguin més nombroses. Tot i així, destaca l'alta presència de dones als complements de destinació 21 i 17. Aquesta casuística s'ha mantingut durant els quatre anys analitzats. El complement de destinació 21 està ocupat principalment pels llocs de treball d'educadora o educador social, treballadora o treballador social, mestra o mestre i els de tècnica o tècnic mitjà. El complement 17 està ocupat, en el major nombre, pels llocs de treball d'administrativa o administratiu.

Tanmateix, els grups amb un **complement de destinació més baix durant els quatre anys analitzats són ocupats principalment per homes**, atès que engloben llocs de treball masculinitzats, com la unitat de brigada o consergeria.

Anàlisi de la segregació horitzontal

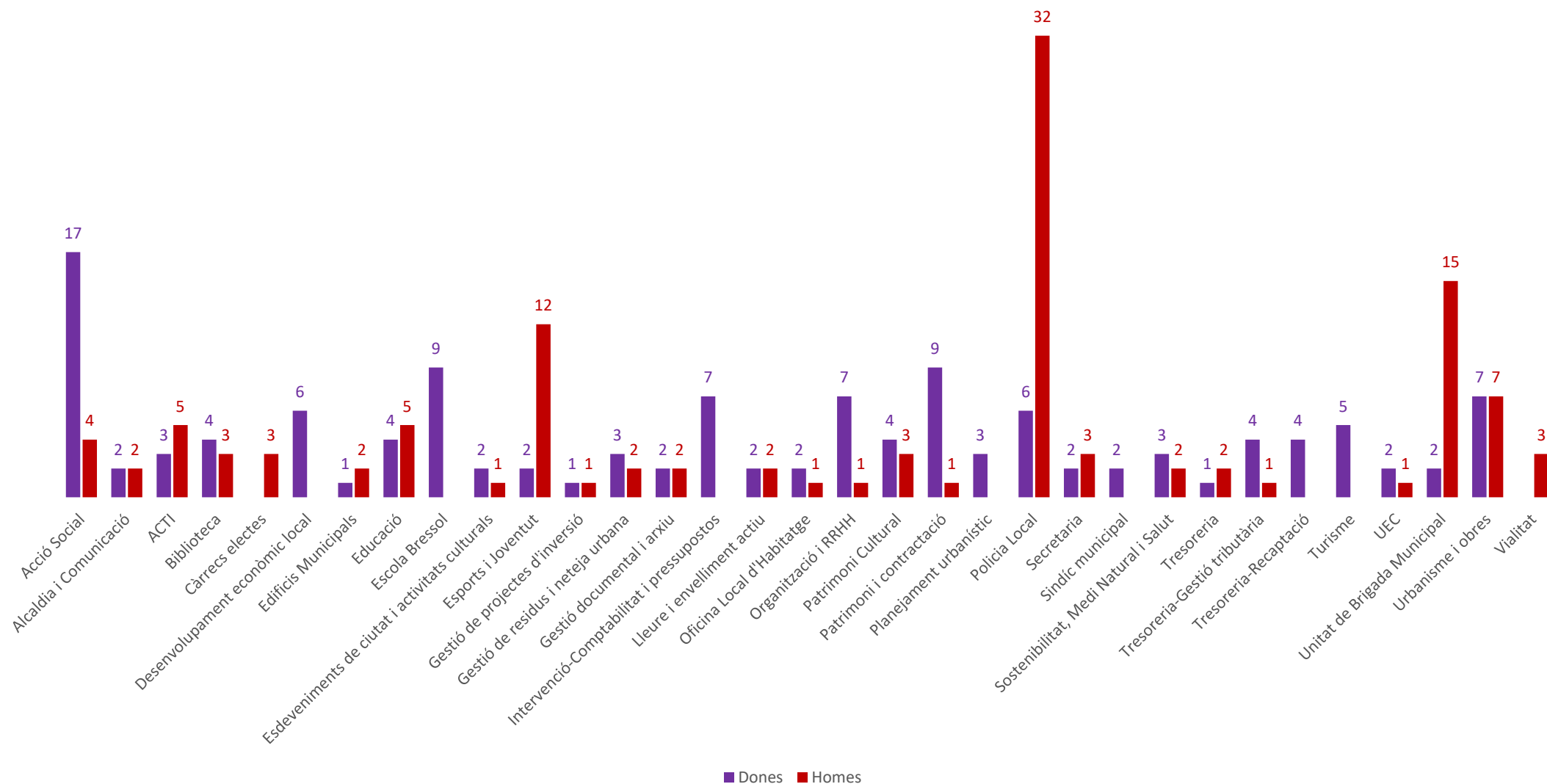
En quant a la segregació horitzontal, entesa com la distribució per sexe de les persones en les diferents àrees municipals, s'observa l'existència d'**àrees masculinitzades i feminitzades. Aquesta casuística s'ha repetit durant els quatre anys que s'analitzen en aquest apartat.**

Gràfic 44. Distribució de la plantilla per àrea de treball i sexe. Any 2017

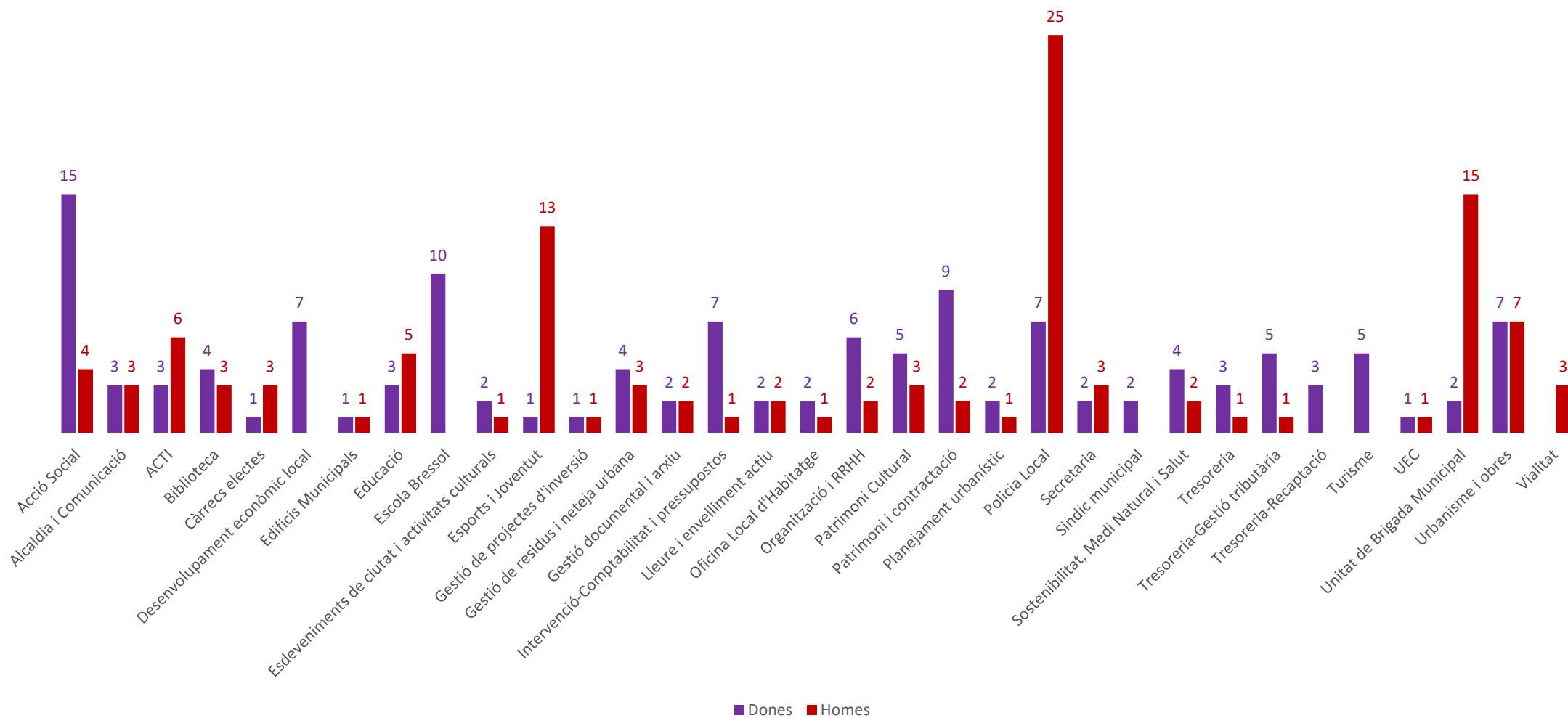


⁷ ACTI: Assistència a la Ciutadania i Tecnologies de la Informació

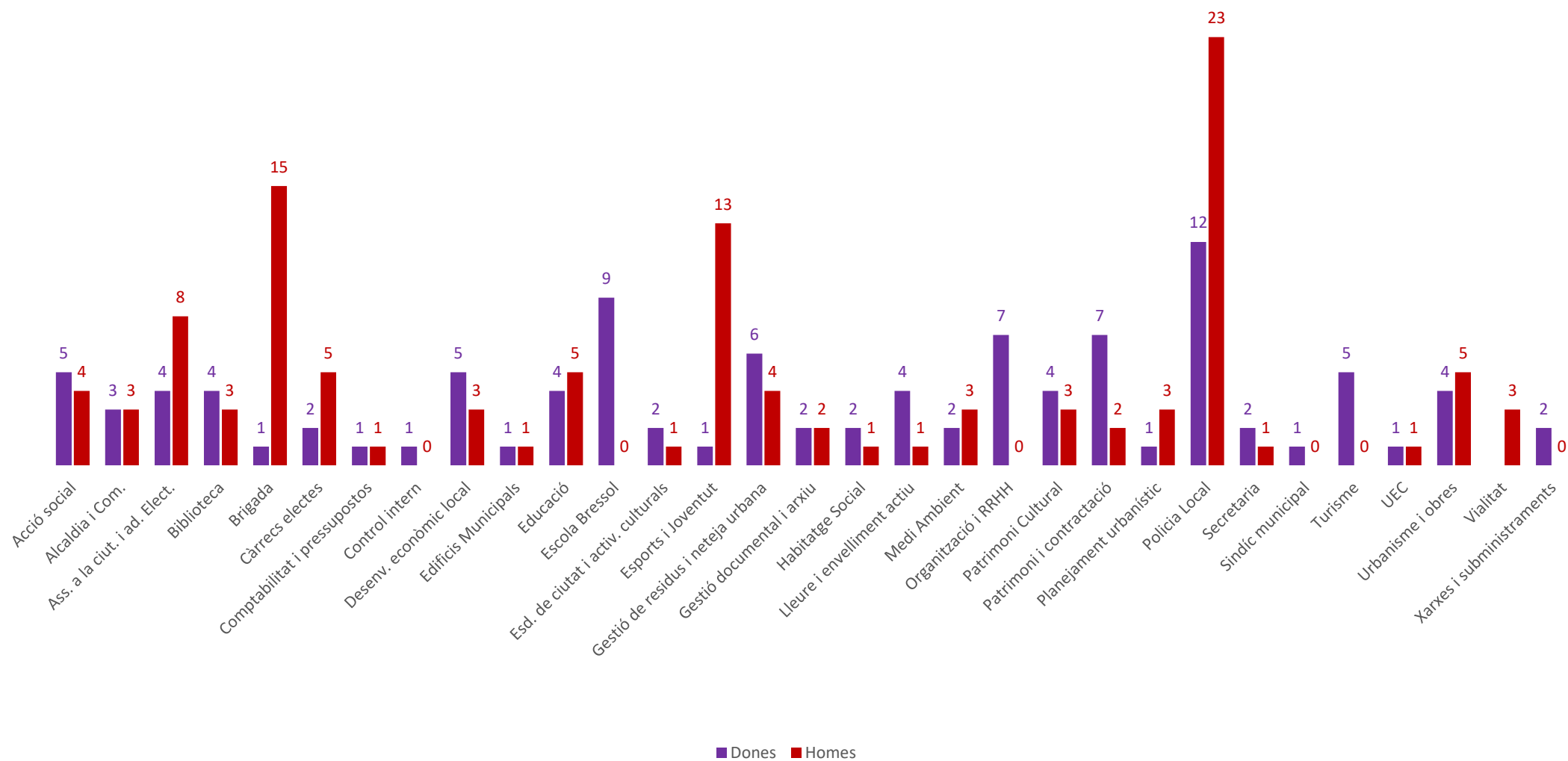
Gràfic 45. Distribució de la plantilla per àrea de treball i sexe. Any 2018



Gràfic 46. Distribució de la plantilla per àrea de treball i sexe. Any 2019



Gràfic 47. Distribució de la plantilla per àrea de treball i sexe. Any 2020



Per tant, **existeix segregació horitzontal** que es correspon amb el repartiment habitual d'activitats entre dones i homes. Així doncs, durant els quatre anys analitzats, àrees com el cos policial, esports i joventut o la unitat de brigada mòbil han estat masculinitzades, mentre que àrees com l'escola bressol, organització i recursos humans, turisme i patrimoni i contractació estan més feminitzades. Més concretament, les **àrees masculinitzades** són les següents:

- **Unitat de brigada mòbil** (86,67% d'homes al 2017 i 93,75 d'homes al 2020)
- **Cos policial** (86,84% d'homes al 2017 i 65,71% d'homes al 2020)
- **Esports i Joventut** (88,80% al 2017 i 92,86% d'homes al 2020)

Àrees feminitzades:

- **Escola bressol** (100% de dones al 2017 i al 2020)
- **Organització i recursos humans** (60% de dones al 2017 i 100% de dones al 2020)
- **Turisme** (100% de dones al 2017 i al 2020)
- **Patrimoni i contractació** (87,50% de dones al 2017 i 77,78% de dones al 2020)

Dins l'àrea de patrimoni i contractació, el nombre de dones s'explica pel gruix de personal administratiu que hi ha; totes elles essent dones.

El **cos administratiu** ha sigut històricament ocupat per dones. De fet, si s'observen tots els **llocs de treball d'administració**, s'observa com aquests són ocupats de forma molt majoritària per dones. En termes numèrics, al 2020, ocupa a **61 dones** (85,92%) i **10 homes** (14,08%), mentre que al 2017 hi havia **24 dones** (96%) i **1 home** (4%).

Així mateix, el **cos policial** sempre ha estat majoritàriament ocupat per homes, així com la **unitat de brigada mòbil** o l'**àrea d'esports i joventut**. Les tasques associades a aquestes àrees també són tradicionalment dutes a terme pels homes.

Amb aquesta lògica sobre la divisió sexual del treball aplicada a les àrees de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, s'observa com els homes i les dones ocupen llocs de treball amb tasques tradicionalment associades al seu sexe. Aquest, tanmateix, **no és només un repte exclusiu de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, sinó que és una lògica que aplica al conjunt de la societat**, com s'ha mostrat amb les dades exposades per EIGE. Dit això, també es pot veure com, els números de dones i homes en tots els llocs de treball es va equiparant, de forma que cada vegada més homes es troben en llocs de treball com a administratius, així com dones passen a formar part del cos policial, entre d'altres.

La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiències de les treballadores i treballadors

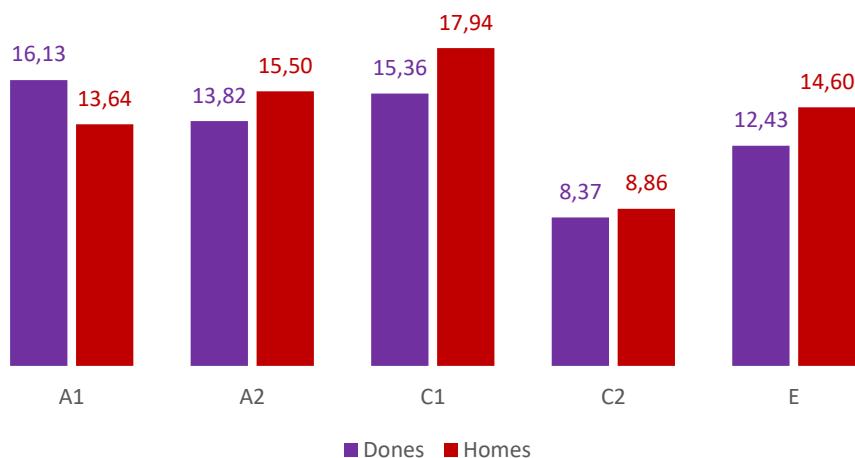
En aquest subapartat s'analitza l'experiència de les persones treballadores a cada un dels grups professionals a efectes de detectar l'existència de biaixos de gènere. No obstant això, no és possible realitzar el mateix anàlisi desagregat per nivell formatiu, ja que se'n desconeixen les dades.

Així mateix, s'ha de tenir en compte que, les lògiques de promoció dins del sector públic són diferents a les del sector privat, ja que **no necessàriament, a més experiència s'ocupa un lloc de treball de major rang**, per **tres motius**:

- **L'existència de places vacants en llocs de treball de major rang depenen de la RLT i les baixes** que hi hagi en aquestes, per la qual cosa si no hi ha places vacants no és possible promocionar tot i tenir molta experiència.
- **El dret a promocionar a un lloc de major rang s'adquireix després d'haver superat una prova** en la que, a més de l'experiència, es valoren altres mèrits com la formació o el grau de consolidació.
- **Les places de major rang estan reservades a persones amb un nivell formatiu mínim**, per tant, en cas que la persona no disposi d'aquest nivell formatiu, no li serà possible promocionar.

Després d'observar les consideracions anteriors, a continuació, es mostra l'antiguitat mitjana de dones i homes de cada grup professional. Aquesta només s'ha pogut obtenir per a l'any 2020:

Gràfic 48. Mitjana d'antiguitat (en anys) per grup professional i sexe



Es pot observar que, a excepció del grup professional A1, la mitjana d'antiguitat dels homes és lleugerament superior a la de les dones. No obstant això, **es descarta qualsevol relació entre antiguitat i ocupació d'un lloc de treball vinculat a un grup professional jeràrquicament superior**, donat que, la mitjana d'antiguitat dels grups A1, A2 i C1 són força similars. Tanmateix, **la mitjana del grup C2 és la més baixa, fet que respon a la lògica vinculada amb l'antiguitat i la posició jeràrquica**; a menys antiguitat, un grup professional inferior. **Aquest fenomen es dona tant amb les dones com amb els homes.**

La presència de dones i homes a la representació legal de les treballadores i treballadors i a l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat

La **representació legal de les persones treballadores** està formada per **8 persones**, de les quals **6 són homes i 2 són dones**, per la qual cosa, es tracta d'un òrgan força masculinitzat (75% d'homes).

De forma contrària, l'òrgan de seguiment del Pla d'Igualtat (La Comissió Negociadora) és equitatiu en quant al sexe, donat que està format per:

- En representació de l'Ajuntament: **4 dones i 3 homes**
- En representació de la plantilla: **3 dones i 4 homes**

En total, doncs, **14 persones**, de les quals **7 són dones (50%) i 7 són homes (50%)**.

3.7 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Donat que l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols disposa d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, a continuació i en consonància amb el que estableix el R.D. 901/2020 i l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, en aquest apartat, **es descriuen els procediments i/o mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'accessibilitat als mateixos.**

Els procediments que es descriuen són els següents:

- Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament
- Procediments d'actuació davant l'assetjament per tal de donar cabuda a les queixes o denúncies que es puguin produir, i mesures cautelars i/o correctives aplicables
- Identificació de les mesures reactives davant l'assetjament i, en el seu cas, el règim disciplinari

A més a més, els procediments d'actuació responen als següents principis:

- Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures
- Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades
- Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora
- Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que recolzin la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Diligència i celeritat del procediment
- Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes

Finalment, també s'inclou un **anàlisi qualitatiu de les dades extretes de l'enquesta a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.**

Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament

Declaració de principis

D'acord amb el que estableix al *Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols* (d'ara endavant *Protocol d'assetjament de l'Ajuntament*), es parteix de la intenció d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones que hi

treballen. De la mateixa manera, el respecte a la dignitat de les persones i, per tant, el tracte amb aquestes ha de ser en pro de mantenir aquest respecte.

En la mateixa línia i d'acord amb els principis anteriorment exposats, l'Ajuntament declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe i qualsevol altre tipus assetjament no seran permesos, ni tolerats, així com no poden ser ignorats i, per tant, seran sancionats amb contundència.

En quant a les persones que pertanyen a l'organització, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols demana que s'assumeixin les següents responsabilitats:

- Evitar accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del sexe d'una persona o, en general, totes aquelles que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

És per això que l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament

El Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, defineix l'assetjament sexual com "la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

D'aquesta definició, se n'extreuen les següents conductes que poden constituir assetjament:

- De tipus verbal:
 - Fer comentaris sexuals obscens
 - Fer bromes sexuals ofensives
 - Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
 - Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
 - Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
 - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
 - Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
 - Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
 - Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
 - Demandes de favors sexuals
- De tipus no verbal:
 - Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- De tipus físic:
 - Apropament físic excessiu
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
 - Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, aquest queda definit com " la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

D'aquesta definició, se n'extreuen les següents conductes que poden constituir assetjament:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

Dins de l'assetjament per raó de sexe, també s'inclou per motiu d'embaràs o maternitat, posant d'exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret

Finalment, el protocol contra l'assetjament de l'Ajuntament considera que l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de **repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives**.

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols també tipifica l'assetjament psicològic o *mobbing* com un tipus d'assetjament dins l'àmbit laboral, definint-lo com "la pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació del treballador/a per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives de l'empresari".

Les conductes que poden constituir assetjament psicològic en l'àmbit laboral queden concretades en les següents:

- Assignar feines sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment la persona treballadora

- Restar valor sistemàticament a l'esforç del treballador/a o al seu èxit, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors
- Menystenir o ofendre personalment o professionalment la persona treballadora
- Restringir les possibilitats de comunicació de la persona treballadora amb altres companys
- Ignorar, fer el buit o excloure a la persona treballadora dins de l'organització laboral

En d'aquest tipus d'assetjament, al igual que en l'assetjament per raó de sexe, també es considera que hi ha d'haver **l'existència d'una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives**.

Vist el contingut del protocol i des d'una perspectiva comparativa amb el contingut de la Llei 17/2020 (art 4.2) s'indica que la violència masclista es pot **exercir d'una manera reiterada, però també de forma puntual**, la qual cosa **desconcorda amb el protocol analitzat, per la qual cosa es recomana ajustar el contingut d'aquest**.

En una línia similar, el Protocol distingeix dues tipologies tant en l'assetjament sexual com en el psicològic:

- Assetjament d'intercanvi
- Assetjament ambiental

El Protocol indica que "majoritàriament les dones són les persones assetjades". Si bé aquesta afirmació és certa, cal tenir en compte que hi ha tipus d'assetjament sexual tipificats en l'article 184 de codi penal que només poden ser exercits dels homes cap a les dones, els següents:

- Sol·licitar favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer i que provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil i humiliant
- Cometre l'assetjament sexual prevalent-se d'una situació superior laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anuncia exprés o tàctic de causa a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació
- Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació

Tanmateix, la resta de conductes constitutives d'assetjament sexuals poden ser exercides per persones d'ambdós sexes, sempre tenint en compte que les dones són les principals afectades, la qual cosa recomana enfocar les mesures tenint en compte aquesta casuística.

Finalment, dins el Protocol de l'Ajuntament, es defineixen els àmbits de l'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic en:

- Entre companys i companyes (assetjament horitzontal)

- D'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent)
- Per part d'una treballadora subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent)

Prenent de referència la normativa d'àmbit català sobre violència masclista, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret a les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, s'observa que els **àmbits de violència masclista tipificats a la normativa, així com la tipificació de l'assetjament dins l'àmbit laboral són diferents dels que estan recollits al Protocol de l'Ajuntament.**

La **Llei 17/2020**, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 descriu que un dels àmbits de la violència masclista és l'àmbit laboral. Aquest tipus de violència masclista, consisteix en la **violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica** que es pot produir en l'**àmbit públic o privat** durant la **jornada de treball, o fora del centre** i de l'horari establert si té relació amb la feina. Dins l'àmbit laboral de la violència masclista, destaquen **tres tipus d'assetjaments**:

- Assetjament per raó de sexe:** el constitueix qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

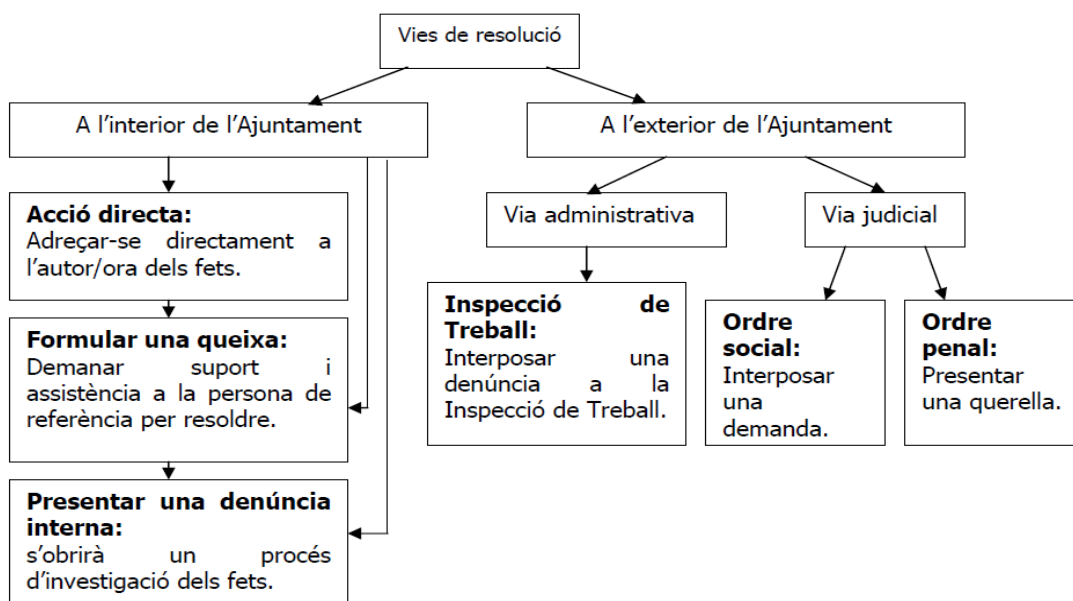
D'aquesta manera, l'assetjament psicològic, segons la Llei 17/2020, no seria un altre tipus d'assetjament, sinó una **forma** d'exercir assetjament que es podria trobar en l'assetjament sexual o per raó de sexe.

En aquest sentit, la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 assenyala les següents formes d'exercir la violència masclista:

- a) **Violència física:** comprèn qualsevol acte o omisió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany
- b) **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omisió intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, d'humiliació, de vexacions, d'exigència d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat
- c) **Violència sexual i abusos sexuals:** comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu
- d) **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.
- e) **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió
- f) **Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista
- g) **Violència vicària:** consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare

Procediments d'actuació davant l'assetjament per tal de donar cabuda a les queixes o denúncies que es puguin produir, i mesures cautelars i/o correctives aplicables

D'avant l'assetjament, el Protocol de l'Ajuntament defineix dues vies de resolució; a l'interior de l'ajuntament (a través de l'acció directa, formular una queixa o presentar una denúncia interna) o é a l'exterior de l'Ajuntament, ja sigui per via administrativa (a través de la Inspecció de Treball) o bé per via judicial mitjançant una ordre social o bé una ordre penal. A continuació es mostra el gràfic del protocol de l'Ajuntament amb les vies de resolució:



Pel que fa a la via interna de l'Ajuntament, com hem vist, aquesta es pot fer a través de tres vies. A continuació es descriuran els procediments de cada via.

Pel que fa a l'*acció directa*, aquesta es contempla com el fet d'adreçar-se directament a l'autor/ora dels fets.

En el cas que es vulgui *Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació*, el procés tindrà tres fases que no podran superar el límit de set dies laborals:

1. **Estadi inicial.** Formulació d'una queixa: es posa en marxa el procés de la comunicació dels fets a la persona que l'empresa ha designat per donar suport. Les persones de referència són:
 - Laia Pèlach i Saget; Agent Local d'Igualtat
 - Marina Rojas Molina; Tècnica de RRHH
2. **Mediació informal:** dins d'aquesta fase s'haurà de:
 - Informar a la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa
 - Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora
 - Comunicar que es farà un seguiment de la situació
3. **Resolució:** aquesta implica:
 - Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona
 - Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema

Finalment, si es considera que l'anterior via no és recomanable, s'ha rebutjat explícitament l'anterior via o bé el resultat ha sigut insatisfactori, es realitza una *denúncia interna i investigació*. Aquesta tindrà les següents fases:

1. **Estadi inicial. Presentar una denúncia interna:** comunicació dels fets a l'òrgan específic d'instrucció, la Comissió d'Igualtat. Aquesta haurà de:
 - Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions
 - Establir els termes de referència de la instrucció i nomenar la persona que assumirà la instrucció
 - Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
2. **Instrucció del procediment:** Les persones que assumeixin la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores en el marc de la Comissió d'Igualtat. Aquestes hauran d'elaborar un informe escrit mostrant les evidències per a afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. Els passos a seguir són:
 - Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna: aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries
 - Entrevistar els o les possibles testimonis
 - Entrevistar a la persona denunciada: provar l'absència de discriminació.

Tanmateix, durant la instrucció s'haurà de prendre algunes mesures provisionals marcades en el protocol, tals com:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora
 - Intentar limitar els contactes durant la investigació
 - Facilitar suport i assessorament
 - Prendre mesures per garantir la confidencialitat
3. **Presa de decisions. Resolució:** La persona que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la Comissió d'Igualtat on expressi si hi ha evidència suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. Si els fets es qualifiquen com a assetjament, la Comissió d'Igualtat haurà de decidir:
 - Les sancions i altres mesures
 - Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament

Aquesta proposta de resolució, s'haurà d'informar a alcaldia qui, en última instància, haurà de prendre la decisió de resolució que inclogui les sancions a emprendre i les compensacions.

4. Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.

Pel que fa als procediments de la denúncia interna o bé investigació presenten alguns punts diferents respecte la Llei Catalana 5/2008 i 17/2020. En aquest sentit, la Llei aporta una novetat pel que fa a els passos a seguir, i és que es passa de la presumpció d'innocència a la inversió de la càrrega de la prova. És a dir, s'explicita que ha de ser el demandant i no la persona que denuncia qui hagi de provar que no ha discriminat la treballadora.

Per tant, caldria especificar en el punt de l'entrevista a la persona agredida que ella no serà l'encarregada d'aportar proves, sinó d'explicar el relat.

Identificació de les mesures reactives davant l'assetjament i, en el seu cas, el règim disciplinari

El Protocol de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols indica **que l'assetjament sexual, per raó de sexe i l'assetjament psicològic estan explícitament prohibits i es tractaran com a una infracció disciplinària.**

Així doncs, regint-se per l'Estatut dels Treballadors, marca com a **motiu d'acomiadament disciplinari**, entre d'altres "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa" (art. 54.2g).

Tanmateix, assenyalava que la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social **tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual (art. 8.13) i com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe (art. 8.13. bis).**

De la mateixa manera, s'estableix que **qualsevol conducta de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia per assetjament o que ha col·laborat amb la investigació, constitueixen una greu infracció disciplinària.**

Prevenició i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures

Mitjançant el Protocol contra l'assetjament, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols **es compromet a fer-ne difusió i facilitar oportunitats d'informació i formació i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.** En aquest sentit es garanteix que:

- Anualment es distribuirà un exemplar del protocol a tota la plantilla
- Es facilitarà informació a les persones de nova incorporació sobre els seus drets i responsabilitat i els mecanismes de suport i protecció disponibles, així com es facilitarà una còpia del protocol.

- Facilitar l'accés a través de la xarxa d'intranet al protocol i a les indicacions i orientacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament.

Així mateix, **es compromet a organitzar accions específiques de formació a les persones de nova incorporació, de responsabilitats de direcció i responsabilitats directes en el procés**, entorn:

- Què són i què no són assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic
- La política de prevenció d'aquests tipus d'assetjament
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs

Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades

En la declaració institucional, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols **es compromet a garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat**.

Així mateix, en el punt de drets, obligacions i orientacions, es marca que **la direcció de l'empresa, les persones treballadores i les persones que se n'encarreguen d'assumir la instrucció dels fets estan obligades a garantir la confidencialitat del procés en totes les seves etapes, inclús després de la publicació de l'informe final**.

Finalment, a l'apartat de garanties del procés i terminis, **es garanteix que totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat**, de manera que tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament es tractaran de forma que **es protegeixi el dret a la intimitat de les persones implicades**.

Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora

En consonància a la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'Igualtat de tracte i no-discriminació, el Govern de la comunitat autònoma de Catalunya es posiciona en l'article 22.4 a favor de la **inversió de la càrrega de la prova**, afirmant així que:

"En el procediment administratiu d'instrucció d'un cas de discriminació, si la persona que al·lega haver-la patit n'aporta indicis racionals i fonamentats, s'ha d'aplicar la inversió de la càrrega de la prova sobre la base de la qual correspon a la part que ha infligit la discriminació de provar que el seu comportament no ha estat discriminatori".

Aquesta inversió de la càrrega de la prova preval sobre la presumpció d'innocència. Per tant, l'acusació, en aquest cas la persona agredida, no ha de provar la càrrega probatòria de culpabilitat de l'agressor, sinó al contrari, **és a l'agressor sobre qui correspon provar que el seu comportament no ha estat discriminatori.**

A l'apartat de mesures provisionals del Protocol de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, la instrucció per la via interna preveu a la persona assetjadora com a presumpta. Tot i això, també preveu que ***"la persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació"***.

Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que recolzin la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe

A l'apartat 9 de Sancions i accions correctives del Protocol de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, s'anomena que **qualsevol conducta de represàlia contra una persona que ha fet ha fet una denúncia per assetjament o que ha col·laborat amb la investigació, constitueixen una greu infracció disciplinària.**

Diligència i celeritat del procediment

A l'apartat 8 de garanties del procés i terminis, s'estableix que **totes les queixes i denúncia internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.** Així doncs, les persones que intervinguin en el procés, hauran **d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les seves actuacions.**

Finalment, s'estableix que la durada del procés **no serà superior a set dies laborables.**

Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes

S'observa que dins del Protocol de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols **s'estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere**, comentades a l'apartat anterior de Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures. No obstant això, **no s'estableix una formació específica pel personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de violència de gènere.**

El Protocol **no estableix els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere**, així com tampoc

s'incorporen altres mesures addicionals a les que contempla la normativa vigent, encara que no són de caràcter obligatori.

El Protocol **preveu assessorament i/o recolzament professional psicològic i/o mèdic a les persones que han estat subjectes de violència de gènere.**

Dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

El 51% de les persones que han contestat l'enquesta passada a la plantilla han manifestant no tenir coneixement de la normativa que regula l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A continuació, es descriuran les accions que poden constituir assetjament en funció de tres característiques:

- La valoració que fa la plantilla sobre les accions que poden o no constituir assetjament sexual o per raó de sexe
- Les accions que constitueixen assetjament observades per la plantilla
- Les accions que constitueixen assetjament patides per persones de la plantilla

Pel que fa a les accions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe, algunes de les dades més rellevants que s'observen de l'enquesta són:

- **Un 30,7% considera que llençar 'piropos' a una altra persona no és quelcom que constitueixi assetjament sexual o per raó de sexe.**
- **Un 15,9% considera que fer bromes sexuals no és quelcom que constitueixi assetjament sexual o per raó de sexe.**
- **Un 9,1% considera que no constitueix assetjament enviar constantment missatges a una persona, dins i fora de l'horari laboral, així com conversar recurrentment sobre temes sexuals**
- **I el 6,8% opina que no constitueix assetjament proposar constantment a una persona de quedar fora de l'horari laboral**

Així mateix, cal tenir en compte els següents percentatges:

- Un 1,1% no considera que constitueixi assetjament tocar físicament a una persona de manera deliberada i no desitjada per l'altra persona.
- Un 4,5% no considera que constitueixi assetjament fer comentaris de contingut sexual, ja sigui directa o indirectament.
- Un 3,4% no considera que constitueixi assetjament mirar una persona de forma obscena i actitud intimidatòria.

- Un 1,1% no considera que constitueixi assetjament fer comentaris o burlar-se d'una persona per la seva orientació sexual i aïllar o marginar-la, així com mostrar actituds agressives cap a aquestes persones.
- Un 2,3% no considera que constitueixi assetjament fer comentaris o burlar-se d'una persona per la seva identitat de gènere o expressió de gènere i aïllar-les i marginar-les (1,1%) o bé mostrar actituds agressives contra persones per raó de la seva identitat de gènere (2,3%) o per raó de la seva expressió de gènere (1,1%).

De la mateixa manera, les **accions que constitueixen assetjament que més s'han observat** per part de la plantilla són:

- **Llançar “piropos” (37,5%)**
- **Fer bromes sexuals (36,4%)**
- **Comentaris de contingut sexual (31,8%)**

En menor proporció, les persones de la plantilla han observat els següents comportaments:

- Mirar una persona de forma obscena i actitud intimidatòria (19,3%)
- Conversar recurrentment sobre temes sexuals (14,8%)
- Comentaris o burlar-se d'una persona per la seva orientació sexual (13,6%)
- Enviar constantment missatges a una persona, dins i fora de l'horari laboral (10,2%)
- Proposar constantment a una persona de quedar fora de l'horari laboral (8%)

Les conductes d'assetjament patides de les que preveu el protocol es concreten en els següents resultats:

- **Rebre ‘piropos’ (19,3%)**
- **Rebre bromes sexuals (18,2%)**
- **Rebre comentaris de contingut sexual, ja sigui directa o indirectament (14,8%)**
- Rebre mirades obscenes i actitud intimidatòries (6,8%)
- Rebre converses recurrents sobre temes sexuals (5,7%)
- Rebre comentaris o burles per orientació sexual (3,4%)
- Rebre tocaments físics de manera deliberada i no desitjada per una altra persona (2,3%)
- Rebre de forma constants missatges d'una persona, dins i fora de l'horari laboral (2,3%)

A continuació, es mostra una taula on es relacionen els tres punts de l'anàlisi de l'enquesta, dels quals; les conductes d'assetjament que més s'han observat, les conductes que més s'han patit i les que són menys considerades com a assetjament:

	Observat	Patit	No considerat
Llançar 'piropos'	37,5%	19,3%	30,7%
Fer bromes sexuals	36,4%	18,2%	15,9%
Comentaris de contingut sexual	31,8%	14,8%	9,1%

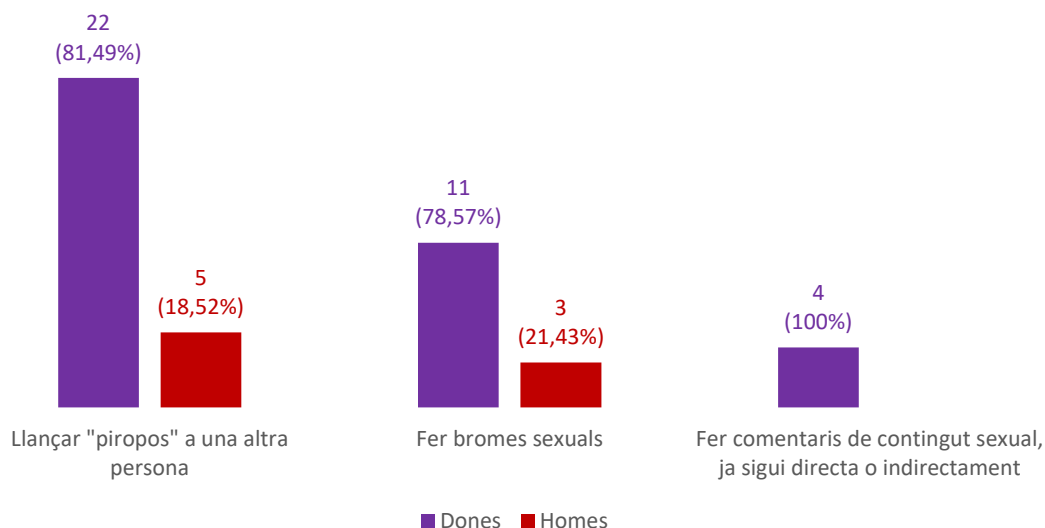
S'observa, doncs, com hi ha una clara relació entre les accions que més s'han observat i les que s'han patit. De la mateixa manera, es pot intuir que aquest és un problema generalitzat a la plantilla, doncs **a la vegada que és el més percebut, també és el que menys oposició presenta.**

Si s'analitzen les dades en funció del sexe, s'observa que, de les persones que consideren que llançar 'piropos' a una altra persona, fer bromes sexuals i fer comentaris de contingut sexual, les dones són majoritàries en considerar que aquestes accions **no constitueixen assetjament sexual o per raó de sexe.**

No obstant això, elles també **són les que més han observat aquestes accions, així com les que les han patit de forma molt majoritària.**

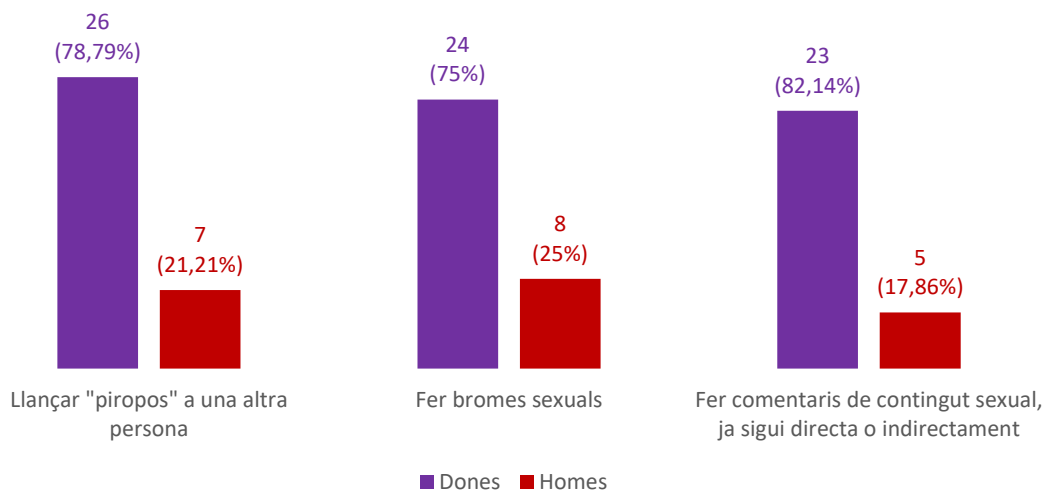
8

Gràfic 49. Accions que no constitueixen assetjament per sexe

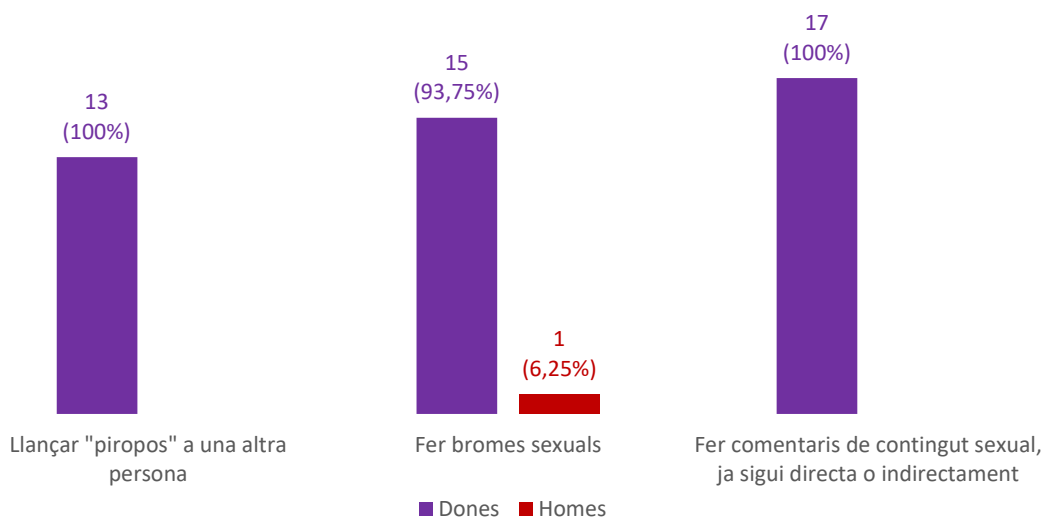


⁸ El nombre total de respostes dels gràfics no corresponen al conjunt del total de persones que van respondre l'enquesta, donat que la pregunta principal tenia respostes de múltiple selecció.

Gràfic 50. Accions que constitueixen assetjament que s'han observat per sexe



Gràfic 51. Accions que constitueixen assetjament que s'han patit per sexe



Pel que fa al **coneixement del Protocol del que disposa l'Ajuntament**, un **65% el coneix**. Tot i així, un **27 % no sabia con acudir o els passos a seguir**, un **45% el coneix però no sabia si seguiria el procediment establert** en el protocol mentre el **28% el coneix i seguiria el procediment establert**.

Tanmateix, tota la plantilla conclou que és necessari que l'Ajuntament disposi d'un protocol, menys una persona que es mostra més escèptica no amb la temàtica sinó amb l'eina.

Finalment, l'enquesta indica **que el protocol s'ha hagut d'aplicar en dos casos**, dels quals un s'ha considerat que s'ha resolt de forma eficaç i l'altre no.

3.8 Conclusions

Les **conclusions** del diagnòstic són les següents:

- La plantilla està formada per una **major presència de dones que d'homes**
- Les **dones ocupen grups professionals de major rang**. Representen el 65,52% en el grup professional A2, el 74,60% en el grup C1, mentre que al grup de major rang el percentatge és força equilibrat respecte el dels homes (51,72% de dones al grup professional A1)
- Dins dels diferents grups professionals, els **homes ocupen llocs de treball de més de responsabilitat**
- Existeix una **diferència salarial** del 13,27% favorable als homes, la qual es deu a **2 factors**:
 - El **complement específic** dels llocs de treball ocupats per homes és un 28,36% superior al dels llocs de treball ocupats per dones, degut precisament a que es tracta de llocs de més responsabilitat
 - Les dones estan subjectes a una **major rotació** i s'acullen a més **mesures de conciliació**, la qual cosa redueix el seu salari percebut
- Hi ha **segregació horitzontal** a nivell **d'àrees de treball**; és a dir, n'hi ha de **feminitzades** (acció social, escola bressol, intervenció-comptabilitat...,) i de **masculinitzades** (esports i joventut, policia local, brigada municipal...,)
- Hi ha **segregació horitzontal** a nivell de **llocs de treball**. Els llocs com administratiu o administrativa o educador o educadora social estan feminitzats, mentre que els d'agent de policia o conserge estan masculinitzats
- La **segregació horitzontal** a es reproduïx en les **noves incorporacions** a la plantilla, atès que la majoria de les dones que s'han incorporat ho han fet a llocs de treball d'administratives, mentre que els homes als de la policia local
- L'Ajuntament qualifica fa **difusió dels processos de selecció i les contractacions** a través de **mitjans perceptius** però també a través d'altres mitjans **extra-oficials**, com per exemple, les xarxes socials.
- L'**evolució de la plantilla**, atenent a les categories professionals, la composició de les àrees i els llocs de treball per sexe **s'ha mantingut estable** durant els últims 4 anys (2017-2020)

- El **83%** de la plantilla **procura utilitzar un llenguatge no sexista** en els textos que redacta, malgrat que només el **68%** percep que l'Ajuntament té en compte aquesta pauta en els documents que elabora.
- El **78%** de la plantilla afirma que **no haver rebut instruccions de redactar en llenguatge no sexista** i, en aquest sentit, el **90%** reclamen que els seria d'utilitat **disposar d'eines que facilitin la redacció de textos en llenguatge no sexista**.
- En l'anàlisi d'alguns documents elaborats per l'Ajuntament (notícies, aparats web i documents de convocatòries d'ofertes de treball i promoció) es detecta l'ús del **genèric masculí** o bé **desdoblements** que podrien ser substituïts per paraules genèriques, neutres al gènere.
- El **47%** de la plantilla **desagrega les dades que recull per sexe**. No obstant això, les persones enquestades indiquen que **no hi ha una guia de com fer-ho** i posen de manifest que els **seria d'utilitat disposar d'eines i plantilles** que les ajudin en la recollida de dades.
- S'observa que **les dones són les que més participen a les formacions**, tant les enfocades a temàtiques relacionades amb la igualtat com les d'altres àmbits
- Atenent als resultats de l'enquesta, les **formacions en matèria d'igualtat que més interès generen entre la plantilla** són les de **comunicació no sexista**, el coneixement del **marc normatiu i estratègic d'igualtat**, l'aplicació de la **perspectiva de gènere en l'activitat diària** i eines per a **elaborar plans d'igualtat**
- La plantilla identifica que els **condicionants que limiten les seves possibilitats de promoció** són la **falta d'oportunitats** i la **falta de temps per a formar-se o preparar-se els exàmens**
- La plantilla disposa de **3 hores de flexibilitat horària en l'entrada i la sortida de la feina**. Tanmateix, **les persones que realitzen treball a torns no disposen d'aquesta flexibilitat**
- En **90%** de **permisos de conciliació de la vida laboral, familiar i personal** són **sol·licitats per dones**. Entre aquests permisos de conciliació hi ha reduccions de jornada i excedències per cura de fills o filles i concessió d'hores per motiu de lactància. Així mateix, les persones que han sol·licitat aquests permisos **pertanyen a àrees de treball especialment feminitzades** (escola bressol i acció social).
- Un **62% del total de dones** i un **74% del total dels homes** considera que les **mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament donen resposta a les necessitats** que tenen.

- Les necessitats de **conciliació de flexibilitat horària** més habituals són: poder distribuir de forma més **personalitzada la jornada en funció del volum de treball** i poder flexibilitzar la jornada laboral per tal **d'acompanyar als fills o filles a l'escola o recollir-les**.
- Les necessitats de **conciliació de flexibilitat de l'espai** més habituals són el **teletreball i rebre formació en línia**, una demanda similar en els homes i les dones
- El **Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'ajuntament de Sant Feliu de Guíxols** presenta alguns desajustos de definició, conceptualització i categorització d'assetjament sexual i per raó de sexe, si es prenen de referència la Llei 17/2020 i la Llei 5/2008⁹
- Prop de 1/3 part de la plantilla considera que **llançar "piropos", fer bromes sexuals o comentaris de contingut sexual no són accions constitutives d'assetjament**. Així mateix, aquestes són les accions que **més s'han observat** al conjunt de la plantilla, així com les que **més s'han patit**

⁹ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

4 PLA D'ACCIONS

D'acord amb el diagnòstic, els objectius que configuraran les mesures recollides en el pla d'accions són:

- **Disminuir la segregació horitzontal** per àrees i llocs de treball, de manera que hi hagi una representació equitativa de dones i homes a totes les àrees de treball de l'Ajuntament, especialment en aquelles àrees en que s'han detectat una representació desigual de dones i homes (unitat de la brigada municipal, policia local, acció social i educació) així com en els llocs de treball de la mateixa categoria (llocs de consergeria o administració)
- **Disminuir la segregació vertical** i, per tant, fomentar l'ocupació dels llocs de comandament i responsabilitat per part de les dones
- **Ajustar el contingut del Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols** a la normativa vigent
- **Sensibilitzar a la plantilla** en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- **Fomentar la implicació dels homes en la consecució de la igualtat efectiva**

El Pla d'Accions del Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols s'ha plantejat en els mateixos eixos que el diagnòstic per tal d'assegurar la màxima correspondència als resultats obtinguts. No obstant això, una vegada realitzat el diagnòstic i analitzats els resultats, no s'ha recomanat necessari emprendre accions relatives a la "classificació professional" i la "política retributiva", per la qual cosa els **eixos d'actuació** són els següents:

- Procés de selecció i contractació
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball (el que inclou prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, mobilitat funcional, treball a torns, l'auditoria salarial...)
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Així mateix, de cada mesura es defineixen els camps que estableix l'article 8.2 del R.D 901/2020, els següents:

- Denominació
- Descripció

- Objectius
- Indicadors
- Recursos humans i materials
- Prioritat
- Termini

Dit això, a continuació **dues consideracions**:

- Encara que no s'indiqui expressament, tots els **indicadors** es **desagregaran per sexe**
- Les **accions de caràcter continu amb vigència fins al final del Pla d'Igualtat s'entendran com a automàticament prorrogades** una vegada finalitzi el període de vigència del Pla d'Igualtat, excepte que els informes d'avaluació desaconsellin de seguir-les aplicant

A continuació, es mostren les accions del Pla d'Igualtat:

1. Procés de selecció i contractació						
Denominació	Descripció	Objectius	Indicadors	Recursos humans i materials	Prioritat	Termini
1.1. Redacció de les ofertes de treball en llenguatge no sexista	Les ofertes de treball es redactaran en llenguatge no sexista, la qual cosa implica no utilitzar el genèric masculí ni qualsevol altre tipus d'expressió amb connotacions de gènere, que pugui causar biaixos en el sexe de les persones que es presenten a les candidatures Així mateix, s'utilitzarà un llenguatge inclusiu que contempli la perspectiva LGBTI.	Aconseguir que el 80% de les ofertes de treball estiguin redactades en llenguatge no sexista Identificar els termes que es redacten més recurrentment en llenguatge sexista en les ofertes de treball	Número d'ofertes de treball redactades en llenguatge no sexista Termes que s'escriuen més recurrentment en masculí genèric en les ofertes de treball (tècnic, candidat, aspirant...,)	Àrea d'Organització i Recursos Humans	Alta 4t trimestre de 2021	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Acció continua
1.2. Valoració de la formació en igualtat en tots els processos de selecció	En tots els processos de selecció es valorarà que les persones candidates disposin de formació en igualtat. La ponderació de la formació en igualtat variarà en funció de grau d'aplicabilitat de la formació en el lloc de treball i s'assegurarà que aquesta ponderi, com a mínim 0,20 punts	Aconseguir que la formació en igualtat puntuï un mínim de 0,2 punts en el 80% de les ofertes de treball Aconseguir que el 50% de les persones que s'incorporin a la plantilla disposin de formació en igualtat	Número d'ofertes de treball en les que s'ha valorat la formació en igualtat Puntuació que s'ha concedit a la formació en igualtat en funció del lloc de treball Persones que s'han incorporat a la plantilla amb formació en igualtats	Àrea d'Organització i Recursos Humans	Baixa Any 2023	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Acció continua

1.3. Inclusió de temari d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les ofertes de treball	Les ofertes de treball inclouran, de forma transversal, temari en igualtat d'oportunitats com, per exemple, la Llei Orgànica 3/2007, d'igualtat entre dones i homes, la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes, la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.	Aconseguir que el 80% de les ofertes de treball incloguin temari en igualtat a l'avaluació Aconseguir que en el 50% dels processos selectius es facin preguntes sobre igualtat d'oportunitats, tant en la prova escrita, com en l'entrevista	Número d'ofertes de treball en les que s'ha inclòs temari sobre la igualtat Número d'ofertes de treball en les que hi havia alguna pregunta o activitat relacionada amb la igualtat d'oportunitats Número d'entrevistes en les quals s'ha fet una pregunta a la persona candidata sobre algun tema relacionat amb la igualtat d'oportunitats Tipus de temari que s'inclou en matèria d'igualtat (Llei 17/2015, Llei Orgànica 3/2007...,)	Àrea d'Organització i Recursos Humans	Alta 1r trimestre 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Acció continua
2. Formació						
2.1. Formació en horari laboral	Es promourà que totes les formacions que ofereixi l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols es realitzin dins de l'horari laboral de les persones a les quals van dirigides. En el cas que la formació s'adreci al conjunt de la plantilla o bé a un gruix considerable d'aquesta, es procurarà que sigui en horari de matí o bé que es pugui realitzar en un format lliure (formació telemàtica i asincrònica). En aquest últim cas, cada persona ha de poder adaptar la formació als horaris que més li convinguin.	Aconseguir que el 90 % de les formacions es realitzin dins l'horari laboral	Nombre de formacions realitzades i horari d'aquestes en relació a l'horari i el sexe de les persones que l'han realitzat	Comissió de formació	Alta 1r trimestre 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Acció continua

	Si, per motius de força major, la formació no es pugues fer dins l'horari laboral, les hores destinades a aquesta es compensarien amb hores laborables.					
2.2. Programació de formació en igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a la plantilla municipal	Amb caràcter anual, es planificarà formació sobre conceptes bàsics entorn a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins del programa d'accions formatives. Aquesta formació tractarà sobre sensibilització en conceptes generals, a efectes de poder-ho incorporar a l'activitat diària de cada àrea de treball. Aquesta formació serà de caràcter obligatori. El temari de la formació girarà a l'entorn del marc normatiu en igualtat, els conceptes bàsics d'igualtat (sexe, gènere, perspectiva de gènere, transversalitat de gènere...,) i posarà de relleu la importància de desagregar dades per sexe. Finalment, els continguts de les formacions quedaran guardats en un repositori des del qual es podran consultar. Aquesta eina anirà especialment dirigida a les persones que no hagin pogut assistir a les formacions previstes.	Disposar de personal format en igualtat en totes les àrees de l'Ajuntament Formar al 60% de la plantilla en igualtat	Nombre de formacions en igualtat realitzades Nombre de persones que ha participat les formacions Percentatge d'assistència per àrees Nombre d'àrees que han programat la formació de manera independent	Comissió de formació / Aplicació Formació i perfeccionament	Alta 1r trimestre 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Puntual anual

2.3. Programació de formació sobre llenguatge i comunicació no sexista	Amb caràcter anual, es programarà una formació sobre el llenguatge i la comunicació no sexista. Aquesta formació tindrà per objectiu que la plantilla percebi la importància de practicar una redacció lliure d'estereotips de gènere (especialment, quan es dirigeix a la ciutadania) i es doti d'eines per fer-ho. Així mateix, es tractaran totes les dificultats que suposa redactar en llenguatge no sexista i es parlarà de la incidència de la cultura en el llenguatge. En la mateixa línia, es proposa l'ús del llenguatge inclusiu, d'acord també amb la perspectiva LGBTI. Finalment, els continguts de les formacions quedaran guardats en un repositori des del qual es podran consultar. Aquesta eina anirà especialment dirigida a les persones que no hagin pogut assistir a les formacions previstes.	Formar a totes les persones que redacten documents dirigits a la ciutadania en llenguatge no sexista (ofertes de treball, notes de premsa, correus electrònics informatius...,)	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones que redacten documents dirigits a la ciutadania que han rebut formació Nombre de persones que han participat de les formacions per sexe i àrea de treball	Comissió de formació / Aplicació Formació i perfeccionament	Mitjana 3r trimestre de 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Puntual anual
2.4 Programació anual de formació de la Llei 11/2014	Amb caràcter anual, es programarà formació sobre la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta formació tindrà per objectiu que la plantilla pugui identificar les diverses formes de LGBTI-fòbia, saber els mecanismes de denúncia i conèixer els conceptes principals de la perspectiva LGBTI. Es buscarà la manera d'aconseguir la formació sigui cursada pel màxim de persones; a tall d'exemple, que cada cap d'àrea assigni les dates que més li encaixin a l'equip de treball i que en promogui la seva assistència. El contingut de la formació quedarà guardat en un repositori des del que es podrà consultar. Aquesta eina	Formar a totes les persones de la plantilla de l'Ajuntament entorn a la perspectiva LGBTI	Nombre de formacions realitzades Aconseguir un increment del 50% de l'assistència a la formació Nombre de persones que han participat de les formacions per sexe i àrea de treball	Comissió de formació / Aplicació Formació i perfeccionament	Mitjana 3r trimestre de 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Continua

	anirà especialment dirigida a les persones que no hagin pogut assistir a les formacions previstes.					
2.5. Incorporació d'un mòdul de formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les persones de nova incorporació	Les persones que s'incorporin de nou a la plantilla de l'Ajuntament rebran formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Es tracta d'un mòdul de formació que formarà part de la que actualment ja s'imparteix a les persones que s'incorporen a la plantilla. Així mateix, se'ls facilitarà material que sintetitzi tots els conceptes treballats, els següents: • Conceptes bàsics d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes • Eines per desagregar dades per sexe (veure acció 4.1) • Eines per a redactar en llenguatge no sexista (veure acció 4.2) • Glossari amb definicions entorn a les proposades a la Llei 11/2014, així com d'introducció a la diversitat sexual i de gènere i la perspectiva LGBTI El contingut de la formació quedarà guardat en un repositori des del que es podrà consultar. Aquesta eina anirà especialment dirigida a les persones que no hagin pogut assistir a les formacions previstes.	Realització, per part del 80% de les persones de nou accés, d'una formació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, eines per a desagregar dades per sexe i eines per a redactar a través d'un llenguatge no sexista Facilitar al 100% de les persones de nova incorporació material per a treballar amb perspectiva de gènere	Nombre de persones i percentatge de persones per àrea i sexe a que a les que s'ha realitzat formació en igualtat dins del paquet de formació de benvinguda Nombre i tipologia de materials/eines facilitades (desagregació de dades per sexe, llenguatge no sexista, conceptes generals....)	Comissió de formació	Baixa Any 2023	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Continua

2.6. Identificació del nivell formatiu i les titulacions de les dones i els homes de la plantilla	L'Ajuntament sol·licitarà a totes les persones de la plantilla les seves titulacions de formació reglada i no reglada i les registrarà a una base de dades	Disposar de totes les dades del nivell formatiu de les dones i els homes de la plantilla, per tal de plantejar millors polítiques de formació promoció professional	Nombre de persones que han facilitat les seves titulacions per sexe Nivell formatiu mig de les dones i els homes de la plantilla Branques formatives per tipus i sexe	Organització i Recursos Humans	Baixa Any de 2023	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Puntual (a les persones de la plantilla) i continua (sol·licitar a totes les noves incorporacions)
3. Promoció professional						
3.1. Impuls d'accions de sensibilització que posin en valor el lideratge femení	En el marc de campanyes específiques com les del dia internacional de la dona, el de la nena i la ciència o les nenes i les TIC es promouran accions que posin en valor la necessitat de qualificar i acompanyar a les dones perquè accedeixin a llocs de direcció i es farà difusió dels avantatges que això suposa (decisiones més assertives, millor gestió de la intel·ligència emocional, etc.)	Elaborar campanyes que promoguin els valors del lideratge femení en el 50% de les efemèrides relacionades amb temes d'igualtat Ajustar el tipus de campanya de sensibilització d'acord a les necessitats de context (cartelleria, activitats pràctiques, difusió de webinars, ponències...) Fer difusió de les campanyes de sensibilització mitjançant tots els canals a l'abast de l'Ajuntament, a fi i efecte d'arribar al 100% de la plantilla	Nombre de campanyes de sensibilització en els quals s'ha posat en valor el lideratge femení Tipus d'accions de sensibilització (cartelleria, activitats pràctiques, difusió de webinars, ponències...) Mecanismes de difusió de les campanyes (intranet, correu electrònic, cartells...) Percentatge de persones de la plantilla que han accedit al contingut de les accions de sensibilització	Comissió negociadora Pla igualtat / Aplicació Formació i Perfeccionament	Alta 1r trimestre de 2022	Puntual periòdica (es valorarà fer campanyes específiques en efemèrides concretes)

3.2. Presència d'equips mixtos en els tribunals, comissions, equips de treball...,	L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols promourà que tots els tribunals, comissions, equips de treball..., tinguin una presència equilibrada de dones i homes, especialment, quan aquests hagin de prendre decisions substancials (selecció de personal, promoció, contractació externa, etc.). Així doncs, caldrà idear el mecanisme que permetrà la paritat de sexe en els tribunals, comissions, equips de treball, etc. Podria ser algun dels següents: • Revisar els horaris de les reunions, proves, processos de selecció..., als efectes de facilitar l'assistència de les persones que formen part dels tribunals, comissions, equips de treball, etc. • Assegurar que les persones suplents són del mateix sexe que les titulars	Aconseguir que el 80% dels tribunals, comissions, equips de treball..., tinguin una presència paritària de dones i homes	Nombre i percentatge de comissions, tribunals, equips de treball..., amb una representació paritària Nombre de comissions, tribunals, equips de treball..., que s'ha vist modificada la seva composició per assegurar que sigui paritària	Organització i Recursos Humans	Alta 1r trimestre 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Continua
3.3. Impuls de la formació en lideratge i gestió d'equips a les dones de la plantilla	Es promourà a les persones de la plantilla, especialment a les que han participat de l'acció 3,3, l'accés a formació en lideratge i gestió d'equips, tot posant en marxa accions com: • Bosses d'hores de formació en horari laboral • Reduccions de jornada per motius de formació hores • Ajuts econòmics	Promoure que les persones assessorades (acció 3,3) accedeixin a formació en lideratge i gestió d'equips Posar en marxa accions que permetin a les persones assessorades rebre la formació	Percentatge de persones assessorades que han accedit a formació en lideratge i gestió d'equips Tipus d'accions implementades i orientades a facilitar l'accés a la formació	Comissió de formació / Aplicació Formació i Perfeccionament	Baixa Anys 2024	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat. Continua

3.4. Posada en marxa d'accions positives que afavoreixin la promoció del sexe menys representat	Totes les convocatòries de promoció que tinguin per objecte accedir a una àrea masculinitzada/feminitzada, incorporaran una clàusula que doni preferència d'accés a les persones del sexe menys representat	Seleccionar totes les candidatures de promoció del sexe menys en cas d'empat Incorporar clàusules de gènere en totes les ofertes de promoció en el cas d'empat	Nombre d'ofertes de promoció que inclouen clàusules de gènere en cas d'empat Nombre d'ofertes de promoció en les que hagi sigut necessari aplicar clàusules de gènere en cas d'empat	Organització i Recursos Humans	Mitjana 2n trimestre 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat o, en el seu defecte, fins que s'hagin corregit els problemes d'infrarrepresentació Continua
4. Condicions de treball						
4.1. Recollida de dades desagregades per sexe	S'establirà un mètode homogeni en la recollida de dades que permeti obtenir la informació desagregada per sexe. Així mateix, s'elaboraran guies i plantilles de recollida de dades per a facilitar-les a la plantilla	Dotar d'eines de recollida de dades desagregades per sexe a totes les persones de la plantilla que s'encarreguin de recollir-ne	Nombre de persones que han rebut la guia i els mètodes d'obtenció de dades desagregades per sexe Grau de satisfacció de la plantilla respecte la guia i els mètodes establerts	Comissió Negociadora Pla Igualtat	Alta 1r trimestre 2022	Segon trimestre de 2022 Puntual
4.2. Redacció de documents en llenguatge no sexista	Des de l'Ajuntament, es facilitaran un conjunt d'eines que facilitin la redacció de documents en llenguatge no sexista. En aquest sentit, es valorarà la idoneïtat dels recursos existents o si és necessari elaborar una guia ajustada a les necessitats de l'Ajuntament. En paral·lel, l'Ajuntament emetrà una directriu a la plantilla, tot plantejant la necessitat i la importància de redactar en llenguatge no sexista	Dotar a totes les persones de la plantilla, entre les funcions de les quals, hi hagi la redacció de documents, d'eines de redacció en llenguatge no sexista Redactar un 60% dels documents municipals en llenguatge no sexista. Es prestarà especial atenció	Nombre de persones a les que se'ls hi ha facilitat eines per incorporar un llenguatge i comunicació no sexista Grau de satisfacció de la plantilla respecte l'eina Percentatge de documents redactats en llenguatge no sexista	Grup de treball administració electrònica	Mitjana 3r trimestre de 2022	Fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat (la redacció de documents) i abans del 4t trimestre de 2022 (la difusió d'eines) Continua (la redacció de documents) i

		als documents que es redactin de cara a la ciutadania, pels quals s'intentarà assolir un percentatge mínim del 80%	Percentatge de documents dirigits a la ciutadania, redactats en llenguatge no sexista			puntual (la difusió d'eines)
4.3. Elaboració d'un qüestionari d'avaluació d'activitats amb perspectiva de gènere	L'Ajuntament elaborarà un qüestionari online que permeti obtenir dades de les activitats que dugui a terme, desagregades per sexe. Aquest es facilitarà sempre que l'Ajuntament imparteixi una formació, planifiqui una activitat, posi en marxa una campanya..., i anirà destinat a obtenir dades comparatives de l'interès, la satisfacció, les expectatives..., de les dones i homes de la plantilla	Conèixer les diferents valoracions que les dones i homes de la plantilla fan de les activitats/ formacions/ campanyes..., organitzades per l'Ajuntament, als efectes de tenir en compte les prioritats i expectatives de les dones i homes en les properes que s'organitzin	Tipus de variables recollides en el qüestionari d'avaluació Nombre de vegades que s'ha facilitat el qüestionari a la plantilla Tipus d'actuacions per a les quals s'ha facilitat el qüestionari a la plantilla	Transversal per tota l'organització	Mitjana 4t trimestre 2022	Abans de l'any 2023 Puntual
4.4. Posar en marxa una programació anual de campanyes de sensibilització en igualtat	A l'inici de cada any, l'Ajuntament revisarà les efemèrides específiques d'igualtat previstes amb el calendari i planificarà una sèrie d'activitats específiques de sensibilització orientades a posar-les en valor. Es donarà especial rellevància a les següents tres efemèrides: 8 de març, dia internacional de la dona 18 de setembre, dia internacional de la igualtat salarial 25 de novembre, dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones Una vegada dutes a terme les activitats, es facilitarà un qüestionari d'avaluació a la plantilla i se'n avaluaran els	Realitzar actuacions de sensibilització en igualtat en totes les efemèrides relacionades amb temes d'igualtat d'oportunitats Facilitar un qüestionari d'avaluació de totes les actuacions que es duguin a terme Determinar el grau de satisfacció de la plantilla respecte les activitats i l'adequació d'aquestes	Nombre i tipologia d'actuacions realitzades en cada efemèride Nombre de persones a les quals s'ha facilitat el qüestionari d'avaluació Percentatge de resposta del qüestionari d'avaluació Grau de satisfacció de la plantilla amb les activitats plantejades	SIAD	Alta 4t trimestre de 2021	Es posarà en marxa a partir del 1r trimestre de 2022 i fins al final de la vigència del Pla d'Igualtat Continua

	resultats, als efectes d'optimitzar la planificació de les properes campanyes (veure acció 5.3)	respecte la realitat de la plantilla a l'Ajuntament Aconseguir que les actuacions de sensibilització arribin, com a mínim, a un 80% de la plantilla	Percentatge de persones de la plantilla que han sigut receptores de les actuacions de sensibilització			
4.5. Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	La propera licitació de gestió del servei de gestió de prevenció dels riscos laborals inclourà un doble requisit: en primer lloc, que les mesures de prevenció siguin amb perspectiva de gènere i, en segon, que entre l'equip que executa el contracte hi hagi persones formades en igualtat	Assegurar que entre les persones que gestionen la prevenció de riscos laborals n'hi ha, com a mínim una, que té formació en igualtat d'oportunitats Assegurar que les mesures de prevenció de riscos laborals incorporen la perspectiva de gènere	Tipus de clàusules de gènere de la licitació Grau de qualificació en matèria d'igualtat de les persones que executen el contracte Nombre de mesures de prevenció de riscos laborals en perspectiva de gènere incorporades Percentatge de mesures de prevenció de riscos laborals que preveuen la perspectiva de gènere	Comitè de Seguretat i Salut Laboral	Mitjana A la finalització de la licitació actual	A la finalització de la licitació actual Puntual periòdica (cada vegada que es liciti el servei)

4.6. Creació d'un grup de treball per a valorar la incorporació de mesures per afavorir el benestar i la salut de les dones	Creació d'un grup de treball per a la valoració de mesures orientades a millorar el benestar i la salut de les dones	Estudiar la viabilitat d'incorporar mesures i analitzar la tipologia de mesures	Nombre de persones que han participat en el grup de treball per sexe Número de reunions i trobades Número de mesures proposades	Comitè de Seguretat i Salut Laboral	Mitja 4art trimestre 2022	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Continua
4.7. Recollida de dades de les ampliacions de servei per sexe	S'establirà un sistema de recollida de dades que permeti recopilar les dades de les ampliacions de servei a efectes d'analitzar el seu impacte de gènere	Disposar de totes les dades d'ampliacions de serveis anuals per sexe Conèixer les ampliacions de serveis per grup professional, àrea, sexe i nombre d'ampliacions	Nombre d'ampliacions de serveis per sexe Perfil de les persones que fan ampliació de servei (grup professional, àrea...) Percentatge de masculinització/feminització de les àrees en les quals es realitzen més ampliacions de servei	Organització i Recursos Humans	Baixa Any 2024	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Continua

4.8. Difusió de les mesures orientades a promoure la formació de la plantilla	S'informarà a totes les persones que formen part de la plantilla dels avantatges que tenen al seu abast en cas de voler formar-se (pagament parcial de la formació, de costos associats a la formació, etc.) Aquesta informació es publicarà per tots els mitjans interns, als efectes d'assegurar que tota la plantilla la rep	Informar a tota la plantilla de les mesures existents en matèria de formació Incrementar en un 10% el nombre de persones que es matriculen a cursos de formació	Percentatge de persones de la plantilla al qual ha arribat la informació Tipus de canals utilitzats Increment del percentatge de persones que es matriculen a cursos de formació	Comissió de formació	Alta 4t trimestre de 2021	Abans de la publicació de l'oferta formativa de 2022 Puntual anual (abans de la publicació del programa de formació anual)
4.9. Creació de mesures de desconexió digital	L'Ajuntament posarà en marxa un paquet de mesures orientades a promoure la desconexió digital, entre les quals, podria haver-hi les següents: • Limitar l'enviament de correus electrònics fora de l'horari laboral • Limitar l'enviament de correus electrònics a persones que estiguin de vacances o de baixa laboral • Recomana la desconexió del mòbil de feina fora d'horari laboral • Altres	Incorporar un mínim de 5 mesures orientades a promoure la desconexió digital Elaborar un mínim de 5 recomanacions orientades a promoure la desconexió digital Avaluar el grau de satisfacció de la plantilla amb les mesures	Nombre i tipologia de mesures aprovades Percentatge i tipologia de mesures obligatòries i mesures consistents en recomanacions Situacions en les quals cal atendre a requeriments laborals fora d'horaris de feina i llocs de treball als que afecta Grau de satisfacció respecte amb les mesures	Organització i Recursos Humans	Mitjana 2r trimestre 2022	Abans del 3r trimestre de 2022 (vacances d'estiu) Puntual

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

5.1. Creació d'un mecanisme de flexibilització de l'horari laboral de les persones amb règim de treball a torns	S'estudiarà la viabilitat d'incorporar un mecanisme per a que les persones amb treballs a torns puguin flexibilitzar el seu horari d'entrada i de sortida. Aquest, vetllarà per fer possible que les persones que treballen a torns es puguin posar d'acord amb les persones que complementen els seus horaris, a efectes de flexibilitzar les hores d'entrada i sortida.	Idear un mecanisme de flexibilitat horària que doni cobertura al 60% de les persones que treballen per torns Aconseguir que el mecanisme permeti una flexibilitat horària mínima de 30 minuts Avaluar el grau de satisfacció de les persones afectades pel treball a torns amb la mesura	Percentatge de persones amb règim de treball a torns a les quals s'aplica aquest mecanisme Percentatge de persones amb règim de treball a torns que han fet ús del mecanisme Minuts de flexibilitat que permet el mecanisme Grau de satisfacció de les persones afectades amb la mesura	Organització i Recursos Humans	Mitjana 4rt trimestre 2021	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Puntual
5.2. Realització d'una campanya de corresponsabilitat en l'ús de mesures de conciliació	S'elaborarà una campanya de difusió de les mesures de conciliació a les quals tenen dret les persones de la plantilla i es buscarà que les persones que rebin el missatge siguin, principalment, els homes, atès que són les que fan menys ús de les mesures de conciliació	Elaborar material i fer-ne difusió dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar que les persones de la plantilla tenen al seu abast Posar en marxa una campanya de corresponsabilitat en l'ús de mesures de conciliació en la qual es posin en valor un mínim de 5 avantatges/arguments de corresponsabilitzar els homes en les tasques domèstiques	Tipus de material de difusió de les mesures de conciliació que s'ha elaborat i percentatge de persones que l'han rebut Canals de difusió utilitzats Nombre i tipus d'arguments utilitzats en pro de la corresponsabilitat	Organització i Recursos Humans	Mitjana 3r trimestre 2022	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Puntual anual

6. Infrarrepresentació femenina

6.1. Promoció de la participació de dones als òrgans de representació legal de la plantilla	Amb caràcter previ a la celebració d'eleccions sindicals, els sindicats posaran en marxa actuacions de sensibilització que animin a les dones a presentar-se a les eleccions i que informin dels beneficis de disposar d'equips mixtos en la representació legal de la plantilla	Aconseguir una presència paritària de dones i homes en els òrgans de representació legal de la plantilla	Nombre i tipus d'accions posades en marxa als efectes d'animar a les dones a presentar-se a les eleccions sindicals Increment del percentatge de dones en la representació legal de la plantilla	Seccions Sindicals	Mitjana Amb caràcter previ a les eleccions sindicals	Abans de les eleccions sindicals Puntual
6.2. Incorporació de persones del sexe menys representat en àrees masculinitzades/feminitzades	L'Ajuntament aplicarà clàusules positives en les convocatòries d'accés a àrees masculinitzades/feminitzades. Aquestes clàusules preveuran que en cas d'empat entre dues candidatures en una àrea masculinitzada o feminitzada s'escollirà a la persona del sexe menys representat.	Incorporar clàusules de gènere en el 80% de les ofertes de feina Equilibrar la presència de dones i homes a les àrees amb infrarrepresentació d'un dels dos sexes	Percentatge de convocatòries en les quals s'han incorporat clàusules de gènere Percentatges de convocatòries en les quals s'ha aplicat la clàusula Increment del nombre d'àrees amb representació paritària d'ambdós sexes	Organització i Recursos Humans	Alta 1r trimestre 2022	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Continua
7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe						
7.1. Definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe com una conducta que es pot produir de manera puntual i continuada	Especificar que la violència masclista i, per tant, l'assetjament sexual o per raó de sexe es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada, d'acord amb la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, article 3.2	Incorporar el caràcter puntual i reiterat de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Protocol	Grau d'ajust entre la normativa i el protocol respecte el caràcter puntual i reiterat de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Comitè de seguretat i salut laboral	Alta 4t trimestre de 2021	Abans de l'aprovació del nou protocol Puntual

7.2. Inclusió d'un apartat de recomanacions formatives dins el protocol per a l'assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament	S'elaborarà, en el marc del Protocol de l'Ajuntament, un apartat de recomanacions formatives a la plantilla, així com es marcarà la prioritat, el possible calendari de formacions, la temàtica, el contingut, el caràcter (obligatòria o no obligatòria), l'objectiu i les persones destinatàries. Per tal de recollir i estructurar les formacions, caldrà dur a terme un anàlisi previ, als efectes d'identificar les més prioritàries	Incorporar 4 recomanacions formatives a la plantilla, establint la prioritat, el calendari de formacions, la temàtica, el contingut, el caràcter, l'objectiu i les persones a les quals s'adrecen Es buscarà que el 60% de les persones de la plantilla cursin, com a mínim, una de les 4 formacions que es recomanaran	Nombre de recomanacions formatives incorporades Temàtica de les accions formatives Perfils als quals s'adrecen les accions formatives	Comitè de seguretat i salut laboral	Baixa Any 2023	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Puntual
7.3. Realització d'una formació i sensibilització a la plantilla de l'Ajuntament sobre el concepte d'assetjament sexual i per raó de sexe	Es realitzarà una formació per tal de sensibilitzar a la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. La formació tindrà per objectiu dotar a la plantilla de l'Ajuntament d'elements per tal de poder identificar l'assetjament sexual i per raó de sexe així com erradicar-lo. La formació es centrarà en aquells tipus d'assetjament que la diagnosi del present Pla d'Igualtat ha identificat com a més habituals a l'Ajuntament Es buscarà la manera d'aconseguir la formació sigui cursada pel màxim de persones; a tall d'exemple, que cada cap d'àrea assigni les dates que més li encaixin a l'equip de treball i que en promogui la seva assistència	Realitzar una formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe al 80% de les persones de la plantilla Aconseguir que, com a mínim, es matriculi a la formació una persona de cada una de les àrees	Nombre de persones que han assistit per sexe, àrea de treball, lloc de treball i grup professional Nombre d'àrees en les quals hi ha, com a mínim, una persona que ha cursat la formació	Comitè de seguretat i salut laboral /Aplicació Formació i Perfeccionament	Alta Tant bon punt s'aprovi el nou Protocol	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Puntual anual

7.4. Realització d'una formació a la plantilla sobre l'existència del Protocol i les vies per aplicar-lo	Per tal de donar a conèixer el Protocol, es realitzarà una formació en què s'explicarà el procediment d'actuació en cas d'assetjament, d'acord amb el contingut fixat en el protocol Aquesta formació, serà obligatòria, atès que té afectació directa a l'activitat diària de tots els llocs de treball de l'Ajuntament. La formació també serà obligatòria per a les noves incorporacions	Realitzar la formació al 100% de la plantilla	Nombre de persones que han assistit per sexe, àrea de treball, lloc de treball i grup professional	Comitè de seguretat i salut laboral /Aplicació Formació i Perfeccionament	Alta Tant bon punt s'aprovi el nou Protocol	Fins al final de la vigència del pla d'igualtat Puntual anual (a les noves incorporacions)
7.5. Informació a la plantilla sobre els circuits disponibles per a executar una denúncia al protocol sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe	A través de la intranet, es crearà un apartat en el que la plantilla podrà consultar les vies i circuits disponibles per tal d'efectuar una denúncia dins del marc del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament, així com es facilitarà el contacte per a possibles assessoraments. Les persones que no disposin d'accés a la intranet, se'ls facilitarà la informació a través d'un missatge de correu electrònic	Incorporar un apartat dins la intranet sobre el Protocol i el circuit d'aquest Enviar al 100% de la plantilla que no disposa d'accés a la intranet el Protocol i el circuit d'aquest	Nombre de persones a les quals se'ls ha facilitat el Protocol i el circuit per correu electrònic	Comissió del protocol	Alta Tant bon punt s'aprovi el nou Protocol	3 mesos després de l'aprovació del nou Protocol Puntual

7.6. Inclusió d'un apartat de definicions bàsiques sobre els aspectes del protocol	Dins el Protocol, s'elaborarà un apartat on s'inclouran definicions sobre: • Violència masclista • Prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació • Diligència deguda • Victimització secundària o revictimització • Consentiment sexual • Interseccionalitat • Precarietat econòmica Aquestes definicions s'elaboraran d'acord amb l'article 3 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista	Incorporar el 100% de les definicions al Protocol	Nombre de definicions incorporades	Comitè de seguretat i salut laboral	Alta 4t trimestre de 2021	Abans de l'aprovació del nou Protocol Puntual
7.7. Incorporació dels tipus d'assetjament previstos a la Llei 17/2020 a l'àmbit laboral	Es recolliran els tipus d'assetjament recollits a la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que es trobin dins l'àmbit laboral de les violències masclistes. De la mateixa manera, s'inclouran les definicions de cada tipologia d'assetjament	Incorporar el 100% dels tipus d'assetjament recollits a la Llei 17/2020	Tipus d'assetjament incorporats en el nou Protocol i previstos a la Llei 17/2020	Comitè de seguretat i salut laboral	Alta 4t trimestre de 2021	Abans de l'aprovació del nou Protocol Puntual
7.8. Inversió de la càrrega de la prova en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe	S'inclourà la perspectiva de la inversió de la càrrega de la prova, per la qual preveu que ha de ser la persona denunciada qui hagi de provar que no hi ha hagut assetjament i no la denunciante, d'acord amb les Lleis sobre violència masclista (Llei 5/2008) i Llei 17/2020)	Incorporar la perspectiva de la inversió de la càrrega de prova al Protocol	Grau d'ajust a la normativa de la inversió de la càrrega e la prova	Comissió investigadora del protocol d'assetjament	Alta 4t trimestre de 2021	Abans de l'aprovació del nou Protocol Puntual

7.9. Recopilació, a títol informatiu, dels permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere dins del nou Protocol	Dins el Protocol s'inclouran els permisos per motiu de conciliació per raó de violència masclista. Aquests queden recollits a l'article 49.d del 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. Els permisos són: - Les faltes d'assistència, de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi - Dret a la reducció de la jornada amb una disminució proporcional de la retribució - Reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables	Informar de tots els permisos prevists en el R.D. 5/2015	Nombre de permisos adreçats a dones víctimes de violència de gènere dels quals s'ha fet difusió	Comitè de seguretat i salut laboral	Alta 4t trimestre de 2021	Abans de l'aprovació del nou Protocol Puntual
7.10. Orientació de les campanyes del 25N d'acord amb les conductes detectades a l'Ajuntament	El contingut de les campanyes internes de prevenció de la violència de gènere posades en marxa en el marc del 25 de novembre aniran orientades a donar resposta a les conductes que s'hagin detectat com a més habituals a l'Ajuntament en el present diagnòstic; aquestes són: el "piropeig", les bromes de contingut sexual i els comentaris de caràcter sexual	Realitzar una campanya interna pel 25N on s'incorporin 3 accions que constitueixen assetjament que s'han detectat en el diagnòstic Elaborar una campanya de difusió que arribi a la totalitat de persones de la plantilla	Grau d'adequació de la campanya a les accions que constitueixen assetjament detectades Tipus d'actuacions posades en marxa Nombre de persones de la plantilla que han rebut la campanya interna	Comitè de seguretat i salut laboral	Alta 25 de novembre de 2021	Finalització dels actes del 25 de novembre de 2021 Puntual

7.11. Incorporació d'una bústia de suggeriments per a possibles modificacions del protocol, oberta per tota la plantilla	Aquesta bústia estarà oberta durant tot l'any i servirà per recollir comentaris de millora per a la propera revisió del protocol així com per recollir situacions que haurien d'estar recollides en el Protocol. Aquesta informació servirà per definir les necessitats formatives de la plantilla i les possibles campanyes internes que se'n puguin derivar	Incorporar una bústia dins el protocol per tal de determinar possibles suggeriments de la plantilla Aconseguir rebre un mínim de 10 recomanacions de la plantilla en la bústia Fer difusió de la plantilla a través de tots els mitjans interns de l'Ajuntament	Nombre de persones de la plantilla que han proposat recomanacions a la bústia Nombre i tipologia de canals pels quals s'ha difós la bústia	Comitè de seguretat i salut laboral	Mitjana 2n trimestre 2022	Fins al final del Pla d'Igualtat Continua
7.12 Deure d'intervenció en cas d'LGBTI-fòbia	Integrar el Deure d'Intervenció en cas de LGBTI-fòbia o sospita fonamentada d'aquesta, per a tot el personal de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols en el <i>Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic</i> de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. Així mateix, en cas de presenciar una agressió, obligació de comunicar-la a la persona encarregada del Servei d'Atenció Integral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols o bé als cossos de seguretat, segons la gravetat	Incorporar el deure d'intervenció en cas de LGBTI-fòbia o sospita fonamentada d'aquesta Incorporar el deure de comunicació de l'agressió a la persona responsable del SAI	Nombre d'agressions detectades per sexe Nombre d'agressions comunicades a la persona responsable del SAI	Servei d'Atenció Integral	Mitjana 2n trimestre 2022	Fins al final del Pla d'Igualtat Continua
7.13. Incorporar la LGBTI-fòbia dins el Protocol	Dins del <i>Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic</i> de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols s'incorporarà la LGBTI-fòbia com a una manifestació més de la violència masclista. En aquesta línia, s'integraran les discriminacions descrites a la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i	Establir la LGBTI-fòbia com una manifestació més de la violència masclista Incloure les discriminacions amb perspectiva LGBTI que	Nombre de discriminacions, amb perspectiva LGBTI incloses Nombre de denúncies realitzades que apliquin a més d'un eix de desigualtat	Comitè de seguretat i salut laboral	Mitjana 2n trimestre 2022	Fins al final del Pla d'Igualtat Continua

	no-discriminació, les quals es troben a l'article 3.b de la mateixa: [...] Evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents: [...] b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, les quals es troben a l'article 4 de la mateixa: - Discriminació directa - Discriminació indirecta - Discriminació per associació - Discriminació per error - Discriminació múltiple - Ordre de discriminar - Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere - Represàlia discriminatòria - Victimització secundària Així mateix, en rebre una denúncia dins del marc del protocol, s'incorporarà la perspectiva interseccional, de manera que en la valoració del cas, es consideraran els diferents eixos de desigualtat de la persona agredida. Aquests seran considerats com a agreujants o com a agressió de caràcter múltiple.	es troben a les Lleis 19/2020 i 11/2014 Incloure la perspectiva interseccional dins el protocol Establir les agressions per més d'un eix de desigualtat com a agreujant o discriminació múltiple				
--	---	---	--	--	--	--

5 SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment i avaluació de el Pla d'Igualtat que es presenta a continuació s'ajusta a el contingut de l'article 9 de Reial Decret 901/2020, que és el marc normatiu que regula el seguiment i avaluació dels plans d'igualtat interns. En aquest sentit, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols posarà en marxa el **Pla d'Igualtat per una vigència de 4 anys** en els quals durà a terme els següents **informes de seguiment i avaluació**:

- **Informes de seguiment semestral**
- **Avaluacions anuals**
- **Avaluació final**

En línia amb el que fixa la normativa, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat serà coordinat per una **Comissió de Seguiment i Avaluació**, que estarà formada pels mateixos membres que la Comissió Negociadora; el seu funcionament es concreta en l'Annex 3.

Periodicitat del seguiment i l'avaluació

La periodicitat tindrà un caràcter semestral. Així mateix, s'elaboraran **3 tipus de documents** diferents, els quals:

- **Documents de seguiment periòdics:** s'elaboraran cada **6 mesos** i contindran una síntesi ordenada i estructurada de dades quantitatives; és a dir, grau d'execució de les accions que s'han posat en marxa durant el període de control. A més a més, indicaran les accions que s'han implementat amb desviacions respecte la planificació inicial i el motiu de la mateixa durant el període de control.
- **Documents d'avaluació anual:** s'elaboraran **cada any** i seran documents que combinaran dades quantitatives i qualitatives. En aquest cas, es mostrarà un resum del grau d'execució del Pla d'igualtat i cada un dels àmbits d'actuació, les desviacions en la implementació de les accions, dificultats per a la seva posada en marxa i incorporaran un apartat de recomanacions en el que s'indicaran suggeriments que millorin la implementació de les accions que encara no s'han posat en marxa. En aquest últim apartat, també es podran proposar correccions de les accions que encara no s'han posat en marxa perquè siguin més eficaces (poden ser correccions metodològiques, de contingut, d'objectius, agents implicats, etc.). L'avaluació es diferencia del seguiment perquè és més exhaustiva, en el benentès que la seva finalitat és **contrastar els resultats assolits amb els objectius fixats**.

- **Documents d'avaluació final:** s'elaborarà l'any 2025 després de la fi de la vigència del Pla d'Igualtat. Aquest document incorporarà dades relatives al grau d'execució total del pla d'igualtat, justificarà els motius pels quals, eventualment, alguna acció no s'ha posat en marxa, les dificultats per implementar-les i incorporarà recomanacions que serveixin de guia per a l'elaboració del proper pla d'igualtat. Aquestes recomanacions poden ser molt variades, des d'orientació de les noves accions, a les accions que han de tenir continuïtat, la informació que seria útil que es veiés reflectida en el nou diagnòstic, etc. Així mateix, el tret diferencial de l'avaluació final amb les anuals és que incorporarà una valoració de l'impacte de les accions (sigui quantitativa o qualitativa), la qual cosa requerirà establir contacte amb la plantilla per conèixer la seva opinió.

Recomanacions pel seguiment i l'avaluació

A continuació, es recomanen algunes bones pràctiques que milloraran l'eficàcia del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

- **Planificació prèvia i més acurada de les accions.** El present Pla d'Igualtat és una guia que recopila totes les accions que es duran a terme, però sense entrar a precisar la metodologia i el contingut concret de les accions, la qual cosa dóna marge a la Comissió Negociadora perquè l'adapti segons els recursos materials i econòmics i les necessitats de la plantilla. En aquest sentit, **es recomana que amb caràcter previ a la posada en marxa de cada acció es desenvolupi un calendari d'execució de cada acció**, la qual cosa permetrà millorar la seva eficàcia, anticipar riscos i dur a terme una avaluació més precisa, ja que es podrà contrastar millor si aquesta s'ha implementat segons el previst
- **Traçabilitat.** En el cas que alguna de les circumstàncies esmentades anteriorment (novetats normatives, demandes de la plantilla, finançament, recursos humans ...) **modifiquin els objectius, contingut, orientació d'una acció, es suggereix deixar constància d'això per millorar la qualitat de la avaluació**
- **Generació d'un quadre de comandament.** Es recomana que a l'entrada en vigor del present Pla d'Igualtat es generi un quadre de comandament (que pot ser en format Excel o similar) en què s'anoti tota la informació necessària per al seu seguiment i avaluació (objectius de l'acció, valor objectiu dels indicadors, valor real dels indicadors, agents implicats, dificultats d'implementació, desviacions respecte a la planificació inicial ...). Es suggereix que el quadre de comandament es vagi alimentant paral·lelament al desenvolupament de les accions
- **Coordinació entre els agents implicats.** Es recomana que totes les persones de la Comissió Negociadora tinguin accés al quadre de comandament i que acordin la manera en com

s'ha d'emplenar; és a dir, si hi haurà una persona o grup de persones que centralitzaran la informació i seran responsables d'alimentar-lo o bé si aquest s'omplirà de manera col·laborativa.

- **Establiment de la valor objectiu dels indicadors.** En general s'ha procurat que els indicadors de el Pla d'Igualtat siguin quantitatius, fet que suposa que poden mesurar-se amb un valor numèric.
- **Generació de les fonts d'alimentació dels indicadors.** Amb caràcter previ a la implementació de les accions es recomana generar instruments que permetin alimentar els indicadors, la qual cosa implica que si, per exemple, un indicador és "assistència de dones i homes" es generarà un registre que deixi constància de la mateixa, o si un indicador és "grau de satisfacció de la plantilla" es generarà un qüestionari en què es preguntí el grau de satisfacció en una escala d'1 a 10

Recomanacions pel seguiment i l'avaluació

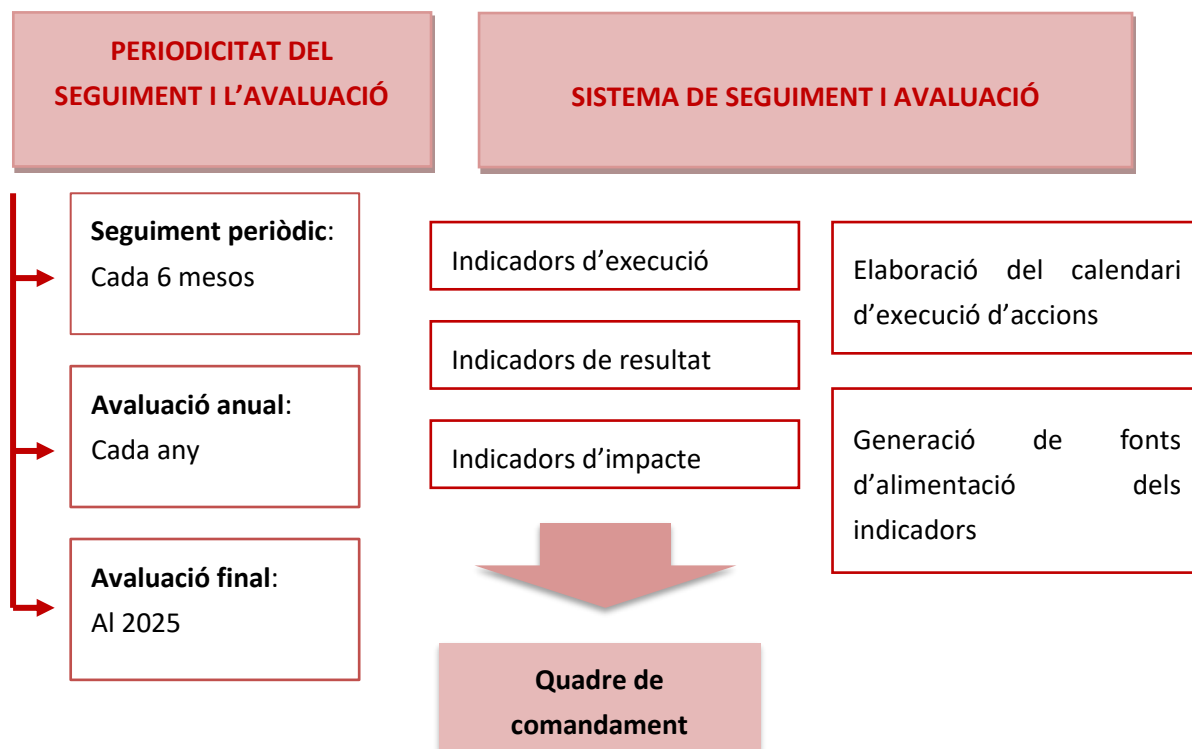
Un dels punts crítics en l'avaluació i seguiment dels plans d'acció és mesurar el grau d'execució de les accions de manera quantitativa. És per això que, a continuació, es proposa una escala de mesurament d'aquestes, on **0 significa un grau d'implementació nul i 5 una implementació completa** (aquesta escala pot fer-se més simple o més complexa segons s'estimi durant la posada en marxa del Pla d'Igualtat).

- **0.** L'acció no s'ha pressupostat ni planificat
- **1.** L'acció està pressupostada, però no planificada
- **2.** L'acció està pressupostada i planificada (s'entendrà com a planificada quan la planificació prevegi un període d'implementació)
- **3.** L'acció a començat a implementar-se i es troba en una fase inicial (s'han executat menys del 50% de les tasques previstes)
- **4.** L'acció ha començat a implementar-se i es troba en fase avançada (s'han executat entre el 50 i el 99% de les accions previstes)
- **5.** L'acció s'ha desenvolupat per complet
- **N*.** Es col·locarà un asterisc al costat del nombre quan l'acció s'estigui planificant, desenvolupant o s'hagi implementat amb desviacions respecte de la previsió inicial. En aquest cas, el quadre de comandament recollirà la desviació en qüestió.

En els casos en què es consideri que no cal pressupostar una acció s'avaluarà directament amb un 1.

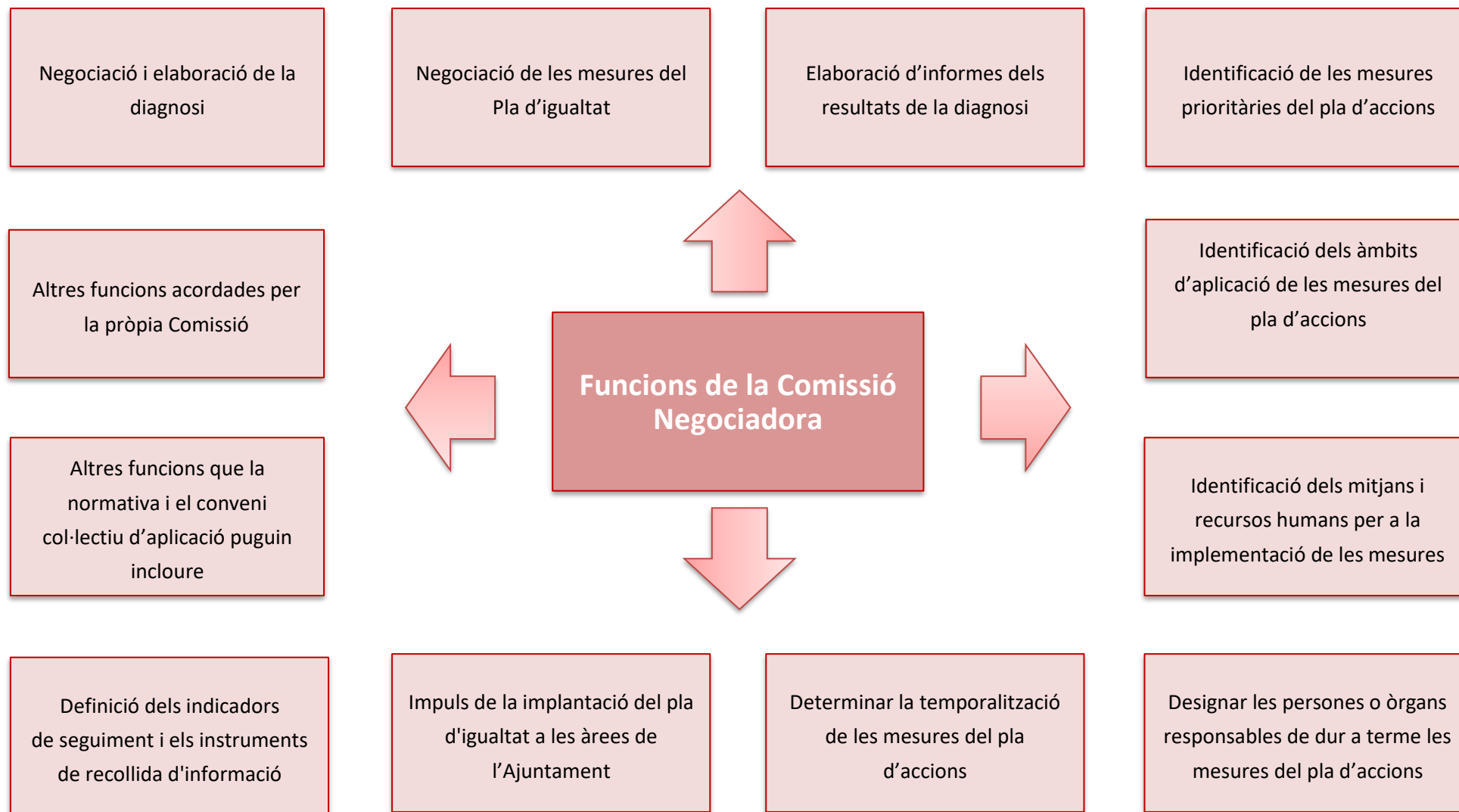
En els casos en què una acció sigui molt simple i tècnicament no es consideri necessari elaborar un calendari d'execució previ, s'avaluarà directament amb un 2 (sempre i quan hi hagi prevista una data per començar a implementar-la).

Gràfic 52. Sistema de seguiment i avaluació



Les funcions de la comissió d'igualtat queden explicades a l'Annex 3, encara que a continuació es presenta un gràfic expositiu:

Gràfic 53. Funcions de la Comissió Negociadora



ANNEX 1. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA

A continuació es mostren els documents que s'han analitzat per a l'anàlisi documental, així com la informació detallada de les dades que s'han obtingut:

- **Distribució de la plantilla per:**
 - Sexe
 - Edat
 - Àrea/departament
 - Categoria professional
 - Vincle / relació laboral
 - Hores de la seva jornada
 - Centre de treball
 - Salari assignat desagregat per (complement de destinació, específic, antiguitat...)
- **Altes de la plantilla el darrer any** (desagregades per les variables anteriors)
- **Baixes de la plantilla el darrer any** (desagregades per les variables anteriors)
- **Promocions dels darrers 2 anys (2019 i 2020)** (desagregades per les variables anteriors) i lloc d'origen de la persona que promociona i lloc al qual accedeix.
- **Persones** que s'han acollit a **mesures de conciliació** els 2 darrers anys (2019 i 2020) (desagregades per les variables que s'esmenten a distribució de la plantilla)
- **Canals de publicació de:**
 - Ofertes vacants (web municipal, CIDO, premsa local...)
 - Noves contractacions
 - Pla de formació / accions formatives
 - Vacants per promoció
- **Persones que van cursar accions formatives (2020)** (desagregades per les variables que s'esmenten a distribució de la plantilla), horari i modalitat.
- **Relació d'accions formatives del 2019** amb horari i modalitat

Altra documentació obtinguda:

- Acords de la mesa general de negociació de les matèries i condicions de treball comunes del personal funcionari i laboral de l'ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, per a l'aprovació de l'acord de condicions del personal funcionari i del conveni col·lectiu del personal laboral per al període 2013-2015.
- Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

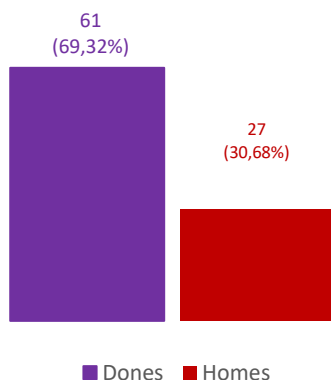
ANNEX 2. PERFIL ENQUESTA

En aquest punt de l'Annex, s'exposaran algunes de les dades principals de l'enquesta. Tanmateix, no s'han presentat totes les variables obtingudes amb les respostes, per tal de mantenir l'anonimat; ja que el detall de certes dades pot facilitar saber de quina persona es tracta.

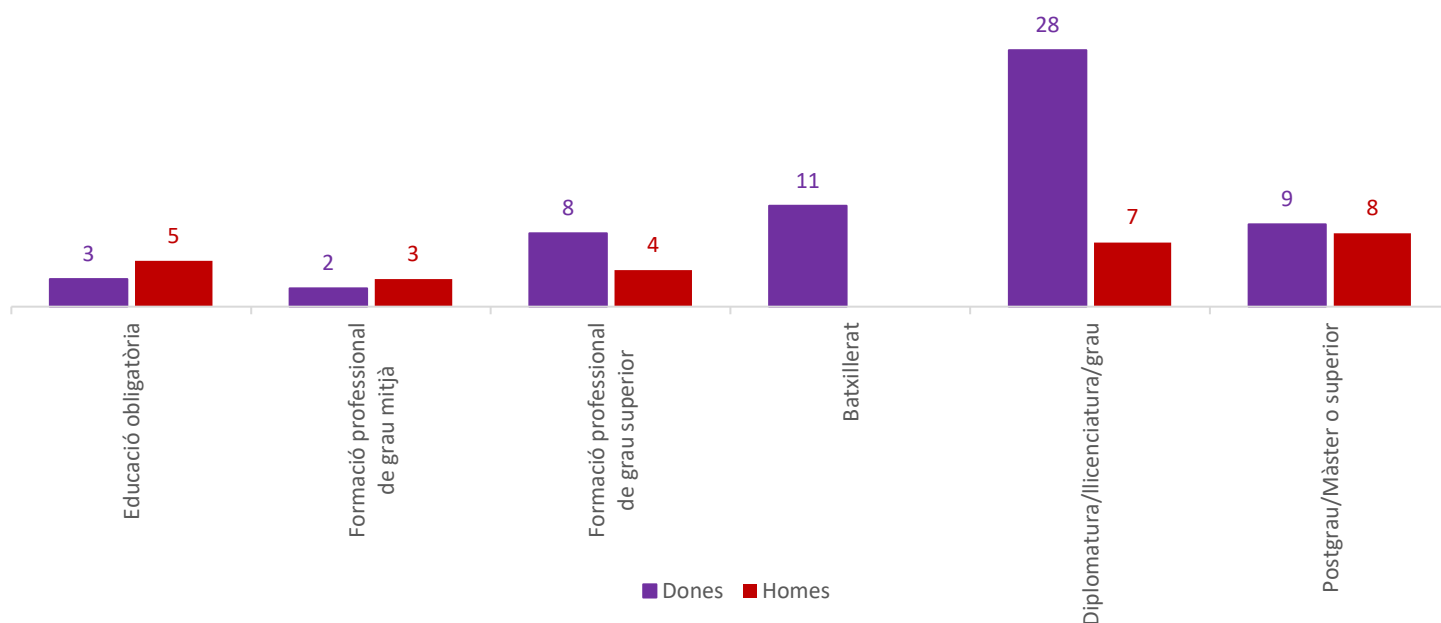
Per aquest motiu, les dades que es presenten són:

- Sexe
- Nivell formatiu
- Grup professional
- Jornada laboral

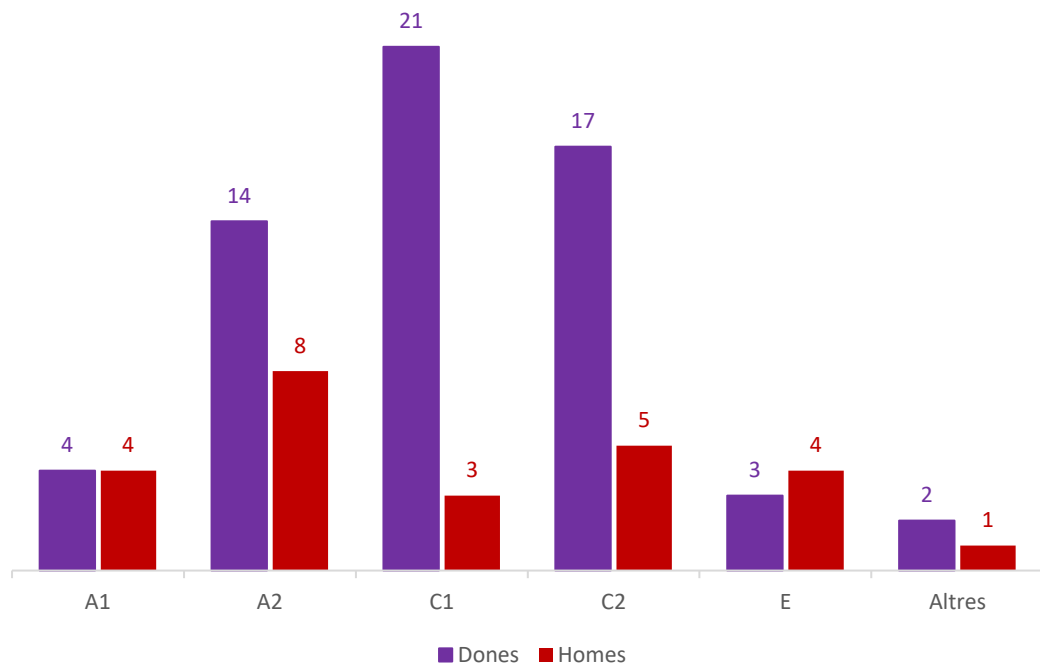
Persones que han respost l'enquesta per sexe



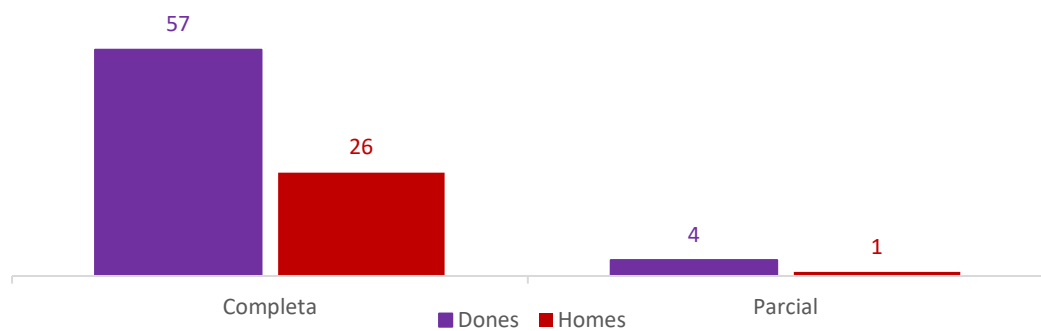
Nivell formatiu de les persones que han respost l'enquesta per sexe



Categoria laboral de les persones que han respost l'enquesta per sexe



Jornada laboral de les persones que han respost l'enquesta per sexe



ANNEX 2. DADES DE LES FORMACIONS DE L'ANY 2020

Taller de comunicació

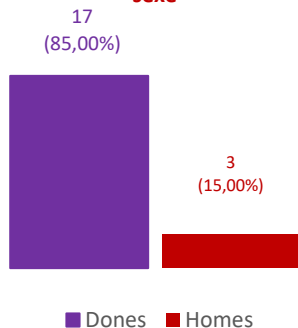
Pel que fa a la formació del taller de comunicació, s'observa que van assistir **17 dones (85%) i 3 homes (15%)**. Tanmateix, totes les persones que la van cursar, van fer-ho el total d'hores que demanava la formació.

La franja d'edat predominant ha sigut la de 41 a 50 anys, mentre que la segueixen la de 31-40 i 51-60. En el cas dels homes, observem que aquests es distribueixen en franges més elevades, respecte de les dones.

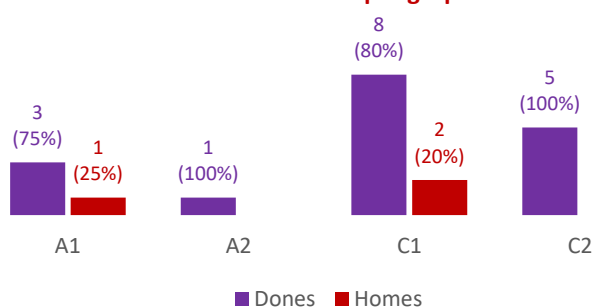
En relació a l'**àrea de treball**, totes les persones que van cursar la formació pertanyien a l'àrea de tresoreria-recaptació. El **grup professional** més presents són el C1 i C2, encara que no s'observa ningú pertanyent al grup E.

Formació Taller Comunicació per

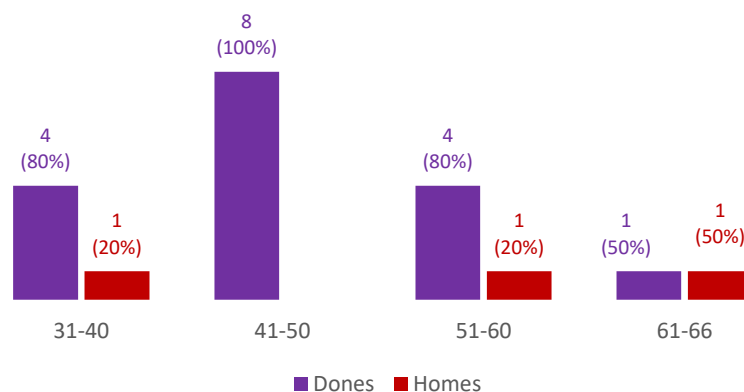
sexe



Formació Taller Comunicació per grup laboral i sexe



Formació Taller de comunicació per grup d'edat i sexe

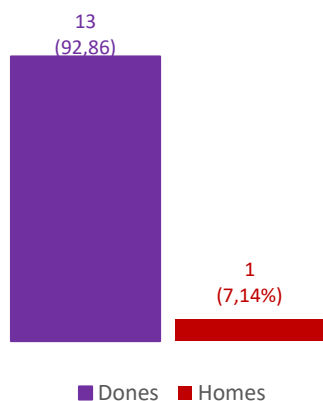


Prova ACTIC II

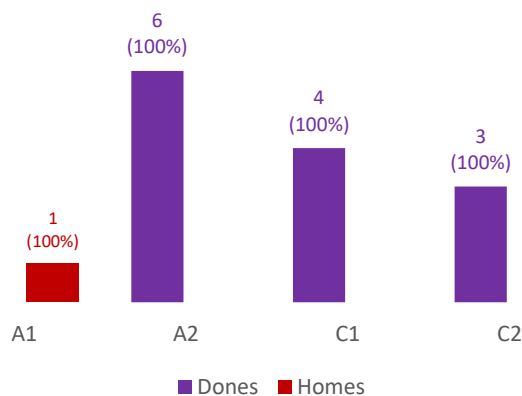
Pel que fa a la formació de la Prova ACTIC II, aquesta s'ha cursat per **13 dones** (92,86%) i **1 home** (7,14%). Totes les persones que la van cursar, van fer-ne totes les hores per a completar-la. Pel que fa al **grup professional**, predomina el grup A2, C1 i C2. Cal destacar, que l'única persona del grup professional més elevat -el grup A1- és un home. Tanmateix, no s'ha trobat cap persona del grup E. En relació a l'**àrea de treball**, s'observa com la majoria de persones assistents, pertanyien a l'àrea d'acció social, seguida de la de turisme. Finalment, pel que fa al **grup d'edat**, s'observa com la mitjana d'edat en aquest cas baixa i es col·loca en la franja d'edat dels 36 als 45 anys.

Les dades europees mostren l'existència d'una escletxa digital entre dones i homes on les dones presenten més dificultats a l'hora d'utilitzar les noves tecnologies (INE, 2020). En aquesta línia, moltes han sigut les dones que han participat de la formació i, per tant, contribuït a reduir l'escletxa digital.

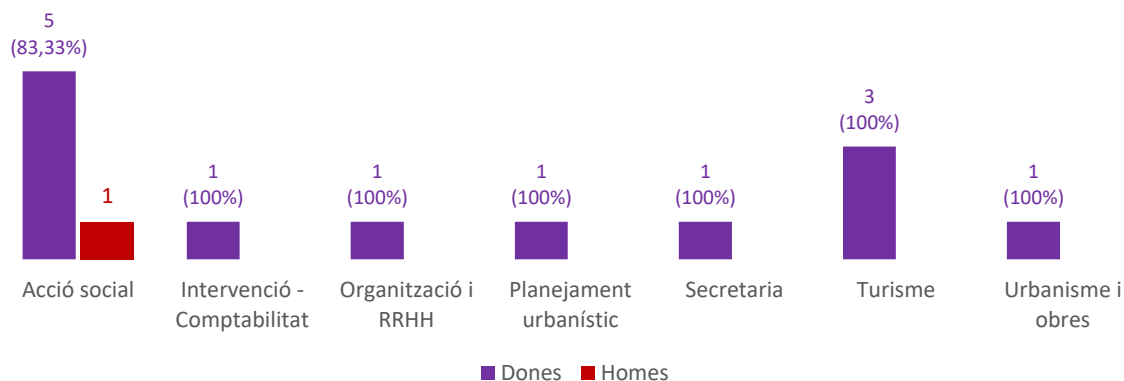
Formació prova ACTIC II per grup laboral i sexe



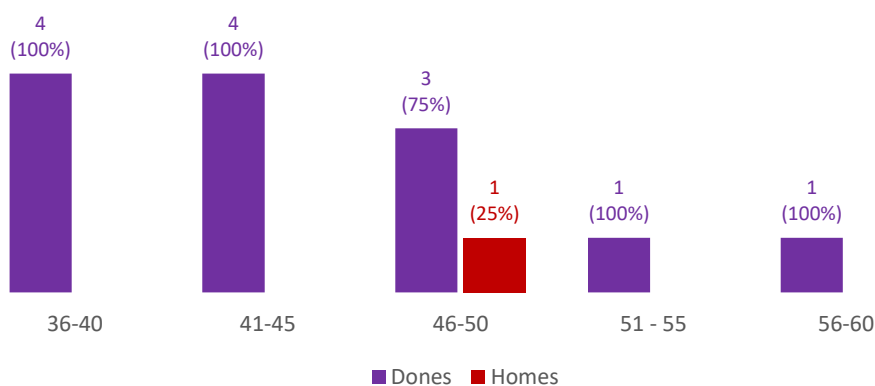
Formació prova ACTIC II per grup laboral i sexe



Formació prova ACTIC II per àrea i sexe



Formació prova ACTIC II per grup d'edat i sexe



Prevenció Covid-19 a la feina

La formació en prevenció de la Covid-19 a la feina, ha estat la formació amb més assistència de totes les que s'han fet. Si s'observen les dades desagregades per sexe, s'observa que hi van assistir **105 dones** (47,94%) i **114 homes** (52,05%). Si bé els percentatges són força igualitaris, l'assistència dels homes en aquesta formació respecte a les altres és notòria. Cal remarcar que aquesta formació era de caràcter obligatori.

Respecte el **grup d'edat**, s'observa que la relació d'aquesta variable amb el sexe és prou equitativa i en consonància amb l'estructura de la plantilla general.

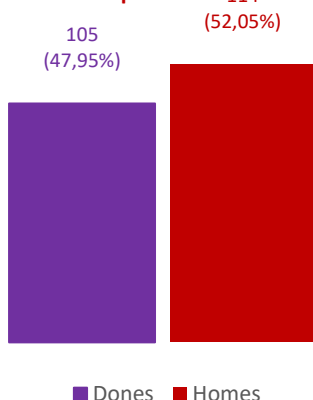
S'observa com totes les dones han realitzat la **formació online**, mentre que un grux petit d'homes l'ha fet presencial. Aquest fet va en relació a quines àrees podien fer treball presencial i quines no.

Un altre punt a destacar és la relació entre la formació i el **grup professional** segons el sexe, ja que, si bé a la diagnosi no s'ha tingut en compte les persones del pla d'ocupació i de garantia juvenil, en el cas de les formacions sí. Així doncs, es pot veure que el nombre de persones que pertanyen al grup 0 és força elevat.

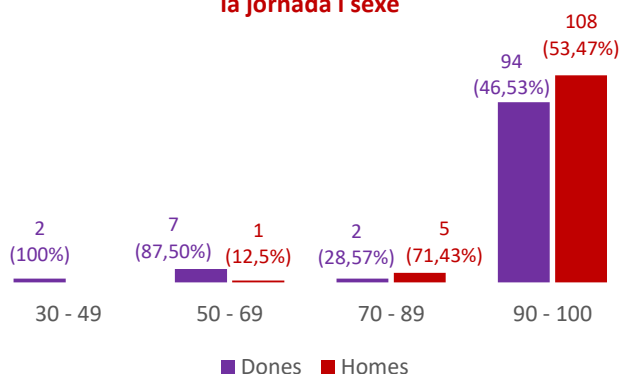
De forma similar, s'observa una presència major dels grups laborals que es troben a parts més mitjanes-baixes de la jerarquia laboral.

Finalment, en relació a l'assistència per **àrees de treball**, aquelles que tenen una intervenció més directa amb la ciutadania són les que han tingut més presència: policia local, esports i joventut i brigada.

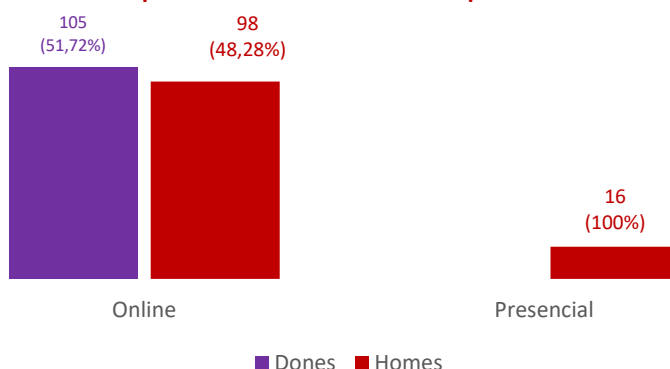
Formació prevenció Covid-19 a la feina
per sexe



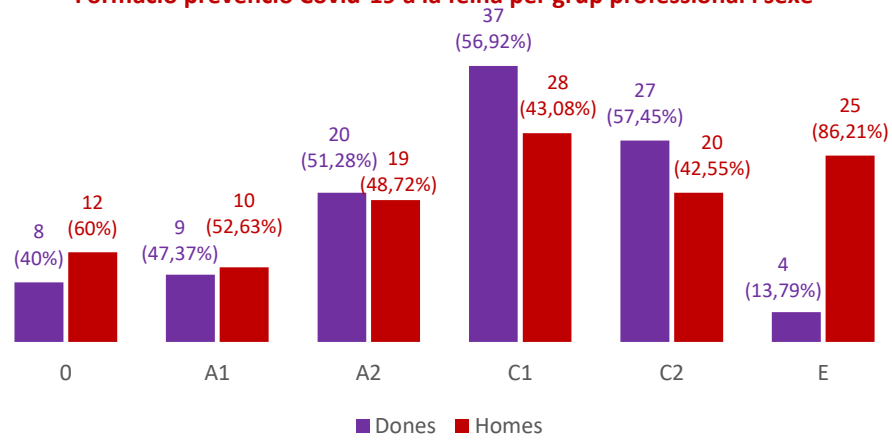
Formació prevenció Covid-19 a la feina per % de
la jornada i sexe



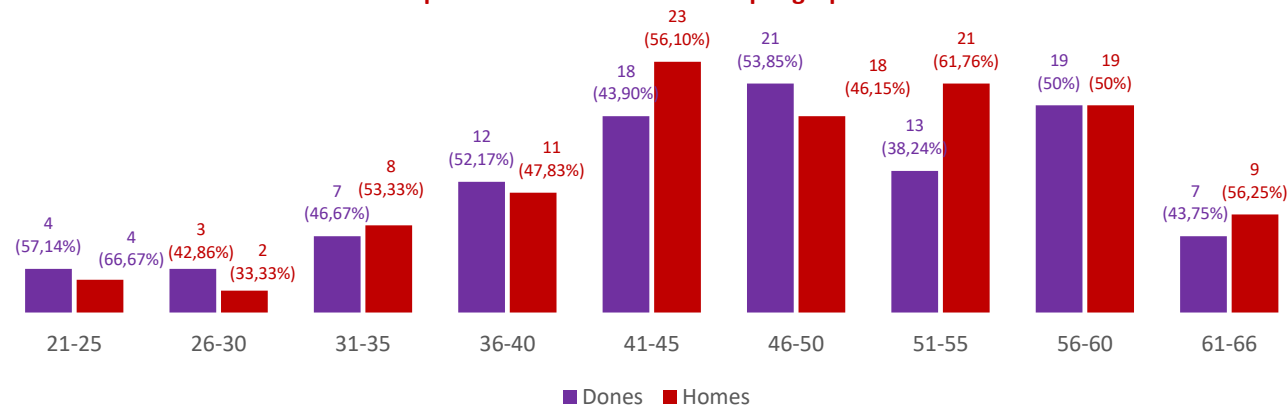
Formació prevenció Covid-19 a la feina per format i sexe



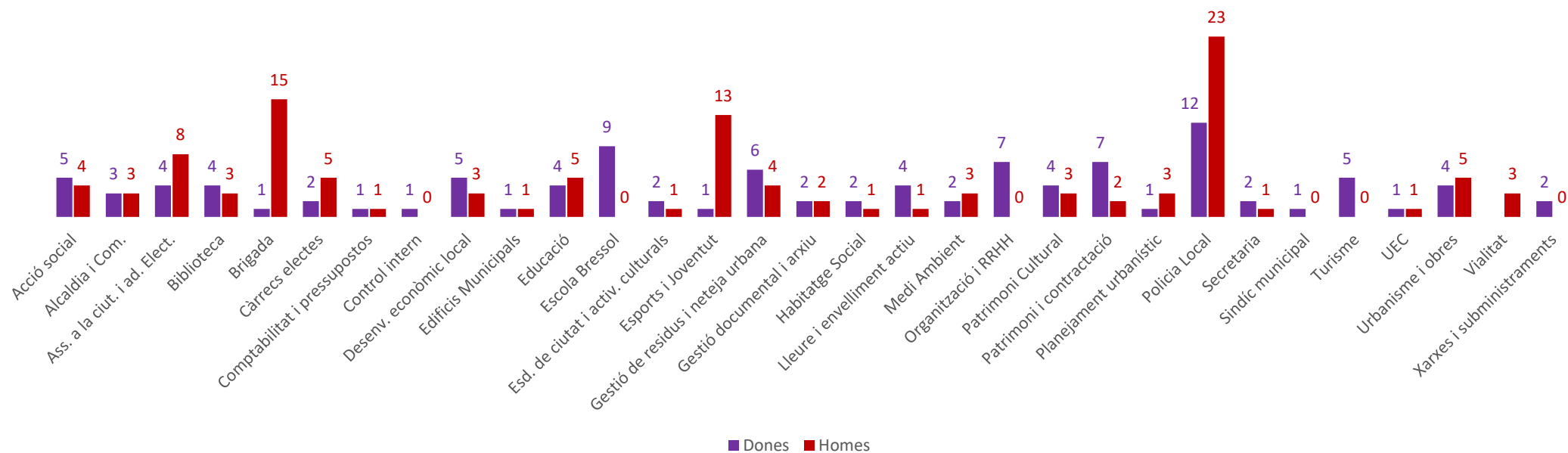
Formació prevenció Covid-19 a la feina per grup professional i sexe



Formació prevenció Covid-19 a la feina per grup d'edat i sexe



Formació prevenció Covid-19 a la feina per àrea de treball i sexe



ANNEX 3. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS

A Sant Feliu de Guíxols a 11 de Maig de 2020, a les 12 h, es reuneixen les persones relacionades per constituir la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de Sant Feliu de Guíxols, les quals també passaran a conformar la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat:

Per l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols:

- Regidora d'Acció social, igualtat i salut
- Cap de RRHH
- Tècnica mig de desenvolupament local
- Tècnic inclusió social
- Tècnica d'Organització i Recursos Humans

Com a representants de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols:

- 1 persona de CCOO
- 1 persona de UGT
- 1 persona de SAFAL
- 1 persona de SAP-PL
- 1 persona de CSIF

EXPOSEN:

PRIMER. Que de conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març i el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les administracions públiques tenen l'obligació de disposar de plans d'igualtat.

SEGON. El RD 901/2020, de 13 d'octubre, per a la igualtat efectiva de dones i homes (arts 4 i 5) estableix que els plans d'igualtat han de ser negociats, i per aquest motiu, cal constituir una Comissió negociadora en la que han de participar, de forma paritària, la representació de l'entitat i de les persones treballadores.

TERCER. Les parts es reconeixen mútuament la capacitat suficient per obligar-se en el present acte i el deure d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

ACORDEN:

PRIMER. Constitució:

La constitució de la Comissió negociadora del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, formada per XXX representants de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols i XXX representants de les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

SEGON. Composició:

Donant compliment al que estableix l'art 5.3 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per a l'adequada elaboració del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols i la seva correcta implementació, així com per tal de generar un document de consens i representatiu de totes les parts, la Comissió negociadora del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols queda constituïda:

Per part de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols:

Com a representants de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols:

TERCER. Obligacions:

Les persones membres de la Comissió negociadora han de procurar l'establiment d'acords, i no poden divulgar ni difondre informació a la que puguin tenir accés en tant que membres de la Comissió.

QUART. Competències:

La Comissió negociadora té competències en:

- a. Negociació i elaboració de la diagnosi, així com sobre la negociació de les mesures que integrin el pla d'igualtat.
- b. Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- c. Identificació de les mesures prioritàries que han de conformar el pla d'accions, tot considerant els resultats de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, les persones o òrgans responsables, i la temporalització de les actuacions.
- d. Impuls de la implantació del pla d'igualtat a les àrees de l'Ajuntament
- e. Definició dels indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- f. Totes les altres funcions que pogués atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

A més, la Comissió negociadora haurà d'impulsar les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

CINQUÈ. Funcionament:

La Comissió es reunirà per consensuar les línies d'actuació del pla d'accions i per consensuar i validar el pla d'accions i la resta d'apartats del pla d'igualtat.

També es podrà reunir quan així ho sol·licitin 6 membres dels que la componen.

Per a la vàlida constitució de la Comissió a efectes de la celebració de reunions, deliberacions i presa d'acords, es requerirà la presència de com a mínim el 50% dels membres de cada una de les parts que la integren. Els acords de la Comissió requeriran el vot favorable de la majoria present, sent vinculants aquests per a totes les parts.



www.daleph.com
dalep@daleph.com