

ACTA DE LA SESSIÓ DEL PLE DE L'AJUNTAMENT DEL DIA 27 DE NOVEMBRE DE 2025**Identificació de la sessió:**

Núm. PLE2025000010

Caràcter: Sessió Ordinària

Data: 27 de novembre de 2025

Hora d'inici: 19:32 h

Hora de fi: 21:13 h

Lloc: Sala de plens

PRESIDEIX

Eduard Colome Ribas, Alcalde JxSils

Hi assisteixen:

Anna Maria Anoro Lloveras	JxSils
Francesc Ponce Amargant	JxSils
Francisco Javier Masferrer Massó	JxSils
Marti Nogue Selva	IDSils
M. Dolores Jurado Garcia	IDSils
Laura Moreno Lorite	IDSils
Francisco Javier Sanguino Blanquiño	IDSils
Maria Remei Puig Freixas	F+S-AM
Alba Mora Tura	Regidora no adscrita
Gina Baldeh Mballo	Regidora no adscrita
Francisco Jurado Perez	PSC-CP

Noela González Fagil	Secretària
Teresa Martorell Martí	Interventora

Absents:

Maria Cristina Simo Alcaraz SECP-C

Desenvolupament de la sessió:

Un cop la secretària ha comprovat l'existència del quòrum que cal perquè es pugui iniciar la sessió, es comencen a tractar els assumptes inclosos en l'ordre del dia.

1.0.- Aprovació de l'acta i la videoacta de la sessió anterior

Es sotmet a votació l'esborrany de l'acta de la sessió del dia 30/10/25, resultant aprovada per unanimitat de tots els membres.

2.0.- Informes de presidència

3.0.- Assabentats

3.1.- Es dona compte dels decrets de l'alcaldia des de l'últim Ple ordinari.

3.2.- Es dona compte dels acords adoptats per Junta de Govern Local des de l'últim Ple ordinari, fins la data 3 de novembre de 2025, inclòs.

4.0.- Decrets a ratificar

4.1.- Ratificació Decret 2025DECR001784: esmena PCAP de la licitació del contracte de concessió del servei d'abastament d'aigua potable a domicili i de clavegueram del municipi de Sils

Atès que en data 12 de novembre de 2025 per Decret de l'Alcaldia número 2025DECR001784 es va acordar el següent:

"Fets:

Atès l'informe del Serveis tècnics municipals, l'enginyer municipal, de data 11 de novembre de 2025, en el qual es posa de relleu que s'han detectat unes errades materials en l'Annex V Estudi Econòmic del PCAP de la licitació del contracte de concessió del servei d'abastament d'aigua potable a domicili i de clavegueram del municipi de Sils, concretament:

Errada en les projeccions econòmiques de l'Annex V – Estudi Econòmic

No s'havia incorporat, per una errada de càlcul, el coeficient de revisió corresponent a la partida de Tractament i Anàlisi, tot i que aquesta forma part de les despeses revisables segons l'estructura de costos aprovada per l'Ajuntament. Aquesta omissió ha afectat el càlcul del Coeficient de Revisió de Tarifes (Kt) i, per tant, la projecció econòmica global del contracte.

Errada en l'apartat 6.2 de l'Annex V

Els índexs de variació anual de l'Energia Elèctrica i del Cànon de l'Aigua de l'ACA apareixien intercanviats. En concret:

- La variació correcta de l'Energia Elèctrica és 1,50 %,*
- mentre que la del Cànon de l'Aigua de l'ACA és 0,50 %.*

Repercussió sobre el Valor Estimat del Contracte (VEC)

La correcció dels càlculs i del coeficient Kt comporta una modificació del VEC, que afecta diverses clàusules del PCAP, concretament:

- Clàusula 7: definició del VEC,*



- Clàusula 9 i 13: solvència econòmica i financera i garantia definitiva,
- Clàusula 38: sistema i règim de revisió de tarifes (on cal adaptar la fórmula de càlcul).

Atès que aquestes errades tenen incidència en les clàusules 7,9, 13 i 38 del PCAP:

On diu:

“CLÀUSULA 7. VALOR ESTIMAT DEL CONTRACTE

A efectes de determinar la publicitat i el procediment d'adjudicació, el valor estimat del contracte regulat en el present PCAP ascendeix a la quantitat de **QUINZE MILIONS DOS-CENTS NORANTA-NOU MIL VUIT-CENTS VUITANTA-SIS EUROS AMB VINT-I-DOS CÈNTIMS (15.299.886,22 €)**, IVA no inclòs, essent aquest l'import net de la xifra de negoci que estima l'Òrgan de Contractació que generarà l'empresa concessionària durant el període d'execució del contracte, d'acord amb el que estableix l'article 101 de la LCSP per a les concessions de serveis.

...”

“CLÀUSULA 9. GARANTIA DEFINITIVA

L'import de la garantia definitiva es fixa en **764.994,13 €** que correspon a un **5% (CINC PER CENT)** del VEC. La licitadora proposada com a adjudicatària haurà d'acreditar, d'acord amb l'article 150.2 LCSP, la constitució d'aquesta garantia definitiva en els termes establerts per l'article 108.1 LCSP.

.....”

“CLÀUSULA 13. CAPACITAT I SOLVÈNCIA DE L'EMPRESA CONCESSIONÀRIA

.....

13.1. Solvència econòmica i financera

Les empreses licitadores hauran d'acreditar un volum anual de negocis en l'àmbit a què es refereix el contracte, referit al millor exercici dins dels tres últims finalitzats de com a mínim **un milió cinc-cents vint-i-nou mil nou-cents vuitanta-vuit euros amb seixanta-dos cèntims UN MILIÓ CINCCENTS VINT-I-NOU MIL NOU-CENTS VUITANTA-VUIT EUROS AMB SEIXANTA-DOS CÈNTIMS, 1.529.988,62 €** que es correspon amb una vegada i mitja el valor anual mitjà del contracte

.....



13.2. Solvència tècnica i professional

Per tal de poder avaluar convenientment els seus coneixements tècnics, així com l'eficàcia, l'experiència i la fiabilitat, l'Òrgan de Contractació estima que les empreses licitadores hauran d'acreditar la seva experiència en la **prestació conjunta de serveis d'abastament d'aigua potable a domicili i de gestió del clavegueram** en almenys **TRES (3) municipis, cadascun d'ells amb una població superior a 5.000 habitants empadronats**, mitjançant la relació de serveis efectuats per l'interessat en el curs dels **tres últims anys**, en què s'indiqui l'import, la data i el destinatari públic o privat d'aquests i avalats per certificats expedits pel beneficiari dels contractes.

Serà requisit mínim de solvència tècnica i professional que l'import anual acumulat de les contraprestacions percebudes per la realització dels serveis ressenyats en el primer paràgraf d'aquesta clàusula, l'any de major execució sigui igual o superior a **SET-CENTS TRETZE MIL NOU-CENTS NORANTA-QUATRE EUROS AMB SEIXANTA-NOU CÈNTIMS (713.994,69 €)**, que es correspon amb el 70% de l'anualitat mitjana del contracte.

....”

“CLÀUSULA 38. SISTEMA I RÈGIM DE REVISIÓ DE LES TARIFES

....

En funció de la variació dels índexs, l'aplicació de la fórmula pot donar com a resultat una pujada o una baixada de les tarifes. D'acord amb l'anterior, la fórmula de revisió emprada per a obtenir el coeficient K'_t , serà la següent:

$$K'_t = \left(0,156 * P_{t/0} + 0,111 * M_{\frac{t}{0}} + 0,015 * C_{\frac{t}{0}} + 0,170 * EE_{\frac{t}{0}} + 0,012 * TA_{\frac{t}{0}} + 0,536 \right)$$

....”

Ha de dir:

“CLÀUSULA 7. VALOR ESTIMAT DEL CONTRACTE

A efectes de determinar la publicitat i el procediment d'adjudicació, el valor estimat del contracte regulat en el present PCAP ascendeix a la quantitat de **QUINZE MILIONS TRES-CENTS QUATRE MIL VUIT-CENTS SEIXANTA-NOU EUROS AMB SEIXANTA CÈNTIMS (15.304.869,60 €)** IVA no inclòs, essent aquest l'import net de la xifra de negoci que estima l'Òrgan de Contractació que generarà



l'empresa concessionària durant el període d'execució del contracte, d'acord amb el que estableix l'article 101 de la LCSP per a les concessions de serveis.

..."

"CLÀUSULA 9. GARANTIA DEFINITIVA

*L'import de la garantia definitiva es fixa en **765.243,48 €** que correspon a un **5% (CINC PER CENT)** del VEC. La licitadora proposada com a adjudicatària haurà d'acreditar, d'acord amb l'article 150.2 LCSP, la constitució d'aquesta garantia definitiva en els termes establerts per l'article 108.1 LCSP.*

....."

"CLÀUSULA 13. CAPACITAT I SOLVÈNCIA DE L'EMPRESA CONCESSIONÀRIA

.....

13.1. Solvència econòmica i financera

*Les empreses licitadores hauran d'acreditar un volum anual de negocis en l'àmbit a què es refereix el contracte, referit al millor exercici dins dels tres últims finalitzats de com a mínim **UN MILIÓ CINC-CENTS TRENTA MIL QUATRE-CENTS VUITANTA-SIS EUROS AMB NORANTA-SIS CÈNTIMS, 1.530.486,96 €** que es correspon amb una vegada i mitja el valor anual mitjà del contracte.*

.....

13.2. Solvència tècnica i professional

*Per tal de poder avaluar convenientment els seus coneixements tècnics, així com l'eficàcia, l'experiència i la fiabilitat, l'Òrgan de Contractació estima que les empreses licitadores hauran d'acreditar la seva experiència en la **prestació conjunta de serveis d'abastament d'aigua potable a domicili i de gestió del clavegueram** en almenys **TRES (3) municipis, cadascun d'ells amb una població superior a 5.000 habitants empadronats**, mitjançant la relació de serveis efectuats per l'interessat en el curs dels **tres últims anys**, en què s'indiqui l'import, la data i el destinatari públic o privat d'aquests i avalats per certificats expedits pel beneficiari dels contractes.*

*Serà requisit mínim de solvència tècnica i professional que l'import anual acumulat de les contraprestacions percebudes per la realització dels serveis ressenyats en el primer paràgraf d'aquesta clàusula, **l'any de major execució sigui igual o superior a SET-CENTS CATORZE MIL***



DOS-CENTS VINT-I-SET EUROS AMB VINT-I-CINC CÈNTIMS (714.227,25 €), que es correspon amb el 70% de l'annualitat mitjana del contracte.

....”

“CLÀUSULA 38. SISTEMA I RÈGIM DE REVISIÓ DE LES TARIFES

....

En funció de la variació dels índexs, l'aplicació de la fórmula pot donar com a resultat una pujada o una baixada de les tarifes. D'acord amb l'anterior, la fórmula de revisió emprada per a obtenir el coeficient K'_t , serà la següent:

$$K'_t = \left(0,156 * P_{t/0} + 0,111 * M_{\frac{t}{0}} + 0,014 * C_{\frac{t}{0}} + 0,165 * EE_{\frac{t}{0}} + 0,012 * TA_{\frac{t}{0}} + 0,542 \right)$$

....”

Atès que del referit informe també es desprèn que s'han produït unes errades materials en les clàusules 17.3 i 23 del PCAP, concretament en la clàusula 17.3 s'ha produït un error de transcripció al referenciar incorrectament la clàusula 40 en la mateixa i podria portar a una confusió i en la clàusula 23, com a conseqüència d'una incorrecta interpretació de l'article 85 del RGLCAP el qual té incidència en la mateixa respecte l'exclusió d'oferts en el còmput de la mitjana per determinar quan una oferta és anormal o desproporcionada :

On diu:

“17.3. Mesures mediambientalment sostenibles

.....

La licitadora haurà de definir i justificar els criteris, mètodes, mitjans i actuacions oferts per garantir la millora del balanç hidràulic del sistema d'aigua potable. S'inclouran mesures destinades a la reducció tant de pèrdues reals com de pèrdues aparents. El detall haurà de ser coherent amb l'assenyalat per la licitadora en apartats anteriors. En aquest apartat s'hauran d'establir uns objectius clars de millora del rendiment tècnic hidràulic i reducció del ANR (Aigua No Registrada) al llarg del període de la concessió, que la licitadora es compromet a aconseguir, indicant clarament l'evolució anual d'aquests paràmetres. La licitadora haurà de justificar en la seva oferta com aconseguirà els seus objectius de reducció del ANR i millora del rendiment des de l'àmbit de la



gestió del servei, descrivint les mesures que adoptarà, la metodologia de treball i els recursos humans, materials i tecnològics que destinarà per a això. També inclourà la proposta d'obres de renovació i millora d'infraestructures hidràuliques destinades a la millora del rendiment hidràulic i millora del servei sufragades pel cànon variable i el pla d'inversions amb cronograma proposat segons l'establert a la clàusula 40 del PCAP. 3.2 Altres millores En aquest apartat s'hauran d'establir uns objectius de millora de l'eficiència energètica, estalvi en el consum d'aigua, reducció d'emissions atmosfèriques, adaptació al canvi climàtic, etc. La licitadora haurà de justificar en la seva oferta com aconseguirà els seus objectius de gestió, descrivint les mesures que adoptarà, la metodologia de treball i els recursos humans, materials i tecnològics que destinarà per a això.

Les ofertes hauran d'incloure un pla d'actuació de cerca automàtica de fuites a la xarxa d'aigua potable, així com una memòria descriptiva dels sistemes per a la cerca de fuites a implantar per la licitadora, amb una breu descripció d'aquests i el seu funcionament.

A més, també hauran d'incloure un pla de renovació de comptadors del sistema d'abastament d'aigua potable, amb la finalitat de mantenir l'edat òptima del parc de comptadors i evitar errors de subcomptatge en els aparells de mesura.

....”

“CLÀUSULA 23. RÈGIM REGULADOR DE LES OFERTES ANORMALS O DESPROPORCIONADES

Prèviament a l'adjudicació, la mesa de contractació haurà d'identificar les ofertes que es trobin en presumpció d'anormalitat aplicant els paràmetres objectiu que s'estableixen a continuació.

De cara a determinar aquelles ofertes que poguessin estar en temeritat, es consideraran com a desproporcionades o temeràries aquelles que es trobin en els següents suposats:

- 1. Quan, concorrent un sol licitador, el percentatge de cànon variable ofert sigui superior en més de 25 unitats percentuals al mínim indicat en la clàusula 17.*
- 2. Quan concorrin dos licitadors, la que sigui superior en més de 20 unitats percentuals a l'altra oferta.*
- 3. Quan concorrin tres o més licitadors, les que siguin superiors en més de 10 unitats percentuals a la mitjana aritmètica de les ofertes presentades. No obstant això, s'exclourà per al còmput d'aquesta mitjana l'oferta de quantia més elevada quan sigui superior en més de 5 unitats percentuals a aquesta mitjana.*

...”

Ha de dir:



“17.3. Mesures mediambientalment sostenibles

.....

La licitadora haurà de definir i justificar els criteris, mètodes, mitjans i actuacions oferts per garantir la millora del balanç hidràulic del sistema d'aigua potable. S'inclouran mesures destinades a la reducció tant de pèrdues reals com de pèrdues aparents. El detall haurà de ser coherent amb l'assenyalat per la licitadora en apartats anteriors. En aquest apartat s'hauran d'establir uns objectius clars de millora del rendiment tècnic hidràulic i reducció del ANR (Aigua No Registrada) al llarg del període de la concessió, que la licitadora es compromet a aconseguir, indicant clarament l'evolució anual d'aquests paràmetres. La licitadora haurà de justificar en la seva oferta com aconseguirà els seus objectius de reducció del ANR i millora del rendiment des de l'àmbit de la gestió del servei, descrivint les mesures que adoptarà, la metodologia de treball i els recursos humans, materials i tecnològics que destinarà per a això. També inclourà la proposta d'obres de renovació i millora d'infraestructures hidràuliques destinades a la millora del rendiment hidràulic i millora del servei sufragades pel cànon variable.

Les ofertes hauran d'incloure un pla d'actuació de cerca automàtica de fuites a la xarxa d'aigua potable, així com una memòria descriptiva dels sistemes per a la cerca de fuites a implantar per la licitadora, amb una breu descripció d'aquests i el seu funcionament.

A més, també hauran d'incloure un pla de renovació de comptadors del sistema d'abastament d'aigua potable, amb la finalitat de mantenir l'edat òptima del parc de comptadors i evitar errors de subcomptatge en els aparells de mesura.

En aquest apartat també s'hauran d'establir uns objectius de millora de l'eficiència energètica, estalvi en el consum d'aigua, reducció d'emissions atmosfèriques, adaptació al canvi climàtic, etc. La licitadora haurà de justificar en la seva oferta com aconseguirà els seus objectius de gestió, descrivint les mesures que adoptarà, la metodologia de treball i els recursos humans, materials i tecnològics que destinarà per a això.

...”

“CLÀUSULA 23. RÈGIM REGULADOR DE LES OFERTES ANORMALS O DESPROPORCIONADES

Prèviament a l'adjudicació, la mesa de contractació haurà d'identificar les ofertes que es trobin en presumpció d'anormalitat aplicant els paràmetres objectiu que s'estableixen a continuació.

De cara a determinar aquelles ofertes que poguessin estar en temeritat, es consideraran com a desproporcionades o temeràries aquelles que es trobin en els següents suposats:



4. Quan, concorrent un sol licitador, el percentatge de cànon variable ofert sigui superior en més de 25 unitats percentuals al mínim indicat en la clàusula 17.
5. Quan concorrin dos licitadors, la que sigui superior en més de 20 unitats percentuals a l'altra oferta.
6. Quan concorrin tres o més licitadors, les que siguin superiors en més de 10 unitats percentuals a la mitjana aritmètica de les ofertes presentades. No obstant això, s'exclourà per al còmput d'aquesta mitjana l'oferta de quantia més elevada quan sigui inferior en més de 5 unitats percentuals a aquesta mitjana.

..."

Atès que l'article 109.2 de la Llei 39/2015 de 1 d'octubre de Procediment administratiu comú disposa que les administracions públiques podran, així mateix, rectificar en qualsevol moment, d'ofici o a instància dels interessats, els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes.

RESOLC

Primer. Esmenar d'ofici "Annex V Estudi Econòmic " del Plec de clàusules administratives, en el següents termes establerts en l'informe emes pels Serveis tècnics municipals, l'enginyer municipal, de data 11 de novembre de 2025

Segon. Esmenar d'ofici les clàusules 7, 9, 13, 17.3, 23 i 38 del Plec de clàusules administratives, en el següents termes:

"CLÀUSULA 7. VALOR ESTIMAT DEL CONTRACTE

A efectes de determinar la publicitat i el procediment d'adjudicació, el valor estimat del contracte regulat en el present PCAP ascendeix a la quantitat de **QUINZE MILIONS TRES-CENTS QUATRE MIL VUIT-CENTS SEIXANTA-NOU EUROS AMB SEIXANTA CÈNTIMS (15.304.869,60 €)** IVA no inclòs, essent aquest l'import net de la xifra de negoci que estima l'Òrgan de Contractació que generarà l'empresa concessionària durant el període d'execució del contracte, d'acord amb el que estableix l'article 101 de la LCSP per a les concessions de serveis.

..."

"CLÀUSULA 9. GARANTIA DEFINITIVA



*L'import de la garantia definitiva es fixa en **765.243,48 €** que correspon a un **5% (CINC PER CENT)** del VEC. La licitadora proposada com a adjudicatària haurà d'acreditar, d'acord amb l'article 150.2 LCSP, la constitució d'aquesta garantia definitiva en els termes establerts per l'article 108.1 LCSP.*

.....”

“CLÀUSULA 13. CAPACITAT I SOLVÈNCIA DE L'EMPRESA CONCESSIONÀRIA

.....

13.1. Solvència econòmica i financera

*Les empreses licitadores hauran d'acreditar un volum anual de negocis en l'àmbit a què es refereix el contracte, referit al millor exercici dins dels tres últims finalitzats de com a mínim **UN MILIÓ CINC-CENTS TRENTA MIL QUATRE-CENTS VUITANTA-SIS EUROS AMB NORANTA-SIS CÈNTIMS, 1.530.486,96 €** que es correspon amb una vegada i mitja el valor anual mitjà del contracte.*

.....

13.2. Solvència tècnica i professional

*Per tal de poder avaluar convenientment els seus coneixements tècnics, així com l'eficàcia, l'experiència i la fiabilitat, l'Òrgan de Contractació estima que les empreses licitadores hauran d'acreditar la seva experiència en la **prestació conjunta de serveis d'abastament d'aigua potable a domicili i de gestió del clavegueram** en almenys **TRES (3) municipis, cadascun d'ells amb una població superior a 5.000 habitants empadronats**, mitjançant la relació de serveis efectuats per l'interessat en el curs dels **tres últims anys**, en què s'indiqui l'import, la data i el destinatari públic o privat d'aquests i avalats per certificats expedits pel beneficiari dels contractes.*

*Serà requisit mínim de solvència tècnica i professional que l'import anual acumulat de les contraprestacions percebudes per la realització dels serveis ressenyats en el primer paràgraf d'aquesta clàusula, **l'any de major execució sigui igual o superior a SET-CENTS CATORZE MIL DOS-CENTS VINT-I-SET EUROS AMB VINT-I-CINC CÈNTIMS (714.227,25 €)**, que es correspon amb el 70% de l'anualitat mitjana del contracte.*

....”

“17.3. Mesures mediambientalment sostenibles

.....



La licitadora haurà de definir i justificar els criteris, mètodes, mitjans i actuacions oferts per garantir la millora del balanç hidràulic del sistema d'aigua potable. S'inclouran mesures destinades a la reducció tant de pèrdues reals com de pèrdues aparents. El detall haurà de ser coherent amb l'assenyalat per la licitadora en apartats anteriors. En aquest apartat s'hauran d'establir uns objectius clars de millora del rendiment tècnic hidràulic i reducció del ANR (Agua No Registrada) al llarg del període de la concessió, que la licitadora es compromet a aconseguir, indicant clarament l'evolució anual d'aquests paràmetres. La licitadora haurà de justificar en la seva oferta com aconseguirà els seus objectius de reducció del ANR i millora del rendiment des de l'àmbit de la gestió del servei, descrivint les mesures que adoptarà, la metodologia de treball i els recursos humans, materials i tecnològics que destinarà per a això. També inclourà la proposta d'obres de renovació i millora d'infraestructures hidràuliques destinades a la millora del rendiment hidràulic i millora del servei sufragades pel cànon variable.

Les ofertes hauran d'incloure un pla d'actuació de cerca automàtica de fuites a la xarxa d'aigua potable, així com una memòria descriptiva dels sistemes per a la cerca de fuites a implantar per la licitadora, amb una breu descripció d'aquests i el seu funcionament.

A més, també hauran d'incloure un pla de renovació de comptadors del sistema d'abastament d'aigua potable, amb la finalitat de mantenir l'edat òptima del parc de comptadors i evitar errors de subcomptatge en els aparells de mesura.

En aquest apartat també s'hauran d'establir uns objectius de millora de l'eficiència energètica, estalvien el consum d'aigua, reducció d'emissions atmosfèriques, adaptació al canvi climàtic, etc. La licitadora haurà de justificar en la seva oferta com aconseguirà els seus objectius de gestió, descrivint les mesures que adoptarà, la metodologia de treball i els recursos humans, materials i tecnològics que destinarà per a això.

..."

"CLÀUSULA 23. RÈGIM REGULADOR DE LES OFERTES ANORMALS O DESPROPORCIONADES

Prèviament a l'adjudicació, la mesa de contractació haurà d'identificar les ofertes que es trobin en presumpció d'anormalitat aplicant els paràmetres objectiu que s'estableixen a continuació.

De cara a determinar aquelles ofertes que poguessin estar en temeritat, es consideraran com a desproporcionades o temeràries aquelles que es trobin en els següents suposats:

- 7. Quan, concorrent un sol licitador, el percentatge de cànon variable ofert sigui superior en més de 25 unitats percentuals al mínim indicat en la clàusula 17.*
- 8. Quan concorrin dos licitadors, la que sigui superior en més de 20 unitats percentuals a l'altra oferta.*



9. Quan concorrin tres o més licitadors, les que siguin superiors en més de 10 unitats percentuals a la mitjana aritmètica de les ofertes presentades. No obstant això, s'exclourà per al còmput d'aquesta mitjana l'oferta de quantia més elevada quan sigui inferior en més de 5 unitats percentuals a aquesta mitjana.

...”

“CLÀUSULA 38. SISTEMA I RÈGIM DE REVISIÓ DE LES TARIFES

....

En funció de la variació dels índexs, l'aplicació de la fórmula pot donar com a resultat una pujada o una baixada de les tarifes. D'acord amb l'anterior, la fórmula de revisió emprada per a obtenir el coeficient K'_t , serà la següent:

$$K'_t = \left(0,156 * P_{t/0} + 0,111 * M_{\frac{t}{0}} + 0,014 * C_{\frac{t}{0}} + 0,165 * EE_{\frac{t}{0}} + 0,012 * TA_{\frac{t}{0}} + 0,542 \right)$$

....”

Tercer. Ampliar el termini de presentació d'ofertes fins el dia 1 de desembre de 2025.

Quart. Publicar la present esmena així com els Plecs de clàusules administratives particulars i “l'Annex V Estudi Econòmic” esmenats al perfil del contractant.

Cinquè. Ratificar el present Decret pel Ple de la Corporació. “

Es proposa al Ple el següent:

ACORD:

Primer.- Ratificar la resolució d'Alcaldia 2025DECR001784 de data 12 de novembre de 2025.

Sotmesa la proposta a votació aquesta és aprovada per **majoria absoluta** del nombre legal de membres de la corporació.



Per 7 vots a favor (Eduard Colomé Ribas, Anna Maria Anoro Lloveras, Francesc Ponce Amargant, Francisco Javier Masferrer Masso, Maria Remei Puig Freixas, Alba Mora Tura, Gina Baldeh Mballo) i 5 vots en contra (Martí Nogué Selva, M. Dolores Jurado Garcia, Laura Moreno Lorite, Francisco Javier Sanguino Blanquiño, Francisco Jurado Pérez)

5.0.- Comissió Informativa General

5.1.- Aprovació III Pla d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils

Fets:

Atès que l'Ajuntament ha d'aprovar el III Pla Intern d'Igualtat per donar compliment a la normativa de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, i el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; amb el corresponent Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe

Atès que en data 27 de juny de 2025 es constitueix la Comissió Negociadora en virtut de la Llei Orgànica 3/2007, així com de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat de dones i homes de Catalunya; amb l'objecte de l'elaboració i negociació del III Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sils i el Protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Atès l'informe jurídic de data 17 de novembre de 2025.

Atès l'acta de la Reunió de la Comissió Negociadora de data 17 de novembre de 2025.

Fonaments de dret:

La Disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Els articles 45 a 49 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El Reial decret 901/2020, de 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.

Els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

L'article 36.3 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.



L'article 22.2.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Els articles 130, 131 i 139.2 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre.

A la vista de l'Informe Jurídic obrant en l'expedient, es considera que la següent proposta s'adequa a la legislació aplicable, procedint la seva aprovació al Ple Municipal conforme a l'article 22.2.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Es proposa al Ple el següent:

ACORD:

PRIMER. Aprovar el III Pla d'Igualtat 2025-2029 aplicable amb caràcter general per a tot el personal al servei d'aquest Ajuntament, que s'adjunta com annex 1.

SEGON. Aprovar el Protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, que s'adjunta com annex 2.

Aquest Protocol **substitueix** el *Protocol d'actuació en matèria d'assetjament de l'Ajuntament*, aprovat pel ple ordinari de data 29 de setembre de 2016, **en tot allò que per raó de la matèria sigui coincident.**

TERCER. Procedir a la implantació i aplicació del III Pla d'Igualtat, de conformitat amb allò que s'ha fixat en aquest Pla.

QUART. Notificar la present resolució als Representants de Personal i publicar-la en *[el Tauler d'anuncis /la Seu electrònica]* de l'Ajuntament.

CINQUÈ. Inscriure el Pla en el registre públic corresponent, en compliment de l'article 11.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Per al compliment d'aquesta finalitat, els òrgans competents en matèria d'igualtat remetran a la bústia institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es dependent de la Direcció General de la Funció Pública, el Pla d'Igualtat aprovat, així com les seves posteriors actualitzacions.



**Ajuntament
de Sils**

ANNEX 1



**Ajuntament
de Sils**



Ajuntament de Sils

Pla d'igualtat 2025-202G



Índex

1. Introducció

- 1.1. Compromís amb la igualtat efectiva
- 1.2. Marc normatiu
- 1.3. Glossari de termes clau
- 1.4. Presentació de l'entitat

2. Determinació de les parts que el concerten

3. Àmbit personal, territorial i temporal

- 3.1. Àmbit personal
- 3.2. Àmbit territorial
- 3.3. Àmbit temporal

4. La diagnosi

- 4.1. Informació general de la plantilla. Composició de la plantilla segons sexe
- 4.2. Informe resum de la diagnosi

5. Resultats de l'auditoria salarial

6. Objectius del pla d'igualtat

- 6.1. Objectius generals
- 6.2. Objectius específics

7. Mesures del pla d'igualtat

8. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

G. Composició de la comissió de seguiment i avaluació

10. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies



1. Introducció

1.1. Compromís amb la igualtat efectiva

L'Ajuntament de Sils reafirma el seu compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes, considerant-la un pilar fonamental de la justícia social, la cohesió i el bon govern. En un context social i legal en constant evolució, l'elaboració del III Pla d'Igualtat respon a la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les seves polítiques, estructures i pràctiques internes.

Aquest pla té com a objectiu principal detectar i corregir les desigualtats existents, fomentant un entorn laboral inclusiu, respectuós i lliure de qualsevol forma de discriminació. És un instrument estratègic per garantir la igualtat d'oportunitats, millorar la qualitat institucional i assegurar el compliment de la normativa vigent.

Tot i que els principis d'igualtat formal estan establerts, el sistema cisheteropatriarcal genera encara desigualtats i violències envers les dones i les persones LGTBI. Per això, cal avançar cap a una cultura organitzativa compromesa amb la no-discriminació i la igualtat real, abordant la divisió sexual del treball, els rols i estereotips de gènere i promovent la corresponsabilitat.

La diagnosi elaborada per La Formaciola Consultoria SL ha identificat àmbits amb possibles situacions de desigualtat que aquest pla aborda de forma rigorosa i amb perspectiva LGTBI. S'emmarca en la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret 901/2020 sobre plans d'igualtat, així com la normativa autonòmica i local aplicable, i s'inspira en els principis d'inclusió i justícia que orienten les polítiques públiques europees i nacionals.

Entre les mesures prioritàries del pla hi ha la comunicació inclusiva, la formació al personal municipal, la prevenció de l'assetjament per raó de gènere o orientació sexual, la reducció de la bretxa salarial i la promoció de la corresponsabilitat.

El III Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Sils tindrà una vigència de quatre anys, amb la possibilitat de revisió i actualització segons els processos d'avaluació.



1.2. Marc normatiu

Normativa internacional i comunitària

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, 1979
- Tractat constitutiu de la Comunitat Europea, 1997
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, 2000
- Tractat de funcionament de la Unió Europea, 2010

Normativa estatal

- Constitució espanyola, 1978
- Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes
- 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
- 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
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació
- Reial decret 901/2020, de 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
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes
- Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya, 2006
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Àmbit municipal

- Acord/conveni dels empleats i empleades de l'Ajuntament de Sils



1.3. Glossari de termes clau

Accions positives Una acció positiva és una mesura concreta, compensatòria, correctiva, dissenyada amb una finalitat específica, de caràcter quantificable i temporal que pretén rescabalar un dany històric mitjançant polítiques d'integració social adreçades a persones que formen part de col·lectius discriminats per raó de **gènere**, origen, edat, **identitat de gènere**, ètnia etc.

Androcentrisme És la visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí.

Assetjament sexual per identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una **identitat de gènere**, **expressió de gènere** o orientació sexual no normativa o que es troba en situació d'opressió en el sistema patriarcal i que es troba en un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Bretxa salarial de gènere La bretxa salarial de gènere és un indicador que mesura la diferència entre els salaris dels homes i de les dones i que ens permet detectar fàcilment la desigualtat retributiva.

Comunicació inclusiva La comunicació inclusiva ens permet dirigir-nos i relacionar-nos de manera respectuosa amb les persones que ens envolten, així com evitar la transmissió i el reforç d'estereotips i prejudicis. La comunicació inclusiva és essencial per a una bona convivència en una societat plural i diversa com la nostra i pot contribuir a construir unes relacions més justes i equitatives.

Coreponsabilitat Terme que pretén trencar l'estereotip que defensa que les tasques de la llar i la de la cura s'associen en funció del gènere.

Discriminació directa Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada per raó de **d'identitat de gènere**, **d'expressió de gènere** o orientació sexual, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Discriminació indirecta Situació en què una disposició, criteri, interpretació o una pràctica, aparentment neutra, pot ocasionar un desavantatge particular respecte a persones normatives.

Discriminació múltiple Situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, trans*, intersexual o asexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, generant-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Discriminació salarial Es dona quan una dona percep un salari menor sense cap justificació objectiva que un home que realitza la mateixa feina.

Equilibri de la vida personal, familiar i laboral Concepte que fa referència a una gestió satisfactòria entre les hores que treballes i les hores que pots dedicar a la teva vida privada.

Equitat de gènere Principi que, a partir del reconeixement de la diferència entre homes i dones a la societat, pretén assolir la igualtat d'oportunitats per canviar l'escenari cap a una societat igualitària.



Estereotip de gènere Són els comportaments que atribueixen uns rols fixats, pretesament considerats com a correctes o normals de les persones en un context determinat en funció del gènere al qual pertanyen.

Gènere Construcció social vinculada a la cultura en la qual es crea, que articula les expectatives i les trajectòries vitals de les persones. En la cultura en què vivim, es tendeix a assignar un gènere (dona o home) en virtut de la configuració genital que presenta la persona al néixer, però hi ha altres formes que responen al no-binarisme i que no es determinen en funció del que es considera un cos femení o cos masculí.

Igualtat d'oportunitats Concepte que fa referència a la circumstància social en la qual la probabilitat d'èxit no està influïda per l'origen social.

Interseccionalitat La perspectiva interseccional ens ensenya que totes les persones estem condicionades per una infinitat d'eixos de desigualtat o de categorització social. Una persona pot ser oprimida per un eix i privilegiada per un altre al mateix temps.

Justícia social És el concepte que defineix la obligació que té l'Estat de vetllar per l'equitat dins la població principalment en favor de les persones amb més dificultats.

Participació paritària Participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de representació i presa de decisions per assolir l'equitat de gènere.

Patriarcat Forma d'organització social, política i econòmica basada en la dominació de l'home i de tot el que és masculí i invisibilitza i subordina a les dones i a les identitats dissidents.

Perspectiva de gènere Concepte que pretén mostrar les diferències que existeixen entre homes i dones, sustentades no només per les diferències biològiques sinó pels patrons culturals assignats segons el gènere.

Principi d'igualtat de tracte i no discriminació Principi que vol garantir el dret a la igualtat de tracte en diversos àmbits de la vida social, així com eradicar tota discriminació per raó de naixement, nacionalitat, raça, opinió política, religió, ideologia, llengua, situació econòmica o administrativa, classe social, fortuna, identitat i expressió de gènere, orientació sexual, edat, fenotip, malaltia, estat serològic, discapacitat o diversitat funcional.

Rols de gènere Tasques, funcions i activitats que s'atribueixen socialment a cada un dels gèneres.

Segregació horitzontal Concepte que fa referència a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment estipulats com masculins.

Segregació vertical Concepte que fa referència a les desigualtats que limiten que les dones ocupin llocs de poder decisor, així com les condicions laborals que les afecten: són les que treballen més a temps parcial o en formes laborals de flexibilitat o jornada continuada i el salari femení, per al mateix càrrec i les mateixes funcions, és sovint més baix que el salari masculí.

Sexe Conjunt de característiques biològiques i fisiològiques d'una persona: femelles, mascles i intersexuals.

Sostre de vidre Barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones i les identitats dissidents per ascendir en la seva carrera professional fins a càrrecs de més responsabilitat.



Terra enganxós Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i identitats dissidents, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

Transversalitat de gènere Integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, posant atenció a la realitat diferenciada i desigual de les dones i els homes i dissenyant actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta.

Violències masclistes La violència masclista és un producte de la cultura patriarcal, la màxima expressió de la qual es construeix al voltant d'allò que coneixem com a masclisme.

Violències LGTBI-fòbiques Són les violències psicològiques, físiques i socials dirigides a les persones LGTBIQA. Aquestes violències es sostenen a través de la construcció social que promou la heterosexualitat com la única sexualitat acceptada i amb els gèneres basats amb el sexe assignat al néixer com a únics gèneres possibles



1.4. Presentació de l'entitat

Dades de l'entitat

Concepte	Informació
Raó Social	Ajuntament de Sils
NIF	P1720500F
Domicili Social	Passeig Sant Cosme i Damià, 2, 17410 Sils (Girona)
Forma Jurídica	Corporació Local
CNAE	8411 - Activitats generals de l'Administració Pública

Representació de l'entitat

Nom	Càrrec
Eduard Colomé Ribas	Alcalde

Dimensió

	Dones	Homes	Total
Persones treballadores durant el període 2024	28	46	74



2. Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

➤ Per part de la representació de l'empresa:

- Sr. Eduard Colomé Ribas, Alcalde de l'Ajuntament de Sils
- Sra. Gina Baldeh MBallo, Regidora de l'àrea de barris i veïnats, immigració, igualtat, participació ciutadana i esports.
- Sra. Marta Lladó Salip, Responsable de Recursos Humans

➤ Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Sra. Fàtima Ramos Plaza. Delegada Sindical UGT
- Sra. Raquel Iglesias Fugueras. Delegada Sindical UGT
- Sr. Eloy Sevillano Garcia. Delegat Sindical UGT

Funcions de la comissió negociadora:

- Negociar i elaborar la diagnosi i les mesures que integren el Pla d'Igualtat
- Redactar l'informe de resultats de la diagnosi
- Identificar les mesures prioritàries, definint el seu àmbit d'aplicació, els recursos materials i humans necessaris, les persones o òrgans responsables i el cronograma d'actuacions
- Impulsar la implantació del Pla d'Igualtat a l'Ajuntament
- Definir els indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment de les mesures
 - Tramitar l'aprovació del Pla davant l'autoritat laboral competent per al seu registre, dipòsit i publicació
- Promoure les primeres accions d'informació i sensibilització adreçades a la plantilla
- Obtenir informació anual sobre l'evolució global dels plans d'igualtat
- Recollir informació periòdica sobre l'aplicació de les diferents mesures del Pla



3. Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sils s'aplica a tot el personal municipal, independentment del règim de vinculació laboral o administrativa, o de la categoria professional o funció exercida. Això garanteix que ningú queda exclòs i que les mesures d'igualtat afecten de manera transversal tot el conjunt de treballadors i treballadores.

Àmbit territorial

El Pla és d'aplicació a **tots els centres de treball** de l'Ajuntament de Sils.

Àmbit temporal

La vigència del Pla d'Igualtat és de 4 anys, des de l'1 de desembre de 2025 fins al 30 de novembre de 2029.

Tot i que la signatura del Pla es el 17 de novembre de 2025, la seva aplicació no pot començar l'endemà. El motiu és que, abans de la seva entrada en vigor, cal complir amb els tràmits administratius interns de l'Ajuntament, com ara la ratificació en el Ple municipal.

Per aquest motiu, s'ha establert com a data d'inici oficial l'1 de desembre de 2025, un cop completats els procediments necessaris.

L'auditoria salarial tindrà també una durada de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del Pla, per garantir coherència i seguiment en matèria d'igualtat retributiva.



4. La diagnosi

4.1. Informació general de la plantilla. Composició de la plantilla segons sexe

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	28	46	74

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	38%	62%	100%

Mitjana d'edat segregada per sexe

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'edat	42	44	43

Compte de persones segregades per sexe en cada franja d'edat

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	6	10	16
De 30 a 49 anys	12	18	30
De 50 o més anys	10	18	28
Total general	28	46	74

Compte de persones segregades per sexe i nivell d'estudis

Compte de persones	Dona	Home	Total general
3.Educació Secundària Obligatòria	9	31	40
4.Batxillerat	6	7	13
6.Estudis universitaris	12	6	18
No consta	1	2	3
Total general	28	46	74



Composició de la plantilla segons antiguitat

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	12	13	12

Composició de la plantilla segons situació familiar

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
0 fills/es i persones a càrrec	15	33	48
1 fill/a o persona a càrrec	9	5	14
2 fills/es i/o persones a càrrec	3	8	11
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	1	0	1
Total general	28	46	74

Composició de la plantilla segons tipus de contracte

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
00. Càrrec polític	2	2	4
01. Indefinit	18	23	41
02. Eventual	2	4	6
02. Eventual Brigada	3	8	11
02. Funcionari/a interí	3	6	9
03. Jubilació parcial	0	2	2
03. Rellevista per jubilació	0	1	1
Total general	28	46	74

Composició de la plantilla segons 100% jornada

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
No	3	8	11
Sí	25	38	63
Total general	28	46	74

Composició de la plantilla segons motiu de la reducció de jornada

Compte de persones				
	Dona	Home	Total general	
Cura fills menors 12 anys		1	1	2
N/A		27	45	72
Total general		28	46	74



Composició de la plantilla segons el treball a torns

Compte de persones				
	Dona	Home	Total general	
No		27	34	61
si		1	12	13
Total general		28	46	74

Jornada/Horaris

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Continu	17	40	57
Flexible	2	2	4
Partit	9	4	13
Total general	28	46	74



4.2. Informe resum de la diagnosi

Les conclusions sobre la situació de l'organització en matèria d'igualtat són les següents:

De l'àmbit de: Classificació professional

En termes globals, la **plantilla de l'Ajuntament de Sils** està formada per **74 persones**, que es distribueixen en **28 dones (37,84%)** i **46 homes (62,16%)**.

Els homes representen un percentatge majoritari, i **no s'assoleix l'equilibri entre ambdós gèneres**, que institucionalment es considera assolit a partir d'una proporció mínima de **60/40**.

Vegem la seva distribució des d'una **perspectiva jeràrquica**:

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
A1	4	1	5
A2	5	3	8
AP	4	19	23
C1	10	17	27
C2	3	4	7
Càrrec polític	2	2	4
Total general	28	46	74

Conclusions

La distribució per categories professionals mostra una presència femenina significativa en els grups superiors (A1 i A2) i paritat en els càrrecs polítics, però evidencia un **desequilibri global amb una major representació masculina (62,2%)**, especialment en les categories AP i C1. Aquest fet suggereix la necessitat de revisar possibles desigualtats estructurals en l'accés i la promoció laboral.

Punts forts en relació amb la classificació professional

- Presència femenina destacada en les categories A1 i A2, habitualment associades a titulacions superiors.
- Paritat en els càrrecs polítics, amb igual representació de dones i homes.
- Presència femenina significativa en departaments socials i educatius: Educació, Joventut i Dinamització (70% dones), Cultura, Tradicions, Festes i Lleure (66.7% dones), i Secretaria (63.6% dones) mostren una participació activa de les dones en àrees vinculades a l'atenció ciutadana i la dinamització comunitària.
- Equilibri en alguns departaments: Urbanisme (2 dones, 1 home) i Hisenda, Comunicació i Promoció (2 dones, 1 home) presenten una distribució relativament equilibrada.



- Presència femenina en Recursos Humans: Tot i ser un departament petit, la presència femenina pot afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió del personal.

Oportunitats de millora

- La categoria AP presenta una forta masculinització (82,6%); cal revisar si hi ha barreres d'accés per a les dones.
- La categoria C1 mostra una majoria masculina (63%); convé analitzar si es tracta de funcions tècniques amb accés desigual.
- La distribució global de la plantilla és desequilibrada: 37,8% dones vs. 62,2% homes.
- Segregació horitzontal evident: Obres, Serveis i Via Pública (86.4% homes) i Governació i Medi Ambient (87.5% homes) estan fortament masculinitzats.

De l'àmbit de: Formació

Anàlisi de les dades de formació 2024-2025 per gènere

- Total hores de formació: 236 hores
- Distribució per gènere:
 - Dones: 46 hores
 - Homes: 190 hores
- Percentatge:
 - Dones: 19,5%
 - Homes: 80,5%

Hi ha una **desproporció significativa** en les hores de formació rebudes per dones respecte als homes.

Les dades actuals mostren que no s'està registrant tota la formació realitzada, fet que dificulta l'avaluació real de la participació per sexes. Per tant, es considera necessari implementar un registre específic que reculli totes les accions formatives de manera detallada.

Oportunitats de millora

Crear un registre complet i desagregat per sexe de totes les accions formatives realitzades.

De l'àmbit de: Retribució

En aquest apartat revisarem si hi ha diferència de tracte entre dones i homes en la política retributiva, però prèviament és convenient que deixem fixats alguns conceptes per una millor interpretació de les taules comparatives.



Càlcul de la bretxa salarial

Per a abordar aquest apartat és important començar especificant el concepte que valdrà com a guia durant tota l'anàlisi: *la bretxa salarial*.

Segons el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)* ¹*El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.).*

Aquest indicador estructural servirà com a eina per a mesurar les possibles diferències salarials entre les dones i els homes a l'organització

Bretxa i discriminació salarial

La bretxa salarial de gènere és un indicador estructural comunament utilitzat per a mesurar les possibles diferències salarials que es puguin donar entre les dones i els homes dins de l'entitat. No obstant això, és important assenyalar que no hi ha una forma única de realitzar aquest càlcul ja que són nombroses les qüestions que s'han de tenir en compte a l'hora de determinar les retribucions mitjanes.

La bretxa salarial calculada sobre (0,40%) afavoreix a les dones i no ultrapassa el topall de la normativa legal (25%)

- La relació de llocs de treball i la valoració de llocs de treball han estat actualitzades molt recentment.
- L'organització per tant, aplica els increments salarials a les persones treballadores en funció de l'establert en els pressupost generals de l'estat per tant, no hi ha discrecionalitat.

Total Retribucions			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
28.376,04 €	29.955,79 €	1.579,75 €	0,40%

A continuació passem a l'anàlisi quantitativa i iniciem amb un quadre que ens mostra les retribucions mitjanes per gènere en relació al salari base i les seves corresponents bretxes salarials.

Salari			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
9.777,61 €	10.465,11 €	687,50 €	3,54%

Complements Salarials			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
18.315,20 €	19.225,51 €	910,31 €	-3,78%



Percepcions Extrasalarials			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
283,22 €	265,16 €	- 18,07 €	-14,43%

A continuació passem a l'anàlisi quantitativa i iniciem amb un quadre que ens mostra les retribucions calculant la Mediana, per gènere en relació al salari base i les seves corresponents bretxes salarials.

Salari			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Mediana
10.213,79 €	10.054,01 €	-159,78 €	-1,59%

Complements Salarials			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Mediana
19.760,66 €	21.519,29 €	1.758,63 €	8,17%

Percepcions Extrasalarials			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Mediana
15,89 €	242,26 €	226,37 €	12,93%

Total Retribucions			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Mediana
28.879,97 €	31.454,10 €	2.574,14 €	8,18%

De l'àmbit de: Comunicació

L'Ajuntament no disposa d'una guia per l'ús no sexista del llenguatge, tot i la cura que l'organització té per procurar que les comunicacions corporatives utilitza un llenguatge no discriminatori ni sexista.



5. Resultats de l'auditoria salarial

5.1. Sistema de Valoració dels llocs de treball

Metodologia de valoració dels llocs de treball

La valoració dels llocs de treball s'estructura a partir de cinc factors principals, cadascun dividit en subfactors que es puntuen de manera separada i que disposen d'un total parcial. Aquests totals per factor s'acumulen per contribuir al Grup Total Global.

Factors i subfactors

- Dificultat Tècnica: Coneixements; Experiència professional; Coneixements dirigits i tècnics; Autonomia; TOTAL Dificultat Tècnica.
- Responsabilitat: Impacte en l'organització; Magnitud estratègica; Transcendència econòmica; Responsabilitat pública; Responsabilitat sobre altres persones; Responsabilitat en les relacions intra i interorganitzatives; TOTAL Responsabilitat.
- Condicions ambientals i de risc: Esforç; Ambient; Perillositat; TOTAL Condicions ambientals i de risc.
- Dedicació: Disponibilitat; Dedicació; TOTAL Dedicació.
- Incompatibilitat: TOTAL Incompatibilitat.

Escala i ponderació

- Dificultat Tècnica: 0-100 (20%)
- Responsabilitat: 0-250 (35%)
- Condicions ambientals i de risc: 0-150 (10%)
- Dedicació: 0-58 (15%)
- Incompatibilitat: 0-150 (20%)

Els totals parcials de cada factor s'exposen com a "TOTAL" i s'acumulen per conformar el **Grup Total Global**.

Resultat final

La puntuació total, en la taula proporcionada per l'Ajuntament **VPPT TOTAL GLOBAL** de cada lloc de treball, s'obté sumant els totals dels factors considerats, atenent els rangs numèrics i les ponderacions indicades a la taula.

En la taula següent, es mostren els resultats de la valoració realitzada per l'Ajuntament de Sils, i actualitzada en data novembre del 2024



Denominació lloc de treball	VPPT Total Global
ADMINISTRATIU/A DE GESTIÓ	566
AGENT DE POLICIA LOCAL	630
ARQUITECTE/A - CAP D'URBANISME	930
ARQUITECTA TÈCNIC - CAP DE LA BRIGADA D'OBRA	883
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	508
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMVA - POLICIA LOCAL	545
AUXILIAR DE PROJECTES	465
AUXILIAR DE SERVEIS - ESCOLA	350
AUXILIAR TÈCNIC/A INFORMÀTICA	550
CAP DE COL·LA JARDINERIA	621
CAPORAL DE LA POLICIA LOCAL	710
DIRECTOR/A DE BIBLIOTECA	510
DIRECTOR/A DE LA LLAR D'INFANTS	510
EDUCADOR/A DE LA LLAR INFANTS	380
ENGINYER/A - CAP DELS SERVEIS MUNICIPALS	930
GESTOR/A EQUIPAMENTS CULTURALS	682
INSPECTOR-CAP DE LA POLICIA LOCAL	945
INTERVENTOR/A	1100
OFICIAL DE LA BRIGADA D'OBRES I SERVEIS-MAQUINISTA	536
OFICIAL DE LA BRIGADA D'OBRES I SERVEIS	470
RESPONSABLE DE PROJECTES	610
SECRETARI/A	1512
TÈCNICA AUXILIAR DE BIBLIOTECA	465
TÈCNIC/A D'ESPORTS	357
TÈCNIC SUPERIOR EN GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1168
TRESORER/A	765



L'anàlisi de la Composició de la plantilla segons valoració del lloc de treball, queda de la següent manera:

VPPT Total Global	Dona	Home	Total general
350,00	1	0	1
357,00	0	1	1
380,00	4	3	7
465,00	2	0	2
470,00	0	9	9
508,00	3	0	3
510,00	3	0	3
536,00	0	1	1
545,00	0	1	1
550,00	0	1	1
566,00	4	2	6
610,00	1	0	1
621,00	0	2	2
630,00	0	12	12
765,00	0	1	1
883,00	1	0	1
930,00	1	1	2
945,00	0	1	1
1100,00	1	0	1
1168,00	1	0	1
1512,00	1	1	2
N/A	5	10	15
Total general	28	46	74

N/A, correspon a càrrec polítics i el lloc de treball de la brigada jove.



6. Objectius del pla d'igualtat

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació.

Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Els objectius principals són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

6.1. Objectius generals

Els objectius generals d'un Pla d'Igualtat, segons el que es desprèn del document, podrien ser:

1. **Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes** a l'Ajuntament de Sils, eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual.
2. **Integrar la perspectiva de gènere de manera transversal** en totes les polítiques, processos i pràctiques de l'organització.
3. **Detectar i corregir les desigualtats existents** en l'àmbit laboral, retributiu, de promoció i de formació.
4. **Fomentar un entorn laboral inclusiu, respectuós i lliure de qualsevol forma de discriminació, assetjament o violència.**
5. **Promoure la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral** de tota la plantilla.
6. **Sensibilitzar i formar el personal municipal** en matèria d'igualtat, no discriminació i comunicació inclusiva.
7. **Assegurar el compliment de la normativa vigent** en matèria d'igualtat i no discriminació.



6.2. Objectius específics

1. Disposar d'informació precisa per a l'anàlisi de la igualtat retributiva i laboral.
2. Avaluar si es millora la percepció del personal municipal sobre les polítiques d'igualtat, la conciliació i el tracte en l'entorn laboral, mitjançant la repetició de l'enquesta.
3. Garantir una formació transversal i obligatòria per a tot el personal municipal, amb continguts relacionats amb la igualtat de tracte, la no discriminació i la comunicació inclusiva, des d'una mirada no sexista, no LGTBI-fòbica.
4. Reduir la segregació horitzontal en la distribució de personal per departaments i categories professionals, promovent la igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna.
5. Garantir un registre complet, actualitzat i accessible de tota la formació realitzada pel personal de l'ajuntament, incloent formació interna, externa i no formal, per tal de millorar la planificació, la igualtat d'oportunitats i la valoració de competències.
6. Disposar d'un instrument anual que permeti analitzar la composició del personal i les retribucions des d'una perspectiva de gènere, per detectar possibles desigualtats i orientar les accions correctores en matèria d'igualtat retributiva.
7. Fomentar una distribució equitativa de les responsabilitats familiars entre dones i homes de la plantilla, promovent l'ús corresponsable dels drets de conciliació reconeguts legalment.
8. Nomenar i formar amb perspectiva de gènere les persones que integraran la Comissió d'abordatge de l'assetjament sexual i les persones referents.
9. Exposar de forma explícita el compromís de tolerància zero de l'organització davant les actituds sexistes i les agressions sexuals o per raó de gènere en els contractes amb empreses proveïdores i/o col·laboradores.
10. Garantir una comunicació institucional inclusiva i lliure de sexisme en els textos dirigits a la ciutadania i en els canals interns.
11. Garantir que les persones víctimes de violència masclista coneguin els seus drets laborals i les mesures de protecció disponibles



7. Mesures del pla d'igualtat

Aquest apartat inclou:

7.1. La descripció de les mesures concretes, el termini d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura. Inclou també, per cadascuna de les mesures, la identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.

7.2. Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.

El pla d'acció s'emmarca a partir del resultat obtingut de la diagnosi, i que es determina a partir de 11 àmbits d'actuació, materialitzat amb 10 objectius estratègics i concretat en 11 mesures d'intervenció que han d'inspirar i informar l'estratègia institucional i organitzativa que es porti a terme per assolir la igualtat de tracte i no-discriminació per raons de gènere.



7.1. Mesures del pla

ÀMBIT	Informació general de la plantilla i condicions de treball
ÀMBIT-NÚM	1.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Disposar d'informació precisa per a l'anàlisi de la igualtat retributiva i laboral
MESURA	Revisió anual de les dades del personal
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme una revisió anual de les dades del personal municipal per garantir la fiabilitat, la completitud i la desagregació per sexe, lloc de treball, categoria professional i condicions laborals. Aquesta revisió ha de permetre detectar possibles desigualtats retributives o laborals i facilitar la remissió de la informació al departament de Recursos Humans. Així mateix, es garantirà que tot el personal ha estat informat sobre el tractament de les seves dades i que disposa d'accés a la informació rellevant. Per igualtat retributiva s'entén que no hi hagi segregació ni diferències injustificades per raó de sexe en funció del lloc de treball o les responsabilitats assignades.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	A designar per l'àrea de Recursos Humans
DATA INICI	Gener 2026
DATA FINALITZACIÓ	Desembre 2029
OBSERVACIONS	Durant tota la vigència del pla, i es farà un cop l'any, durant el primer trimestre de l'any.
INDICADORS DE SEGUIMENT	S'ha realitzat la revisió anual? (Sí/No) Data de la revisió i nombre d'incidències detectades i resoltes
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal



ÀMBIT	Informació general de la plantilla i condicions de treball
ÀMBIT-NÚM	1.2
OBJECTIU ESPECÍFIC	Avaluar si es millora la percepció del personal municipal sobre les polítiques d'igualtat, la conciliació i el tracte en l'entorn laboral, mitjançant la repetició de l'enquesta
MESURA	Repetició de l'enquesta de percepció sobre igualtat a la plantilla per millorar la participació
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Programar una nova edició de l'enquesta de percepció sobre igualtat a la plantilla i cercar maneres d'aconseguir més participació. Utilitzar novament eines digitals accessibles com Decidim per facilitar la participació i garantir l'anonimat. En futures formacions en àmbits d'igualtat es facilitarà l'enquesta de percepció, tot garantint l'anonimat i la llibertat de les persones a l'hora de respondre-la.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment de pla d'igualtat
DATA INICI	Octubre 2027
DATA FINALITZACIÓ	Desembre 2027
OBSERVACIONS	Puntual
INDICADORS DE SEGUIMENT	S'ha realitzat l'enquesta? (Sí/No) Percentatge de participació i nombre de respostes recollides
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal

ÀMBIT	Formació i sensibilització
ÀMBIT-NÚM	5.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir una formació transversal i obligatòria per a tot el personal municipal, amb continguts relacionats amb la igualtat de tracte, la no discriminació i la comunicació inclusiva, des d'una mirada no sexista, no LGTBI-fòbica
MESURA	Incorporar en el pla formatiu continguts relacionats amb perspectiva de gènere i no discriminació
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Incorporar al pla formatiu municipal continguts sobre igualtat de tracte, no discriminació, comunicació inclusiva i deure d'intervenció en situacions de violència o discriminació.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment de pla d'igualtat
DATA INICI	Desembre 2025
DATA FINALITZACIÓ	Novembre 2029
OBSERVACIONS	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de sessions de sensibilització realitzades Percentatge de personal que ha completat la formació
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal



ÀMBIT	Formació i sensibilització
ÀMBIT-NÚM	5.2
OBJECTIU ESPECÍFIC	Reduir la segregació horitzontal en la distribució de personal per departaments i categories professionals, promovent la igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna
MESURA	Impulsar accions de sensibilització i formació en departaments amb alta segregació de gènere
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Realitzar sessions de sensibilització i formació sobre rols de gènere i diversificació professional dirigides al personal dels departaments amb alta concentració d'un sol sexe
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment de pla d'igualtat
DATA INICI	Desembre 2025
DATA FINALITZACIÓ	Novembre 2029
OBSERVACIONS	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de sessions de sensibilització realitzades
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal Cost estimat de les persones que realitzen la formació



ÀMBIT	Formació i sensibilització
ÀMBIT-NÚM	5.3
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir un registre complet, actualitzat i accessible de tota la formació realitzada pel personal de l'ajuntament, incloent formació interna, externa i no formal, per tal de millorar la planificació, la igualtat d'oportunitats i la valoració de competències
MESURA	Registre actualitzat i integral de la formació del personal
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Crear un sistema de registre centralitzat que reculli tota la formació rebuda pel personal, independentment del canal (formació interna, cursos externs, jornades, etc.). Establir protocols perquè cada departament comuniqui regularment les accions formatives realitzades. Difondre entre la plantilla la importància de declarar la formació rebuda (via instància i registre), incloent formació no formal rellevant per al lloc de treball. Assegurar que el registre inclogui dades desagregades per sexe, grup professional i tipus de formació, per facilitar l'anàlisi en clau d'igualtat.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment de pla d'igualtat
DATA INICI	Desembre 2025
DATA FINALITZACIÓ	Novembre 2029
OBSERVACIONS	Mesura continuada
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre d'accions formatives registrades per grup professional i per sexe
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal



ÀMBIT	7. Retribucions i auditoria retributiva
ÀMBIT-NÚM	7.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Disposar d'un instrument anual que permeti analitzar la composició del personal i les retribucions des d'una perspectiva de gènere, per detectar possibles desigualtats i orientar les accions correctores en matèria d'igualtat retributiva
MESURA	Elaborar un informe anual de la composició del personal en perspectiva de gènere i de seguiment de la bretxa
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaborar un informe anual que inclogui: El nombre de persones de l'organització segons el gènere. El registre retributiu fet per mitjanes i medianes, de totes les percepcions econòmiques, desglossades per gènere i per grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació professional aplicable, segons les previsions del Reial decret 902/2020
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment de pla d'igualtat
DATA INICI	Desembre 2025
DATA FINALITZACIÓ	Novembre 2029
OBSERVACIONS	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT	Informe anual elaborat (Sí/No) Existència de registre retributiu desglossat per gènere i classificació professional
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal



ÀMBIT	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
ÀMBIT-NÚM	8.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar una distribució equitativa de les responsabilitats familiars entre dones i homes de la plantilla, promovent l'ús corresponsable dels drets de conciliació reconeguts legalment
MESURA	Campanya interna de sensibilització sobre la corresponsabilitat
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Realitzar una campanya interna sobre corresponsabilitat familiar i drets laborals de conciliació, adreçada a tot el personal.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment de pla d'igualtat
DATA INICI	Abril 2026
DATA FINALITZACIÓ	Abril 2029
OBSERVACIONS	Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT	Percentatge de treballadors homes que sol·liciten reducció de jornada per cura de menors o altres mesures
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat de les persones que realitzen la formació



ÀMBIT	G. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
ÀMBIT-NÚM	G.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Nomenar i formar amb perspectiva de gènere les persones que integraran la Comissió d'abordatge de l'assetjament sexual i les persones referents
MESURA	Formar les persones que integraran la Comissió i les persones referents del protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Realitzar la formació específica a les persones referents i a la comissió de seguiment en el termini d'un any a partir de l'aprovació del Pla.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment del pla d'Igualtat
DATA INICI	Gener 2026
DATA FINALITZACIÓ	Setembre 2026
OBSERVACIONS	Puntual. L'adjudicació en els 3 mesos següents a l'inici de l'execució del contracte per la formació
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de persones referents formades
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat de les persones que realitzen la formació

ÀMBIT	G. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
ÀMBIT-NÚM	G.2
OBJECTIU ESPECÍFIC	Exposar de forma explícita el compromís de tolerància zero de l'organització davant les actituds sexistes i les agressions sexuals o per raó de gènere en els contractes amb empreses proveïdores i/o col·laboradores
MESURA	Incloure en el protocol la perspectiva LGBTI+ i interseccional
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Publicitar i donar a conèixer el III Pla d'Igualtat i el protocol d'assetjament per raó de gènere a tot el personal municipal en el moment de la seva aprovació i durant tota la vigència del Pla
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment del pla d'Igualtat
DATA INICI	Gener 2026
DATA FINALITZACIÓ	Febrer 2026
OBSERVACIONS	Puntual
INDICADORS DE SEGUIMENT	S'ha fet difusió del protocol? Data de la difusió
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal



ÀMBIT	Comunicació no sexista
ÀMBIT-NÚM	10.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir una comunicació institucional inclusiva i lliure de sexisme en els textos dirigits a la ciutadania i en els canals interns
MESURA	Revisar progressivament els textos municipals per garantir que siguin inclusius i lliures de biaixos sexistes
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisar progressivament els textos municipals per garantir que siguin inclusius i lliures de biaixos sexistes, especialment en àrees clau com comunicació, RRHH i atenció ciutadana
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment del pla d'Igualtat
DATA INICI	Desembre 2025
DATA FINALITZACIÓ	Novembre 2029
OBSERVACIONS	Continuada Aquesta revisió, es durà a terme paulatinament durant tota la vigència del III Pla d'Igualtat per part de la Regiduria d'Igualtat i l'Alcaldia amb el suport del departament d'informàtica de l'Ajuntament.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de textos revisats amb criteris inclusius.
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal

ÀMBIT	Violència masclista
ÀMBIT-NÚM	11.1
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir que les persones víctimes de violència masclista coneguin els seus drets laborals i les mesures de protecció disponibles
MESURA	Proporcionar informació sobre els drets laborals de les persones víctimes de violència masclista
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Difondre de manera clara i accessible els drets laborals específics per a persones víctimes de violència masclista, incloent permisos, adaptacions de jornada, mobilitat funcional i protecció jurídica. Aquesta informació s'ha de fer arribar a tot el personal, especialment als equips de RRHH i comandaments intermedis.
NOM DE/DE LA PERSONA RESPONSABLE	Comissió de seguiment del pla d'Igualtat
DATA INICI	Desembre 2025
DATA FINALITZACIÓ	Març 2026
OBSERVACIONS	Puntual
INDICADORS DE SEGUIMENT	S'ha difós la informació? Data de la difusió/publicació
RECURSOS MATERIALS/ HUMANS/ ECONÒMICS	Cost estimat: inclòs en el pressupost ordinari de gestió de personal

7.2. Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat

	Mesures puntuals		Mesures anuals		Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
--	------------------	--	----------------	--	--

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2025	2026				2027				2028				202G			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1. Disposar d'informació precisa per a l'anàlisi de la igualtat retributiva i laboral		x				x				x				x			
1.2. Repetició de l'enquesta de percepció sobre igualtat a la plantilla per millorar la participació									x								
5.1. Incorporar en el pla formatiu continguts relacionats amb perspectiva de gènere i no discriminació	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
5.2. Impulsar accions de sensibilització i formació en departaments amb alta segregació de gènere		x				x				x				x			
5.3. Registre actualitzat i integral de la formació del personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
7.1. Elaborar un informe anual de la composició del personal en perspectiva de gènere i de seguiment de la bretxa		x				x				x				x			



8.1. Campanya interna de sensibilització sobre la corresponsabilitat			x				x				x				x		
Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2025	2026				2027				2028				202G			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
9.1. Formar les persones referents del protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe		x	x	x													
9.2. Incloure en el protocol la perspectiva LGBTI+ i interseccional	x																
10.1. Revisar progressivament els textos municipals per garantir que siguin inclusius i lliures de biaixos sexistes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11.1. Proporcionar informació sobre els drets laborals de les persones víctimes de violència masclista		x															



8. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

La implementació del pla d'acció comporta un seguit de tasques a desenvolupar: execució de les accions, comunicació a l'equip humà, seguiment i control del pla d'acció i avaluació del mateix.

Alhora, és necessària una actualització periòdica del pla que permeti que aquest pugui adaptar-se a les necessitats del moment, resoldre problemes no previstos i/o dissenyar noves accions fruit d'una nova diagnosi.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sils és la responsable de dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, mantenint la coordinació permanent amb l'equip de govern i el departament de recursos humans.

Seguiment del Pla d'Igualtat

El **seguiment** és el procés que permet **comprovar el grau de compliment real del Pla d'Igualtat**, i serveix per **detectar possibles desviacions** respecte del document inicial durant el procés d'implementació.

Tal com s'ha indicat, aquesta tasca és **responsabilitat de la Comissió de seguiment**

El seguiment es realitza mitjançant:

- **Sol·licitud d'informació** a les persones responsables de cada acció.
- **Recollida d'opinions** de l'equip humà del consistori, a través de fitxes, qüestionaris o altres instruments.

Aquests mecanismes han d'incloure dades relatives a:

- Les **mesures dutes a terme**.
- Les **dificultats trobades** en la seva execució.
- Les **propostes de millora** formulades per les persones implicades.

L'objectiu és **identificar els problemes que puguin aparèixer** durant l'execució del pla i **buscar les solucions adequades** al moment i a la realitat de la problemàtica.

La **importància del seguiment** rau en el fet que constitueix **l'eina que enllaça amb el procés d'avaluació**. Per aquest motiu, les persones responsables de la implementació del pla han de **documentar de manera sistemàtica** totes les accions de seguiment.

La **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sils** serà l'encarregada de dur a terme un **seguiment semestral** del desenvolupament del pla.



Avaluació i revisió periòdica

El seguiment anual durant tot el desenvolupament del Pla permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

En l'informe d'avaluació, que s'haurà de dur a terme com a mínim dos cops al llarg de la vigència del pla, un transcorreguts 2 anys des de l'inici i l'altre a la finalització del termini de vigència, i recollirà la informació vinculada a la implementació i l'impacte que s'està assolint des de l'entrada en vigor del vostre pla d'igualtat.

El seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat es configura en dos eixos:

Eix 1. Avaluació de la implementació

- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions
- Dificultats i solucions engegades
- Modificacions en les mesures i el desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat (desviacions i correccions)
- El grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les mesures
- Les dificultats i solucions engegades
- Les modificacions en les mesures i desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat (desviacions i correccions)
- Els recursos tècnics i econòmics

Eix 2. Avaluació de resultats

- Nombre de mesures definides i tipus de desenvolupament
- Nombre de persones beneficiàries i pressupost assignat
- Resultat dels objectius plantejats en el pla d'igualtat assolit
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (persistència o reducció)
- Grau dels resultats esperats assolit



9. Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Per part de la representació de l'empresa:
 - Sra. Gina Baldeh MBallo,
 - Sr. Eduard Colomé Ribas
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
 - Sra. Raquel Iglesias Fugueras.
 - Sra. Fàtima Ramos Plaza

Funcions de la comissió de seguiment

La Comissió de Seguiment és l'òrgan encarregat de fer el seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat, controlant el grau d'acompliment de les mesures i els resultats obtinguts. Les reunions es convocaran cada 6 mesos, de manera periòdica.

Composició La Comissió de Seguiment serà designada per la Comissió Negociadora i tindrà la mateixa composició: representació sindical i representació institucional de l'Ajuntament. Es constituirà l'endemà de l'aprovació del Pla pel ple municipal.

Funcions

- Verificar la consecució dels objectius del Pla
- Recollir i elaborar informació sobre el grau d'execució de les mesures, l'adequació dels recursos, el compliment del cronograma i la dotació econòmica
- Elaborar informes anuals, un informe de seguiment als dos anys i un informe final
- Detectar obstacles o dificultats en la implementació i proposar ajustos o mesures correctores
- Difondre l'informe final d'avaluació a tot el personal de l'Ajuntament



10. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El procediment de modificació respon a la necessitat de buscar respostes a possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del Pla, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació. Aquest mecanisme permetrà generar les modificacions pertinent en el sí de l'avaluació i el seguiment del Pla com a resultat dels canvis organitzatius rellevants que puguin influir en noves àrees d'actuació.

La Comissió de Seguiment informará a la representació de l'Ajuntament i la representació legal a fi de procedir a la revisió, aprovació i registre d'una nova edició del Pla d'Igualtat sota el mateix procediment en el qual es va negociar la versió prèvia.

El Pla es podrà modificar sota les següent circumstàncies:

- En base als informes de seguiment i avaluació anual i bianual que emet la Comissió de Seguiment
- Davant la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera significativa la plantilla de l'Ajuntament, els seus mètodes i condicions de treball i els sistemes retributius

El procediment de modificació del Pla es podrà desenvolupar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, millorar, corregir o deixar d'aplicar alguna mesura per a la consecució dels objectius plantejats.

Les discrepàncies que puguin sorgir es resoldran en el sí de la Comissió de Seguiment.



**Ajuntament
de Sils**

ANNEX 2



PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

III Pla d'igualtat De L'ajuntament De Sils

Entrada en vigor: 1 de desembre del 2025 Vigència fins a: 30 de novembre del 2029

1. Introducció

2. Objectiu

3. Àmbits d'aplicació

4. Definició de conceptes

5. Tipus d'assetjament

5.1. Qui pot patir assetjament sexual?

5.2. Quina és la normativa que protegeix de l'assetjament sexual?

6. Exemples de conductes no admissibles

7. Principis generals

8. Obligacions d'aquest protocol

9. Qui són les persones de referència

10. Vies de resolució de les situacions d'assetjament

10.1. Via interna: el procediment

10.2. Principis que han de regir tot el procediment

10.3. Mesures cautelars

10.4. Mesures preventives

10.5. Fases de la via interna

Fase 1: Comunicació i assessorament

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Fase 3: Resolució

10.6. Les vies externes

11. Seguiment i avaluació del protocol

12. Informació a la plantilla

Annex: Model de denúncia



1. Introducció

La violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere atempten contra els drets humans.

L'ajuntament de Sils assumeix el compromís i la responsabilitat de prevenir-ne l'aparició i de fer-ne un abordatge integral, desenvolupant totes les intervencions necessàries per erradicar-los i per no tolerar-los quan ocorrin, actuant sempre amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades.

Atès que rebre un tracte respectuós i digne, amb igualtat i sense cap mena de discriminació ni de violència és inherent als drets laborals i a la salut en el treball, aquest protocol recull les actuacions per prevenir, detectar i actuar contra les situacions de violència sexual, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, que es puguin produir a l'Administració de la Generalitat, i assigna les actuacions i responsabilitats als diferents òrgans que han d'intervenir.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT), ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, el qual incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolució de l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

El Conveni de l'OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019) estableix, en l'article 2.1, el principi de protegir els treballadors i la resta de persones en el món del treball, que el personal assalariat, tal com els defineixen la legislació i la pràctica nacional corresponents, i també les persones que hi treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, l'alumnat en pràctiques, els individus que hi exerceixen algun tipus d'autoritat, les visites (incloses les persones menors d'edat), entre d'altres.

Les Nacions Unides han recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El juliol de 1985, a la Segona Conferència Mundial de les Dones, a Nairobi, es va demanar als governs que adoptessin mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball, i a la Quarta Conferència Mundial de les Dones, celebrada a Beijing el 1995, l'assetjament i la intimidació sexuals a la feina es van definir com un àmbit de la violència contra les dones.



**Ajuntament
de Sils**

A la Unió Europea, han estat diverses les resolucions i directives que han abordat aquestes violències. El 1987 es va publicar l'informe *La dignitat de la dona a la feina. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea*, el qual esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que comporta, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional.



La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitza com a base per a una decisió que l'afecti.

Més recentment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

Finalment, cal dir que el Parlament Europeu s'ha pronunciat mitjançant la Resolució de 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa, amb l'objectiu de promoure i protegir el gaudiment dels drets humans de les persones lesbianes, gais, bisexuals i trans. Addicionalment, en el marc de l'Estratègia per la igualtat de las Persones LGBTIQ 2020-2025, es fan recomanacions per a l'eliminació de l'assetjament en l'àmbit laboral per mitjà de la negociació col·lectiva, incidint en comportaments i pràctiques inacceptables dirigits a persones per raó del seu sexe o gènere.

A l'Estat espanyol, la Constitució espanyola propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, i el respecte a la llei i als drets dels altres són fonaments de l'ordre polític i de la pau social, de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, i també a no patir tractes degradants, i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia.



D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

Cal fer esment de diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, recull el dret de les persones treballadores a la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

Cal fer esment de diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, recull el dret de les persones treballadores a la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que, d'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat. Aquests preceptes en matèria de prova no seran aplicables als processos penals.

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, exposa el dret dels empleats públics a la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i tipifica com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.



Recentment, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, amb l'objectiu de garantir i protegir integralment el dret a la llibertat sexual i erradicar totes les violències sexuals, en referència a la prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, obliga les empreses a promoure les condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també les obliga a establir protocols i procediments específics de prevenció, i canals de denúncies o reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes.

En el cas de les administracions públiques i llurs organismes vinculats o dependents, hauran de promoure la informació i sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes. La Llei també estableix que cal integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball per tal que resultin segurs i accessibles per a tots els treballadors.

En data 1 de març de 2023 s'ha publicat la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, amb l'objectiu de desenvolupar i garantir els drets d'aquestes persones erradicant les situacions de discriminació per assegurar que es pugui viure amb plena llibertat. Estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran de tenir en compte, en les polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en aquesta llei. Més concretament preveu l'impuls de l'elaboració de protocols a les administracions públiques que prevegin mesures de protecció davant de tota discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

A Catalunya, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets del personal funcionari, expressa el dret de ser tractats amb respecte, a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i a rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que poden ocórrer en el lloc de treball també es recullen en diverses lleis catalanes. La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, inclou l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica 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, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.



Així mateix, en l'articulat la Llei tracta expressament les violències masclistes que es poden produir en l'àmbit de la vida política, incloent-hi les institucions i les administracions públiques, i estableix una responsabilitat exemplar en aquests casos: si són tolerades i no sancionades, esdevenen també una forma de violència institucional. A més d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, les institucions polítiques i les administracions han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari, les quals han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.

Els protocols que s'estableixin per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. La Llei també estableix que s'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació, que s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes, i que s'ha d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant al personal de les administracions públiques, com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació. Així mateix, s'estableix l'obligació del Govern de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades al personal, als seus representants i als sindicats, destinades a difondre el dret de totes les treballadores i treballadors a ésser tractats amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. A més, la Llei també recull la violència de segon ordre, consistent 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.

Els protocols que s'estableixin per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. La Llei també estableix que s'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació, que s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes, i que s'ha d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant al personal de les administracions públiques, com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació. Així mateix, s'estableix l'obligació del Govern de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades al personal, als seus representants i als sindicats, destinades a difondre el dret de totes les treballadores i treballadors a ésser tractats amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. A més, la Llei també recull la violència de segon ordre, consistent 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.

Per la seva banda, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar



contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. En l'àmbit laboral, poden ocórrer tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, i la Llei estableix que constitueixen una infracció que ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció. La Llei també estableix la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, s'ha de castigar per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada, i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació de l'**Ajuntament de Sils** en relació amb els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere o expressió de gènere, a partir dels eixos de prevenció i de reparació.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin.
- Establir circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat 4, investigar-les i iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
- Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats en l'àmbit municipal.
- Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas que les persones afectades o el mateix Ajuntament utilitzin les accions legals que calguin.

3. Àmbits d'aplicació

El protocol és aplicable als diferents col·lectius que interactuen en l'àmbit laboral de l'**Ajuntament de Sils**:

- El personal de l'Ajuntament de Sils, sigui quina sigui la funció que exerceixi en l'organització, el seu nivell jeràrquic, vincle o relació contractual, als quals se'ls apliquin les normes convencionals vigents, com ara l'Acord regulador de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sils i el Conveni col·lectiu del personal laboral, o la normativa equivalent vigent en cada moment.
- Les persones que ocupin càrrecs electes, personal directiu o eventual de designació política dins l'àmbit de l'Ajuntament.
- Les persones en pràctiques, becàries o en formació que prestin serveis a l'Ajuntament de Sils.
- El personal d'altres administracions que presti serveis en dependències municipals.
- El personal d'empreses externes contractades per l'Ajuntament de Sils, siguin proveïdores, col·laboradores o contractistes.

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials que preveu la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**, i el **Reial decret 171/2004, de 30 de gener**, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per l'Ajuntament de Sils seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest protocol entre personal contractat, càrrecs de designació o eventuals de l'**Ajuntament de Sils** i personal d'una empresa externa contractada o alumnat en pràctiques, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació. La institució a la qual pertanyi el presumpte agressor és la responsable d'activar el seu protocol, investigar els fets i, si hi ha indicis, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

Els càrrecs electes, el personal directiu i eventual de l'**Ajuntament de Sils** han de complir les disposicions o els protocols vigents sobre les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual o psicològic, així com garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap mena de discriminació, de conformitat amb els principis ètics i de conducta establerts per l'Ajuntament.

En el supòsit que personal de l'Ajuntament de Sils, en el seu àmbit laboral, hagi estat víctima d'algun dels tipus d'assetjament que preveu aquest protocol per part d'una

persona que estigui fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, se li oferiran les mesures d'acompanyament i protecció que estableix l'apartat 8.



4. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no exclouen conductes o actuacions no incloses de manera específica en aquest apartat. Es descriuen també aquí altres conceptes que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació d'aquest protocol.

Assetjament sexual El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

Assetjament per raó de sexe o gènere El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Discriminació directa La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat.



La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Assetjament per raó de sexe o gènere El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat, **paternitat** o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb aquestes situacions.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància, etc.), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Prevenció El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegi com a justificables ni tolerables.

Reparació El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.



Diligència deguda L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.

Victimització secundària o revictimització El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

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 sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.



5. Tipus d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la part assetjadora i la part assetjada i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia, degrada o resulta desfavorable i ofensiu per a qui el pateix.

Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

Els tipus d'assetjament poden ser:

L'assetjament d'intercanvi

La persona assetjada ha d'escollir entre sotmetre's a la voluntat sexual de la persona assetjadora o perdre certs beneficis o condicions a la feina, com la formació, una promoció o el salari.

L'assetjament ambiental

La persona assetjadora té un comportament sexual impropï cap a la persona assetjada i crea un ambient intimidador, hostil i ofensiu

- **Assetjament vertical descendent:** pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, d'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, d'orientació sexual o de la identitat sexual entre persones vinculades a l'Ajuntament de Sils i persones externes, com ara proveïdors, empreses col·laboradores o alumnat en pràctiques.

L'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o d'expressió de gènere

És la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona treballadora pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, transgènere, transsexual, intersexual o per expressar un gènere no normatiu (home femení, dona masculina o persona de gènere no binari).

Una persona transgènere té una identitat diferent del gènere amb què va néixer. Exemple: una noia que se sent noi.

Una persona transsexual té una identitat de gènere diferent del gènere amb què va néixer, i ha fet un canvi d'òrgan sexual amb intervenció mèdica.

Una persona intersexual neix amb l'òrgan sexual amb característiques atípiques, que no encaixen amb la representació masculina o femenina tradicional.

Una persona de gènere no binari no s'identifica ni amb el gènere femení ni amb el masculí, i es pot identificar amb un altre gènere o amb cap.

Alguns exemples d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o d'expressió de gènere són els següents:

- Fer bromes sobre l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.
- Tenir comportaments discriminatoris pel fet de ser homosexual bisexual, transsexual, transgènere o intersexual.
- Ridiculitzar les capacitats o les habilitats d'una persona.
- No tractar les persones transgènere pel seu nom.
- Fer comentaris sobre el cos o l'aspecte de les persones transgènere.
- Preguntar sobre la vida privada (el sexe, les relacions, etc.).
- Adreçar-se de manera ofensiva.
- Ignorar o no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.
- Menystenir la feina feta.
- Utilitzar humor homofòbic i/o transfòbic.

5.1. Qui pot patir assetjament sexual?

La majoria de persones que en pateixen són dones. Ara bé, l'assetjament sexual es pot produir en qualsevol professió, lloc de treball o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els grups més afectats són els següents:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades o divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals, llocs de treball o categories tradicionalment destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic).
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones migrades i/o que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals, dones subcontractades.
- Dones lesbianes, bisexuals, intersexuals, transgènere o transsexuals.
- Homes gais, bisexuals, intersexuals, transgènere o transsexuals.
- Persones amb expressió de gènere no normativa, com home femení, dona masculina o persona de gènere no binari.

Cada vegada hi ha més casos de multidiscriminació, és a dir, discriminació per diferents raons a la vegada (gènere, diversitat funcional, etc.) i vinculada a la dinàmica i a les relacions de poder.

5.2. Quina és la normativa que protegeix de l'assetjament sexual?

La igualtat entre dones i homes és un dret reconegut per les normatives nacionals i internacionals i tenim l'obligació de respectar-les.

Tanmateix, l'assetjament sexual és una manifestació de la desigualtat que encara existeix en la societat.

Els últims anys, s'han elaborat normatives comunitàries, autonòmiques i estatals perquè la desigualtat disminueixi.

La normativa comunitària

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell per aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Recomanació 92/131/CE de la Comissió sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual i per protegir la dignitat de la dona i l'home al treball.

La normativa autonòmica

- Article 15 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya per al dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i per al dret de lliure desenvolupament de la personalitat i la capacitat personal.
- Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008 per al dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per eradicar l'homofòbia i la transfòbia.

La normativa estatal

- Articles 14, 15, 18 i 35 de la Constitució Espanyola.
- Article 4 de L'Estatut de les persones treballadores per al dret al respecte a la seva intimitat i a la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Articles 2, 4, 14 i 33 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.
- Article 8 del Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions de l'ordre social.
- Article 184 del Codi Penal que tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

6. Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.



- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.



7. Principis generals

En l'aplicació d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els agents que hi intervenen, cal seguir els principis següents:

- **Principi de celeritat i diligència deguda:** les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.
- **Protecció de la intimitat i la dignitat** de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantia del suport en les diferents fases del procediment.
- **Principi d'indemnitat:** cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- **Principi de voluntarietat** en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol.
- **Principi de no-discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.**
- **Principi de confidencialitat:** l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol empleat públic de l'Ajuntament de Sils té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol de les quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'una conducta objecte d'aquest protocol podrà instar les actuacions d'intervenció derivades d'aquest protocol i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.

- Qualsevol responsable públic municipal té l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebi sobre conductes objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

8. Obligacions d'aquest protocol

Per implementar el protocol és necessària la implicació de tothom, de manera col·lectiva i individual, i des de la responsabilitat que té cada persona.

Les obligacions de totes les persones, i especialment de les que tenen responsabilitats de direcció, són les següents:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir un clima laboral de respecte i benestar.
- Acomplir els principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis de l'assetjament sexual.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa per assetjament sexual.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- No ignorar les situacions d'assetjament.
- Cooperar en la intervenció per una denúncia interna

9. Qui són les persones de referència

Són les persones que revisen i aproven el protocol d'assetjament sexual, en fan difusió i formen part de la Comissió de seguiment del pla Igualtat.

- Sra. Gina Baldeh MBallo
- Sra. Marta Lladó Salip.
- Sra. Raquel Iglesias Fugueras
- Sra. Fàtima Ramos Plaza.

Les tasques principals que realitzen són les següents:

- Donar suport a la persona afectada per assetjament.
- Informar-la sobre els drets que té.

- Acompanyar-la i assessorar-la durant la intervenció.
- Activar el circuit del protocol.
- Comentar i clarificar les vies internes i externes de resolució.
- Facilitar vies de suport i de referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Fer una entrevista amb la persona afectada i una altra amb la persona denunciada.
- **Informar la Comissió d'Igualtat dels fets.**
- **Redactar una acta en el cas d'un procés informal.**

10. Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En aquest capítol es presenten els objectius i les característiques dels sistemes i circuits d'assessorament, d'investigació, de resolució i de resposta que cal articular a l'interior de l'Ajuntament de Sils (via interna), així com les vies administrativa i judicial (vies externes).

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament en l'àmbit laboral municipal, hi ha dues vies de resolució: **interna** i **externa**. L'activació d'una via no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de l'Ajuntament de Sils, es fonamenta en dos grans objectius:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Per assolir aquests objectius, i com estableix l'article 48 de la **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, totes les administracions públiques han de disposar d'un protocol per fer front a les situacions d'assetjament.

Les vies de resolució externes són:

- **La via administrativa**, mitjançant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- **La via judicial**, en l'àmbit penal o laboral, segons correspongui.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

10.1. Via interna: el procediment

En la via interna es recomana identificar tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, i preparar la fase de denúncia interna i d'investigació, si escau.

Fase 2: Denúncia interna i investigació L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com proposar les mesures d'intervenció pertinents.

Fase 3: Resolució L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció recollides en l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació.

El procediment intern de l'Ajuntament de Sils es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament. La denúncia, però, només la pot formalitzar la persona afectada.

10.2. Principis que han de regir tot el procediment

Tot el procediment ha de garantir els principis següents:

- **Respecte i protecció** S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança.
- **Confidencialitat** La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases del protocol. Per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas han d'assignar codis numèrics identificatius tant a la persona presumptament assetjada com a la presumptament assetjadora. Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, i només s'incorporaran a l'expedient amb l'autorització expressa de la persona afectada. Qualsevol informe derivat ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.
- **Dret a la informació** Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a rebre informació sobre el protocol de l'Ajuntament, els drets i deures, la fase en què es troba el procediment i, segons el seu rol (afectades, testimonis, denunciades), el resultat de les actuacions.



- **Suport de persones formades** Per garantir el bon funcionament del procediment, l'Ajuntament de Sils ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria. A la fase de comunicació s'anomenen persones de referència, i a la fase d'investigació, membres de la comissió d'investigació. En tots dos casos, han de disposar de formació específica i actualitzada, d'acord amb els estàndards d'atenció recomanats.
- **Diligència i celeritat** La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb professionalitat, diligència i sense demores injustificades. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir una actuació àgil i eficaç. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable fins a trenta dies si cal. La fase 1 hauria de tenir una durada màxima de tres dies laborables.
- **Tracte just** El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que hi participin han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies** Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la seva participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Col·laboració** Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

10.3 Mesures cautelars

En funció del risc i/o del dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al seu tancament, i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la **direcció de l'Ajuntament de Sils** l'adopció de mesures cautelars.

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: afectació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part del grup de treball, existència de precedents similars o relats que incloguin amenaces.

La implementació d'aquestes mesures hauria de comptar amb el consentiment de la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són:

- Canvi de lloc de treball
- Reordenació del temps de treball
- Permís retribuït

En cap cas aquestes mesures poden suposar un menyscabament en les condicions laborals o salarials de la persona assetjada.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer de manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en el protocol. Cal situar la persona assetjada al centre de l'atenció per garantir una resposta integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació, i evitar la victimització secundària o revictimització.

10.4 Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la **direcció de l'Ajuntament de Sils** mesures preventives que ajudin a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com ara la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació sobre què es pot considerar una situació d'assetjament, per evitar que, per desconeixement, es duguin a terme comportaments discriminatoris que podrien ser objecte de sanció.

S'ha de difondre i posar a l'abast de tota la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció de l'assetjament, utilitzant els canals habituals de comunicació, i vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Com a mesura preventiva, és fonamental:

- Tractar amb respecte totes les persones amb qui s'interacciona
- Requerir el mateix tracte per part dels altres
- Informar sobre comportaments o actituds ofensives que atemptin contra la dignitat, la intimitat o la integritat
- Sol·licitar de forma directa el cessament d'aquestes conductes



10.5. Fases de la via interna

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, i preparar la fase de denúncia interna i d'investigació, si escau.

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions d'informació, assessorament i acompanyament.

Objectiu Informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Qui pot fer la comunicació?

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament en l'àmbit laboral municipal.

Quan i com es formula la comunicació?

La comunicació s'ha de formular tan aviat com sigui possible després dels fets, tenint en compte l'impacte emocional que aquestes situacions poden generar.

Es pot fer mitjançant:

- Un escrit o formulari
- Un correu electrònic
- Una conversa amb la persona de referència designada per l'Ajuntament de Sils

Quines actuacions realitza la persona de referència?

La persona de referència s'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar la persona afectada durant tot el procediment. Les seves actuacions inclouen:

1. Informar i assessorar la persona afectada La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre:

- Els seus drets, com ara el dret a la vigilància de la salut, a la confidencialitat, a la no-represàlia i a l'acompanyament.
- El contingut del protocol i les fases del procediment.
- Les opcions i accions que pot emprendre, incloent la presentació de denúncia interna, la sol·licitud de mesures cautelars o l'accés a recursos d'atenció psicosocial i legal.
- Les obligacions que té l'Ajuntament de Sils en matèria de prevenció, intervenció i reparació, així com la responsabilitat institucional en cas d'incompliment.
- El procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En cas que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

Finalment, també ha d'informar sobre la possibilitat d'acudir a assessorament extern (psicològic, legal, mèdic, etc.) i sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins que tot el procediment finalitzi, respectant sempre la seva voluntat i garantint la seva protecció.

3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives La persona de referència pot proposar a la direcció de l'Ajuntament de Sils, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, sempre amb el consentiment de la persona afectada i en coordinació amb els agents implicats en el protocol.

Resultats possibles de la fase de comunicació i assessorament

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Presentació de denúncia La persona afectada decideix presentar denúncia. En aquest cas, la persona de referència ha d'oferir-li assessorament i suport per concretar la denúncia, utilitzant el model establert en els annexos del protocol.

2. No presentació de denúncia amb indicis La persona afectada decideix no presentar denúncia, però la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha indicis d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'Ajuntament de Sils, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que s'intensifiqui l'aplicació de mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o altres actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts. Exemples de mesures: campanyes de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del protocol, etc.

3. No presentació de denúncia sense indicis La persona afectada decideix no presentar denúncia i la persona de referència considera que no hi ha evidències d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

Gestió i custòdia de la documentació

La persona o persones de referència són responsables de la gestió i custòdia de la documentació generada durant la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat de tots els documents i informacions recollides.

- Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.
- Si decideix continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació corresponent.

En tots els casos, les comunicacions rebudes s'han de tenir en compte a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'Ajuntament de Sils, **sense identificar les dades personals** de les persones implicades.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

• Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

• Qui fa la denúncia?

La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

• Com es formula la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del protocol (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

Contingut de la denúncia

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets: lloc i dates, durada, freqüència dels fets, i qualsevol altra informació rellevant.

A qui es presenta la denúncia?

Les possibilitats poden ser diverses, en funció sobretot de les dimensions de l'Ajuntament i de si existeix una comissió d'investigació interna. En tot cas, el procediment ha de deixar clar a qui es presenta la denúncia, identificant-ne el nom i les dades de localització.

Es recomana que sempre sigui una persona interna: una persona membre de la comissió d'investigació, si aquesta existeix, o, per exemple, la persona responsable de recursos humans.

Comissió d'investigació

La comissió d'investigació té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Ajuntament de Sils, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que siguin necessàries.

Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- Comissió interna: formada per persones de l'Ajuntament.
- Comissió externa: formada per persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolució extrajudicial de conflictes, etc.).
- Comissió mixta: amb composició interna i externa.
- Comissions ad hoc: creades específicament per a cadascuna de les denúncies.

En tots els casos, es recomana que:

- El model i la composició de la comissió d'investigació s'acordi entre la direcció de l'Ajuntament de Sils i la representació legal de les persones treballadores.
- Si existeix la figura de la persona o persones de referència, aquestes s'incorporin a la comissió d'investigació.
- Si es decideix crear comissions ad hoc, aquestes han de ser acordades amb la representació legal de les persones treballadores.
- La comissió tingui una composició mínima de tres persones, amb formació específica i competència en la matèria.
- Les decisions s'han de prendre de forma col·legiada, garantint la imparcialitat, la transparència i el respecte als drets de totes les parts implicades.

Informe de la comissió d'investigació

El procés d'investigació ha de concloure amb un **informe vinculant** en què s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les **mesures correctores** que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- a)** Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- b)** Identificació de la/s persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- c)** Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- d)** Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- e)** Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació **no ha d'indicar qui fa la manifestació**, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- f)** Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi ha dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- g)** Conclusions.
- h)** Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.).

L'Ajuntament de Sils ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció de l'Ajuntament de Sils, o a la persona en qui aquesta delegui, per emetre la resolució.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la **direcció de l'Ajuntament de Sils**, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una **resolució del cas** que contingui els resultats d'aquest informe. Aquests resultats poden ser:

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, en què constin la falta i el grau de la sanció).

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'han de fer constar:

- Les dades identificatives de la persona denunciant i de la persona denunciada.
- La causa de la denúncia.
- Els fets constatats.
- Les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser **motivades** d'acord amb el contingut de l'informe.
- Les mesures correctores que se'n deriven, si escau.

S'ha de trametre una **còpia autenticada** d'aquesta resolució a:

- La persona denunciant.
- La persona denunciada.
- La representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar d'acord amb el que estableix el **Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET)** i el **conveni col·lectiu de referència** per al personal laboral, així com amb el que disposa el **Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)** i l'**Acord regulador de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sils per als anys 2009-2011 (codi de conveni 1702522)** per al personal funcionari.



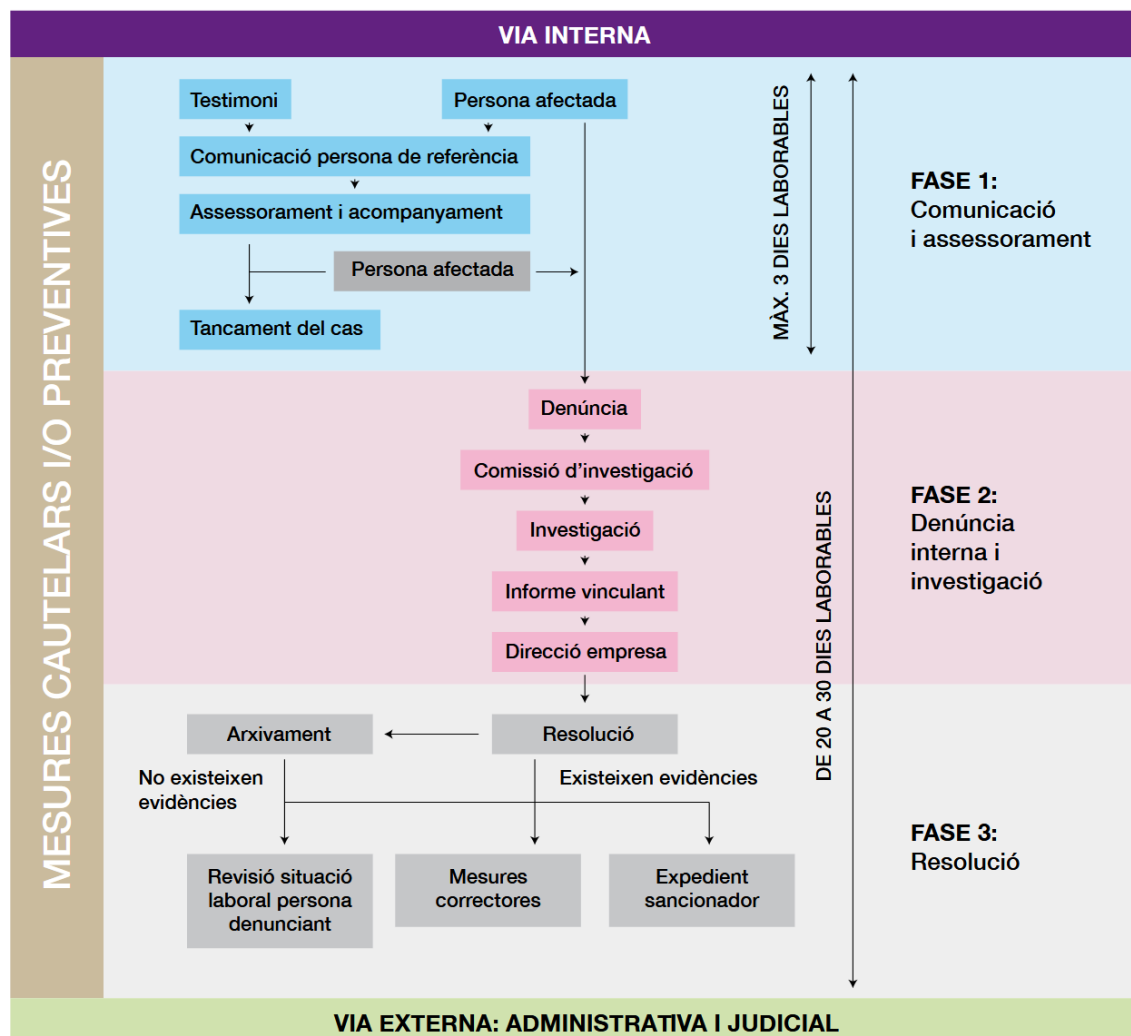
En el cas del personal funcionari, les qüestions derivades del procediment disciplinari seran competència de la **jurisdicció contenciós-administrativa**, d'acord amb la legislació vigent.

L'assetjament es considera **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir **sancions coherents amb la gravetat de les conductes**, tenint una especial consideració de les **circumstàncies agreujants** que constin en l'informe. És aconsellable que el **règim de sancions** s'estableixi en **diàleg amb la representació de les persones treballadores**.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès **alguna altra falta diferent de la d'assetjament**, que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/s conveni/s aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, **tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció**, s'ha de fer una **revisió de la situació laboral** en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Vies de resolució de les situacions d'assetjament



10.6. Les vies externes

A) La via administrativa

La Inspecció de Treball està regulada per la **Llei 42/1997, de 14 de novembre**, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com per la normativa de desenvolupament corresponent.

Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar a **personal degudament format en la matèria**.

L'actuació inspectora pot ser:

- **Planificada**, dins les actuacions ordinàries del servei.
- **Rogada**, és a dir, iniciada per denúncia o per peticions d'altres organismes.

Aquestes actuacions tenen **caràcter preferent** i s'han d'iniciar en els terminis següents:

- **24 hores** en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a **risc per maternitat**.
- **7 dies** en cas de **discriminació per raó de sexe**.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a **investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament** davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és qui **comunica formalment aquests fets** a l'Ajuntament.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball **no fiscalitza la persona física** a la qual s'imputa l'assetjament, sinó **l'organització**, en aquest cas l'Ajuntament de Sils, com a entitat responsable de garantir que:

- **L'estructura i les condicions de treball** siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament.
- En l'**organització** hi hagi **mecanismes que impedeixin i previnguin** aquests casos.
- Es **investiguin totes les comunicacions i denúncies internes** que es presentin.



B) La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la **jurisdicció laboral** i la **jurisdicció penal**.

• Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la **Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social**, preveu una **modalitat processal específica**, en els articles 177 i següents, per a la **tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques**. Amb aquest procediment judicial es pot concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la **nul·litat radical** de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la **cessació immediata** de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o, si escau, la **prohibició d'interrompre una conducta** o l'**obligació de realitzar una activitat omesa**, quan una o altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- **Restablir el demandant en la integritat del seu dret** i la **restitució de la situació** al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la **reparació de les conseqüències** derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la **indemnització** que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, **sol·liciti l'extinció de la relació laboral** en exercici de l'article 50 del **Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET)**. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari" que habiliti la persona afectada a sol·licitar-ne l'extinció per la seva pròpia voluntat.

• Jurisdicció contenciós-administrativa (personal funcionari):

En el cas del personal funcionari, les qüestions derivades del procediment disciplinari i les resolucions administratives seran competència de la jurisdicció contenciós-administrativa, d'acord amb el que disposa el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) i l'Acord regulador de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sils per als anys 2009-2011 (codi de conveni 1702522).

- **Jurisdicció penal**

Finalment, l'**assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte**.

L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delicte en l'**article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal**. En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com:

"(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)".

A aquesta conducta se li imputa:

"(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de **més gravetat**:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet **prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica**, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la **víctima sigui especialment vulnerable**, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delicte la **conducta de discriminació en el treball per raó de sexe** en l'**article 314 del Codi penal**. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe, entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la **utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral**. Els fets declarats provats per la **Inspecció de Treball** en les seves actuacions no solament tenen **presumpció de certesa**, sinó que són el resultat d'un **treball d'investigació in situ** al mateix centre de treball i amb la **garantia de la immediatesa**, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

11. Seguiment i avaluació del protocol

El seguiment i avaluació del protocol és responsabilitat de la Comissió d'Igualtat, que procedirà a revisar-lo i a verificar-ne la funcionalitat integral.

Per elaborar un seguiment ampli i resolutiu del protocol, la Comissió d'Igualtat es reunirà amb una periodicitat mínima de dos anys, de manera ordinària.

En aquestes reunions, la Comissió s'encarregarà de:

- Valorar l'organització i la gestió del protocol.
- Verificar el compliment dels objectius preestablerts.
- Realitzar una avaluació objectiva de les intervencions i actuacions, basada en indicadors establerts, com ara:
 - Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació sobre el protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla.
 - Nombre i tipologia de situacions d'assetjament que s'han detectat a l'Ajuntament de Sils.
 - Nombre de situacions d'assetjament que s'han comunicat i/o denunciat.
 - Nombre de casos resolts.
 - Nombre i tipologia de mesures implementades.
 - Mitjana de casos resolts dins del termini establert.

A través d'aquesta anàlisi i avaluació, es podrà modificar o mantenir el protocol, amb l'objectiu d'adaptar-lo a les necessitats i a la realitat de l'Ajuntament de Sils, incorporant-hi millores o modificacions si escau.



12. Informació a la plantilla

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol, s'ha de lliurar una còpia a totes les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius, segons la responsabilitat que tinguin dins l'Ajuntament.

Anualment, es durà a terme una activitat informativa per:

- Comunicar les accions realitzades.
- Recordar el contingut i l'aplicació del protocol.

Així mateix, cal garantir que el protocol estigui accessible per a la seva consulta permanent per part de tot el personal.



Annex de Denuncia

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiqui ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
☐ dona ☐ home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
☐ dona ☐ home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



Ajuntament de Sils

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Si ☐

No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament☐

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....☐

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

Sotmesa la proposta a votació aquesta és aprovada per **unanimitat**.

Per 12 vots a favor (Eduard Colomé Ribas, Anna Maria Anoro Lloveras, Francesc Ponce Amargant, Francisco Javier Masferrer Masso, Martí Nogué Selva, M. Dolores Jurado Garcia, Laura Moreno Lorite, Francisco Javier Sanguino Blanquiño, Maria Remei Puig Freixas, Alba Mora Tura, Gina Baldeh Mballo, Francisco Jurado Pérez)



5.2.- Aprovació inicial Pla municipal de Prevenció d'Incendis Forestals

Fets:

Atès que amb l'objectiu de donar compliment a l'obligació dels Ajuntaments, recollida a l'article 40 de la Llei 6/1988, de 30 de març, Forestal de Catalunya, així com l'article 17.3 del Decret 64/1995, de 7 de març, pel qual s'estableixen mesures de prevenció d'incendis forestals, es tramita l'aprovació del Pla de Prevenció d'Incendis Forestals (PPI) del municipi de Sils.

Atès que d'acord amb els citats articles, les entitats locals situades en zones d'alt risc d'incendis forestals han de disposar d'un Pla de Prevenció d'Incendis Forestals (PPI) per a llur àmbit territorial, el qual ha de ser tramès al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca (actualment, Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural de La Generalitat de Catalunya) per ser aprovat. En aquest sentit, Sils es troba dins l'Annex del Decret 64/1995, de 7 de març, pel qual s'estableixen mesures de prevenció d'incendis forestals.

Atès que l'Ajuntament de Sils va sol·licitar a la Diputació de Girona, la *Redacció del Pla de Prevenció d'Incendis Forestals d'Àmbit Municipal*, en el marc del Pla de serveis d'assistència en matèria de gestió forestal i prevenció d'incendis.

Atès que en data 28 d'octubre de 2025 i Registre general d'entrada número E2025008778, ha tingut entrada el Pla de Prevenció d'Incendis Forestals del terme municipal de Sils.

Atès que els Plans de Prevenció d'Incendis Forestals han de contenir les mesures operatives i administratives a prendre, i els equips i les infraestructures a crear per a defensar-se dels incendis forestals i disminuir-ne el risc.

Atès l'informe favorable dels serveis tècnics municipals.

Fonaments de dret:

Llei 6/1988, de 30 de març, forestal de Catalunya.

Decret 64/1995, de 7 de març, pel qual s'estableixen mesures de prevenció d'incendis forestals.
Llei 5/2003, de 22 d'abril, de mesures de prevenció dels incendis forestals en les urbanitzacions sense continuïtat immediata amb la trama urbana.

Decret 123/2005, de 14 de juny, de mesures de prevenció dels incendis forestals en les urbanitzacions sense continuïtat immediata amb la trama urbana.

Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Es proposa al Ple el següent:

ACORD:



Primer.- Aprovar inicialment el Pla de Prevenció d'Incendis Forestals (PPI) del municipi de Sils, que consta dels documents següents que s'adjunten com annex:

- Dossier PPI
- Mapa PPI

Segon.- Sotmetre l'acord i els seus documents al tràmit d'informació pública per un termini de 30 dies hàbils, mitjançant la seva publicació oficial al BOPG, així com al tauler d'anuncis municipals i a la web municipal, a fi i efecte de que qualsevol persona pugui formular suggeriments i/o al·legacions que considerin adients.

Tercer.- Transcorregut el termini d'informació pública, si no es presenta cap reclamació, al·legació o suggeriment, el Pla de Prevenció d'Incendis Forestals Municipal (PPI) es considerarà aprovat definitivament de forma automàtica.

Quart.- Trametre una còpia digital del document PPI i arxius cartogràfics al servei de Prevenció d'Incendis Forestals del Departament d'Acció Climàtica Alimentació i Agenda Rural de la Generalitat de Catalunya, als efectes de l'article 40 de la Llei 6/1988, de 30 de març, Forestal de Catalunya, i a l'article 17.3 del Decret 64/1995, de 7 de març, pel qual s'estableixen mesures de prevenció d'incendis forestals.

Sotmesa la proposta a votació aquesta és aprovada per **majoria absoluta** del nombre legal de membres de la corporació.

Per 7 vots a favor (Eduard Colomé Ribas, Anna Maria Anoro Lloveras, Francesc Ponce Amargant, Francisco Javier Masferrer Masso, Maria Remei Puig Freixas, Alba Mora Tura, Gina Baldeh Mballo), 4 vots en contra (Martí Nogué Selva, M. Dolores Jurado Garcia, Laura Moreno Lorite, Francisco Javier Sanguino Blanquiño) i 1 abstenció (Francisco Jurado Pérez)

5.3.- Aprovació modificació Relació de Llocs de treball per a l'exercici 2026

Fets:

Atès que mitjançant Resolució de l'Alcaldia es sol·licita informe de Secretaria i la redacció del projecte de modificació de la *Relació de llocs de treball*.

Atès que s'ha elaborat la memòria tècnica i jurídica de la proposta de modificació de la *Relació de llocs de treball*.

Atès que en data 17 de novembre de 2025 s'ha celebrat la Mesa de Negociació Comuna.

Atès l'informe de Secretaria i Intervenció.

Fonaments de dret

Els articles 28 i següents de la refosa en un text únic de la Llei de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya aprovada per Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

L'article 283 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

Els articles 25 i següents del Reglament del personal al servei de les entitats locals aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

Els articles 31 i següents i 69 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Els articles 22.2.i), 90.2, 92 i 92 bis de la Llei de 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local.

Els articles 126.4, 127 i 129.3.a) del text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, aprovat per Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.

L'article 15 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

Els articles 61 a 64 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

El Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'administració Local.

Es proposa al Ple de l'Ajuntament el següent

ACORD:

PRIMER. Aprovar la modificació de la Relació de Llocs de treball d'aquest Ajuntament, amb les modificacions derivades de la negociació col·lectiva i dels informes adjuntats a l'expedient, amb el text següent:

1. Modificació lloc de treball

2.1. Denominació: Auxiliar de projectes

Grup: C-1/C-2

Titulació acadèmica requerida: Batxillerat, tècnic o equivalent.

Forma de provisió: Promoció interna

Complement de destinació: 18

Complement específic: 465

Nombre de dotacions: 1

Observacions: Un lloc a cobrir per promoció interna

SEGON. Publicar íntegrament la citada relació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i en el Butlletí Oficial de la Província

TERCER. Remetre una còpia de la mateixa a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació de la Generalitat.

Sotmesa la proposta a votació aquesta és aprovada per **majoria absoluta** del nombre legal de membres de la corporació.

Per 8 vots a favor (Eduard Colomé Ribas, Anna Maria Anoro Lloveras, Francesc Ponce Amargant, Francisco Javier Masferrer Masso, Maria Remei Puig Freixas, Alba Mora Tura, Gina Baldeh Mballo, Francisco Jurado Pérez) i 4 abstencions (Martí Nogué Selva, M. Dolores Jurado Garcia, Laura Moreno Lorite, Francisco Javier Sanguino Blanquiño)

5.4.- Aprovació pressupost exercici 2026

1. Introducció

L'article 162 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals (en endavant RDLEG 2/2004) estableix que els pressupostos generals de les entitats locals constitueixen l'expressió xifrada, conjunta i sistemàtica de les obligacions que, com a màxim, poden reconèixer l'entitat i els seus organismes autònoms, i dels drets que prevegin liquidar durant l'exercici corresponent, així com de les previsions d'ingressos i despeses de les societats mercantils el capital social de les quals pertanyi íntegrament a l'entitat local corresponent.

L'article 164 del RDLEG 2/2004 disposa que les entitats locals elaboren i aproven anualment un pressupost general en el qual s'integren:

- a) El pressupost de la mateixa entitat.
- b) Els dels organismes autònoms que en depenen.
- c) Els estats de previsió de despeses i ingressos de les societats mercantils el capital social de les quals pertanyi íntegrament a l'entitat local.

El pressupost general atindrà el compliment del principi d'estabilitat en els termes previstos a la normativa d'estabilitat pressupostària, i contindrà per a cadascun dels pressupostos que s'hi integrin:



- a) Els estats de despeses, que inclouran, amb la deguda especificació, els crèdits necessaris per atendre el compliment de les obligacions.
- b) Els estats d'ingressos, en els que hi figuraran les estimacions dels diferents recursos econòmics a liquidar durant l' exercici.
- c) Les bases d'execució, que contindran l'adaptació de les disposicions generals en matèria pressupostària a l'organització i circumstàncies de la pròpia entitat, així com aquelles altres necessàries per a la seva adequada gestió.

La legislació aplicable per a l'aprovació del pressupost ve determinada pels articles 162 a 171 del RDLEG 2/2004, així com pels articles 2 a 23 del Reial Decret 500/1990, de 20 d'abril, pel qual es desenvolupa el Capítol primer del Títol sisè de la Llei 39/1988, de 28 de desembre, reguladora de les hisendes locals, en matèria de pressupostos (en endavant RD 500/1990).

Per altra banda, l'article 29 de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera (LO 2/2012), disposa que les administracions públiques elaboraran un Pla pressupostari a mig termini, que abastarà un període mínim de tres anys i que s'inclourà en el programa d'estabilitat, en el qual s'emmarcarà l'elaboració dels pressupostos anuals i a través del qual es garantirà una programació pressupostària coherent amb els objectius d'estabilitat pressupostària i de deute públic i de conformitat amb la regla de la despesa.

Per tot això, vistos els annexos i la documentació complementària que conté l'expedient d'elaboració del pressupost, l'informe de la Intervenció, i en compliment del que disposa l'article 21 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local,

Es proposa al Ple de la corporació l'adopció del següent:

ACORD,

PRIMER.- Aprovar inicialment el pressupost de l'ajuntament de Sils per a l'exercici 2026, juntament amb els seus annexos i la documentació complementària que acompanyen aquesta proposta, d'import equilibrat en els seus estats d'ingressos i despeses en la quantitat de 11.270.000' -€ (onze milions dos-cents setanta mil euros).



(AVANTPROJECTE)

ESTAT DE DESPESES

CAPÍTOLS	DENOMINACIÓ	Import
	1. OPERACIONES NO FINANCIERES	
	1.1 OPERACIONES CORRIENTES	
1	DESPESES DE PERSONAL	3.455.150,00
2	DESPESES CORRENTS EN BÉNS I SERVEIS	4.708.550,59
3	DESPESES FINANCERES	41.750,00
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	659.117,93
5	Fons de contingència	30.000,00
	1.2 OPERACIONES DE CAPITAL	
6	INVERSIONS REALS	2.342.616,48
7	TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	21.315,00
	2. OPERACIONES FINANCIERES	
9	PASSIUS FINANCERS	11.500,00
	TOTAL PRESSUPOST DESPESES Σ	11.270.000,00

(AVANTPROJECTE)

ESTAT D'INGRESSOS

CAPÍTOLS	DENOMINACIÓ	Import
	1. OPERACIONES NO FINANCIERES	
	1.1 OPERACIONES CORRIENTES	
1	IMPOSTOS DIRECTES	2.968.200,00
2	IMPOSTOS INDIRECTES	1.854.000,00
3	TAXES, PREUS PÚBLICS I ALTRES INGRESSOS	1.923.187,82
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	2.738.686,63
5	INGRESSOS PATRIMONIALS	69.514,13
	1.2 OPERACIONES DE CAPITAL	
	2. OPERACIONES FINANCIERES	
9	PASSIUS FINANCERS	1.716.411,42
	TOTAL PRESSUPOST D'INGRESSOS Σ	11.270.000,00

Es detalla en l'annex d'aquest proposta i el desglossament del qual per capítols és el següent pel que fa al Pressupost d'ingressos:

PRESSUPOST D'INGRESSOS Resum per Capítols

PRESSUPOST D'INGRESSOS 2026

Capítol	Descripció	Previsions inicials
1	IMPOSTOS DIRECTES	2.968.200,00
2	IMPOSTOS INDIRECTES	1.854.000,00
3	TAXES, PREUS PÚBLICS I ALTRES INGRESSOS	1.923.187,82
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	2.738.686,63
5	INGRESSOS PATRIMONIALS	69.514,13
	Operacions Corrents	9.553.588,58
9	PASSIUS FINANCERS	1.716.411,42
	Operacions de Capital	1.716.411,42
	Total general	11.270.000,00



Es detalla en l'annex d'aquesta proposta i el desglossament del qual per capítols és el següent pel que fa al Pressupost de despeses:

PRESSUPOST DE DESPESES Resum per Capítols

PRESSUPOST DE DESPESES 2026

Capítol	Descripció	Crèdits inicials
1	DESPESES DE PERSONAL	3.455.150,00
2	DESPESES CORRENTS EN BÉNS I SERVEIS	4.708.550,59
3	DESPESES FINANCERES	41.750,00
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	659.117,93
5	Fons de contingència	30.000,00
	Operacions Corrents	8.894.568,52
6	INVERSIONS REALS	2.342.616,48
7	TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	21.315,00
9	PASSIUS FINANCERS	11.500,00
	Operacions de Capital	2.375.431,48
	Total general	11.270.000,00

SEGON.- Aprovar l'import del límit de la despesa no financera de l'ajuntament de Sils per a l'exercici 2026, en compliment de l'article 30 de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, per import de 8.358.692,16€ (vuit milions tres-cents cinquanta-vuit mil sis-cents noranta-dos euros) segons el detall que figura en l'expedient.

TERCER.- Aprovar les bases que serviran per a l'execució dels pressupostos de les entitats que s'integren en el pressupost general de l'ajuntament de Sils.

QUART.- Aprovar inicialment la Plantilla de Personal al servei d'aquesta corporació que compren tots els llocs reservats a funcionaris de carrera i personal laboral, segons el següent detall:

Plantilla de Personal:

	DESIGNACIÓ PLAÇA	NÚM.	TOTAL	GRUP	VACANTS	OBSERVACIONS
1	Funcionaris d'habilitació estatal		3			
1.1	Secretari/a	1		A1		Comissió de serveis
1.2	Interventor/a	1		A1	1	1 plaça habilitació



	1.3	Tresorer/a	1		A1	1	1 plaça habilitació
2		Escala d'administració general		12			
	2.1	<u>Subescala tècnica</u>	1		A1		
	2.2	<u>Subescala gestió</u>	5		A2	1	Un plaça vacant a cobrir per promoció interna 2 places habilitades Tresorera i Interventora
	2.3	<u>Subescala administrativa</u>	5		C1	1	1 plaça a extingir quan per promoció interna s'ocupi un plaça de gestor/a administratiu/va
	2.4	<u>Subescala auxiliar</u>	1		C2		
3		Escala d'administració especial		18			
	3.1	<u>Subescala Tècnica Admin. especial</u>		7			
	3.1.1	Tècnics superiors					
		- Enginyer	1		A1		
		- Arquitecte	1		A1	1	
		- Responsable de projectes	1		A1		
	3.1.2	Tècnics mitjans					
		- Tècnic/a d'Esports	1		A2	1	
		- Arquitecte Tècnic	1		A2		
	3.1.3	<u>Tècnics auxiliars</u>					
		- Tècnic/a auxiliar biblioteca	1		C1	1	
		- Auxiliar tècnic/a informàtica	1		C2		
	3.2.	<u>Subescala serveis especials - Policia Local</u>		11			
		- Inspector-Cap Policia Local	1		A2		
		- Caporal de la Policia Local	1		C1	1	
		- Agents Policia Local	10		C1	2	
		- Auxiliar de gestió administrativa - Policia local	1		C2		
		T O T A L		33			1 plaça a extingir quan quedi vacant
		TOTAL PERSONAL FUNCIONARI (un cop regularitzades les promocions internes)		32			

P E R S O N A L L A B O R A L F I X						
DESIGNACIÓ PLAÇA			NÚM.	TOTAL	GRUPPER ASSIMILACIÓ	VACANTS
	Tècnics mitjans :			2		
	- Director/a biblioteca		1		A2	
	- Director/a educadora		1		A2	
	Personal Qualificat :			5		
	- Educadora		5		C1	
	Encarregats i personal qualificat d'oficis			9		
	- Auxiliar de projectes		1		C1	1
	- Auxiliar de projectes		1		C2	



- Cap de colla de jardineria	1		C2	1	1 plaça vacant reservada a la promoció interna
- Oficial de la brigada d'obres i serveis – maquinista	1		C2		
- Oficial de la brigada d'obres i serveis	5		C2	5	
Personal d'oficis no qualificat :		6			
- Cap de colla de jardineria	1		AP	1	4 places grup AP a amortitzar quan es realitzi la promoció interna de personal qualificat d'oficis C2
- Oficial de la brigada d'obres i serveis	4		AP		
- Auxiliar de serveis escola	1		AP		
T O T A L		22			5 places a amortitzar vinculades a la creació de places de grup superior
TOTAL PERSONAL LABORAL (un cop regularitzades les promocions internes i les seves corresponents amortitzacions)		16			

CINQUÈ.- Donar-se per assabentat de l'informe de la Intervenció de control permanent sobre l'avaluació de l'objectiu d'estabilitat pressupostària i del límit del deute en l'aprovació del pressupost general de l'ajuntament de Sils per a l'exercici 2026, que consta a l'expedient, i segons el qual s'incompleix l'objectiu d'estabilitat pressupostària per import de – 510.015'–€ i es compleix amb el nivell de deute públic.

SISÈ.- Sotmetre l'expedient a informació pública per un termini de quinze dies hàbils, mitjançant un edicte que es publicarà en el Butlletí Oficial de la Província de Girona i en el tauler d'anuncis electrònic, de conformitat amb el que disposa l'article 169.1 del RDLEG 2/2004.

SETÈ.- El pressupost general de l'ajuntament de Sils s'entendrà aprovat definitivament si no s'hi formula cap al·legació o reclamació en el termini d'exposició pública, segons disposa l'article 169.1 del RDLEG 2/2004.

VUITÈ.- Trametre un exemplar de l'expedient als òrgans competents de l'Estat i Generalitat de Catalunya.

NOVÈ.- El pressupost general de l'ajuntament de Sils entrarà en vigor una vegada publicat l'edicte, resumit per capítols, en el Butlletí Oficial de la Província de Girona.

**ANNEXOS a la proposta d'aprovació al Ple del Pressupost general de l'exercici 2026 de
l'Ajuntament de Sils**

1. PRESSUPOST D'INGRESSOS

1.1. Resum per capítols

PRESSUPOST D'INGRESSOS Resum per Capítols

PRE SSUPO ST D'INGRE SSO S 2026

Capítol	Descripció	Previsions inicials
1	IMPOSTOS DIRECTES	2.968.200,00
2	IMPOSTOS INDIRECTES	1.854.000,00
3	TAXES, PREUS PÚBLICS I ALTRES INGRESSOS	1.923.187,82
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	2.738.686,63
5	INGRESSOS PATRIMONIALS	69.514,13
	Operacions Corrents	9.553.588,58
9	PASSIUS FINANCERS	1.716.411,42
	Operacions de Capital	1.716.411,42
	Total general	11.270.000,00

1.2. Detall per aplicació pressupostària

**PRESSUPOST D'INGRESSOS Per Econòmica****PRESSUPOST D'INGRESSOS 2026**

Orgànica	Econòmica	Descripció	Previsions inicials
19	11200	Impost sobre Béns Immobles. Béns Immobles de Natural	97.000,00
19	11300	Impost sobre Béns Immobles. Béns Immobles de Natural	2.000.000,00
19	11500	Impost sobre Vehicles de Tracció	410.000,00
19	11501	Impost sobre Vehicles de Tracció: Altes IVTM	1.200,00
19	11600	Impost sobre l'Increment del Valor dels Terrenys de Na	200.000,00
19	13000	Impost sobre Activitats Econòmiques	260.000,00
02	29000	Impost sobre construccions, instal·lacions i obres	1.854.000,00
17	30100	Servei de clavegueram	19.500,00
18	30200	Servei de recollida d'escombraries	925.000,00
18	30300	Servei de tractament de residus	281.297,82
05	31201	Serveis educatius: Escola de música	14.100,00
20	31300	Serveis esportius	60.000,00
20	31301	Serveis esportius: Pàdel	8.000,00
20	31302	Serveis esportius: Camp de Futbol	4.000,00
20	31303	Serveis esportius: Pavelló	3.000,00
20	31304	Serveis esportius: Gimnàs	56.000,00
20	31305	Serveis bústies Vallcanera i King Park	1.750,00
20	31306	Serveis esportius	2.000,00
19	31900	Altres taxes per prestació de serveis de caràcter preferent	1.500,00
19	31901	Explotació horts urbans	200,00
17	31902	Altres taxes per prestació de serveis de caràcter preferent	2.500,00
02	32100	Llicències urbanístiques	42.000,00
02	32200	Cèdules d'habitabilitat i llicències de primera ocupació	500,00
02	32300	Taxes per altres serveis urbanístics	5.000,00
19	32500	Taxa per expedició de documents	8.000,00
19	32501	Taxa inhum., exhum., i exped. títols cementiri	2.000,00
06	32600	Taxa per retirada de vehicles	7.000,00
18	32900	Altres taxes per la realització d'activitats de competència	4.000,00
02	32901	Altres taxes per la realització d'activitats d'obertura	23.000,00
06	33100	Taxa per entrada de vehicles	10.500,00
19	33200	Taxa per utilització privativa o aprofitament especial po	135.000,00
02	33400	Taxa per obertura de cales i rases	500,00
17	33600	Taxa per ocupació de la via pública amb suspensió temporal	8.140,00
19	33800	Compensació de Telefónica de España S.A.	22.000,00
17	33901	Ocupació via pública	3.500,00
10	33902	Parades Festes	2.500,00
09	33903	Rètols publicitaris	18.000,00
13	34200	Serveis educatius	10.000,00
05	34201	Serveis educatius	52.000,00
05	34202	Casal d'estiu	10.000,00
19	34500	Servei de transport públic urbà	3.000,00

2. PRESSUPOST DE DESPESES

2.1. Resum per capítols

PRESSUPOST DE DESPESES Resum per Capítols

PRESSUPOST DE DESPESES 2026

Capítol	Descripció	Crèdits inicials
1	DESPESES DE PERSONAL	3.455.150,00
2	DESPESES CORRENTS EN BÉNS I SERVEIS	4.708.550,59
3	DESPESES FINANCERES	41.750,00
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	659.117,93
5	Fons de contingència	30.000,00
	Operacions Corrents	8.894.568,52
6	INVERSIONS REALS	2.342.616,48
7	TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	21.315,00
9	PASSIUS FINANCERS	11.500,00
	Operacions de Capital	2.375.431,48
	Total general	11.270.000,00

2.2. Per programes



PRESSUPOST DE DESPESES Resum per Programa

UPO ST DE DE SPESES 2026

Programa	Descripció	Crèdits inicials
0110	DEUTE PÚBLIC.	42.250,00
	DEUTE PÚBLIC.	42.250,00
1320	SEGURETAT I ORDRE PÚBLIC.	2.115.269,10
1350	PROTECCIÓ CIVIL	6.750,00
1360	SERVEI DE PREVENCIÓ I EXTINCIÓ D'INCENDIS	16.457,90
1500	ADMINISTRACIÓ GENERAL D'HABITATGE I URBANISME.	1.029.153,75
1510	URBANISME.	362.015,00
1521	PROMOCIÓ I GESTIÓ D'HABITATGE DE PROTECCIÓ PÚBLICA	6.040,00
1531	ACCÉS ALS NUCLIS DE POBLACIÓ	70.600,00
1532	PAVIMENTACIÓ DE VIES PÚBLIQUES	40.000,00
1533	ACTUACIONS VIA PÚBLICA	110.991,04
1600	CLAVEGUERAM	35.525,45
1610	PROVEÏMENT DOMICILIARI D'AIGUA	71.689,73
1621	RECOLLIDA DE RESIDUS.	1.005.116,44
1622	GESTIÓ DE RESIDUS SÒLIDS URBANS	115.352,79
1623	TRACTAMENT DE RESIDUS	291.102,86
1630	NETEJA VIÀRIA.	370.260,73
1640	CEMENTIRI I SERVEIS FUNERARIS.	1.500,00
1650	ENLLUMENAT PÚBLIC.	192.000,00
1710	PARCS I JARDINS.	178.875,66
1721	PROTECCIÓ CONTRA LA CONTAMINACIÓ ACÚSTICA, LUMÍNICA I ATMO	500,00
1722	NETEJA DE LLERES, SÈQUIA, RIERES I ZONES VERDES	130.415,85
1723	PROTECCIÓ I MILLORA DEL MEDI AMBIENT: ESTANYS	31.714,29
	SERVEIS PÚBLICS BÀSICS.	6.181.330,59
2210	ALTRES PRESTACIONS ECONÒMIQUES A favor D'EMPLEATS.	36.802,08
2310	ASSISTÈNCIA SOCIAL PRIMÀRIA	259.635,99
2311	ASSISTÈNCIA SOCIAL PRIMÀRIA	10.000,00
2410	FOMENT DE L'Ocupació.	33.400,00
	ACTUACIONS DE PROTECCIÓ I PROMOCIÓ SOCIAL.	339.838,07
3110	PROTECCIÓ DE LA SALUBRITAT PÚBLICA	42.902,64
3120	HOSPITALS, SERVEIS ASSISTENCIALS I CENTRES DE SALUT.	500,00
3230	FUNCIONAMENT DE CENTRES D'ENSENYAMENT PREESCOLAR I PRIMÀRIA	757.645,61
3260	SERVEIS COMPLEMENTARIS D'EDUCACIÓ	64.790,40
3321	BIBLIOTEQUES PÚBLIQUES	132.145,92
3322	ARXIVS	17.028,58
3340	PROMOCIÓ CULTURAL.	354.606,34
3360	PROTECCIÓ I GESTIÓ DEL PATRIMONI HISTÒRIC-ARTÍSTIC.	13.000,00
3370	INSTAL·LACIONS D'Ocupació DEL TEMPS LLIURE	39.744,95
3380	FESTES POPULARS	264.376,00
3381	FESTES POPULARS	170.000,00
3410	PROMOCIÓ I FOMENT DE L'ESPORT.	127.681,99
3420	INSTAL·LACIONS ESPORTIVES.	894.144,17
	PRODUCCIÓ DE BÉNS PÚBLICS DE CARÀCTER PREFERENT.	2.878.566,60
4250	ENERGIA.	1.000,00

Sotmesa la proposta a votació aquesta és aprovada per **majoria absoluta** del nombre legal de membres de la corporació.

Votació:

Per 8 vots a favor (Eduard Colomé Ribas, Anna Maria Anoro Lloveras, Francesc Ponce Amargant, Francisco Javier Masferrer Masso, Maria Remei Puig Freixas, Alba Mora Tura, Gina Baldeh Mballo, Francisco Jurado Pérez) i 4 vots en contra (Martí Nogué Selva, M. Dolores Jurado Garcia, Laura Moreno Lorite, Francisco Javier Sanguino Blanquiño)

6.0.- Mocions

6.1.- Moció transparència investigació efectuada Oficina Antifrau de Catalunya a l'Ajuntament de Sils

Fets:

El grup IdSils va denunciar a l'any 2022 un conflicte d'interessos per part d'una regidora de l'equip de govern, en relació a unes llicències atorgades a una societat en la que el seu marit era administrador.

La denuncia va ser rebutjada per l'equip de govern. Posteriorment, es va denunciar a l'oficina Antifrau de Catalunya i després d'un procés d'investigació, el passat mes d'octubre va arribar la resolució a l'Ajuntament.

Atès la transparència que hauria d'existir en aquest Ajuntament (ja vam denunciar el passat mes de maig que segons l'estudi de la Universitat, l'Ajuntament de Sils suspenia i amb molt mala nota)

Es proposa al Ple el següent:

ACORD:

Primer.- Que l'alcalde doni explicacions detallades del que va succeir i les conclusions de la resolució de l'oficina Antifrau, de les conseqüències que se'n deriven o es poden derivar i de les accions que ha dut a terme per esmenar els fets (donaven 30 dies per fer-ho).

Segon.- El grup IdSils al mes de setembre de l'any 2022, vam presentar una moció al Ple per reprovar l'actuació de la regidora. Va esser rebutjada per l'equip de govern.

Tercer.- Després de llegir la resolució de la investigació de l'Oficina Antifrau sobre aquesta qüestió, ens reafirmem en que la regidora sabia perfectament que la societat que sol·licitava les llicències, a més de ser-ne administrador el seu marit, ella també en tenia una participació d'accions, cosa que augmenta el grau de gravetat d'aquesta denuncia.

Quart.- Per la defensa que va fer l'alcalde a la moció de l'actuació de la regidora (Ple 29/09/2022)

Cinquè.- Per la inacció que va portar a terme en el moment de les votacions de les juntes de govern i que era una obligació seva

Sisè.- Proponem reprovar l'alcalde.

Sotmesa la proposta a votació aquesta és NO aprovada per **majoria simple** del nombre legal de membres de la corporació.

Votació:

No aprovat per 4 vots a favor (Martí Nogué Selva, M. Dolores Jurado Garcia, Laura Moreno Lorite, Francisco Javier Sanguino Blanquiño), 5 vots en contra (Eduard Colomé Ribas, Anna Maria Anoro Lloveras, Francesc Ponce Amargant, Francisco Javier Masferrer Masso, Maria Remei Puig Freixas) i 3 abstencions (Alba Mora Tura, Gina Baldeh Mballo, Francisco Jurado Pérez)

7.0.- Precs i preguntes

Aquest apartat queda reflectit a la vídeo acta, en el següent enllaç:

<https://sils.cat/lajuntament/organs-de-govern/actes-de-plens/>

L'alcalde aixeca la sessió, de la qual, com a secretària, estenc aquesta acta.

Document datat i signat electrònicament.