

PLA D'IGUALTAT

Llei Orgànica 03/2007 i RD 06/2019 per a la Igualtat efectiva de dones i homes



AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

2021-2025

Índex

AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.....	1
1. INTRODUCCIÓ	3
2. COMPROMÍS.....	7
3. FASES D'ELABORACIÓ.....	8
4. DESIGNACIÓ DEL/LA DELEGAT/DA D'IGUALTAT.....	9
5. DIAGNOSI D'IGUALTAT	10
6. IDENTIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS.....	15
7. ACLARIMENTS.....	19
8. PLA D'IGUALTAT	21
9. ANNEX I	29
10. ANNEX 2.....	30

1. INTRODUCCIÓ

L'Administració Local és un organisme clau i de referència per a dur a terme polítiques i accions d'igualtat de gènere. En aquest sentit, un marc ideal per desenvolupar polítiques amb perspectiva de gènere és la transversalitat i una planificació estratègica que queda recollida en un pla d'igualtat.

Els Plans d'Igualtat són les principals eines que adopten diferents organismes locals per tal de portar a terme polítiques igualitàries. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passa per impulsar polítiques de gènere, l'execució i seguiment d'aquestes. Amb aquestes funcions, el Pla d'Igualtat de l'àmbit local permet posicionar l'Ajuntament com una figura de primer ordre davant la ciutadania. Per tant, el Pla és un instrument útil al servei de la política, però a la vegada li permet conscienciar els poders públics sobre la igualtat. És a dir, l'administració es veu impulsada a pensar en els problemes des de les desigualtats socials i veure com els pot resoldre.

Un Pla d'Igualtat també reforça el compromís polític per part del govern local, oposició, agents socials, etc. S'incorpora el desenvolupament de les dones des d'una òptica global i no només reduïda a l'àmbit del benestar. Es planifica estratègicament, situant als poders públics on volen arribar, com i quan pensen fer-ho i ajuda a aplicar el mainstreaming de gènere, en la mesura en què la globalitat del pla necessita de la participació activa de diferents departaments i sectors. A més, s'estimula la coordinació interdepartamental de la corporació per dur a terme un treball conjunt o, sinó, conèixer el que cada departament està desenvolupant. Finalment, es promou la participació activa dels agents socials, s'estableixen indicadors de seguiment i avaluació fàcilment identificables i consensuats per les que han participat en l'elaboració del pla.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que promou el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 2.- Àmbit d'aplicació que les obligacions establertes en aquesta llei seran aplicable a tota persona, física o jurídica, que es trobi o actui en territori espanyol, qualsevol que fos la seva nacionalitat, domicili o residència. Segons aquesta llei, el Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'ajuntament, la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

- Art. 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).
- Art 11: dona garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.
"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".
- Art. 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".
- Art. 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.
- Art. 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal,
- determinant els permisos maternals i paternals per llei.
- Art. 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en:
Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

- Art 51: "Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:
Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de Març per a la Igualtat efectiva entre dones i homes que s'autodefineix com una "Llei-codi" que no sols senti principis i pautes en el seu articulat de gran rellevància institucional sinó que en les Disposicions Transitòries introdueix aspectes concrets i pràctics amb vista al món del treball que generen modificacions substancials en l'Estatut de els/as Treballadors/as, en la Llei de la Seguretat Social, en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en la Llei de Procediment Laboral, en la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social i en normatives d'inferior rang però que afecten temes tan transcendents com les contractacions.

A més, s'ha de tenir en compte les modificacions introduïdes pel Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la Igualtat d'oportunitats i tracte en l'ocupació i l'ocupació.

En aquest sentit cal destacar l'estipulat en la Llei 3/2007 en el seu article 45, en el qual s'especifica que les empreses i l'administració pública estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals de la plantilla en la forma que es determini en la legislació laboral.

És per tot això que l'Ajuntament elabora un diagnòstic de la seva situació en matèria d'Igualtat d'oportunitats, identificant els aspectes que han de millorar-se perquè l'organització es dirigeixi cap a una Igualtat d'oportunitats real entre dones i homes, de manera que aconsegueix:

- Optimitzar els recursos humans
- Complir amb la legislació vigent
- Assegurar els sistemes de qualitat implantats
- Iniciar, avançar i/o consolidar la seva política de Responsabilitat Social Corporativa

Cal recordar que aquest Pla està pensat per tenir una vigència de 4 anys (2021 – 2025) i que, per tant, les diverses actuacions proposades s'hauran de planificar de forma realista al llarg d'aquest temps amb el cronograma que hem fixat i acordat una vegada hem implantat el Pla d'Igualtat.

La Constitució Espanyola proclama en els seus primers articles el dret a la Igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per ordre expositiu les referències principals són:

- En l'article 9.2 diu: "Correspon als Poders Públics promoure les condicions perquè la llibertat i la Igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".
- Per la seva part l'article 10.2 diu que "Les Normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix, s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les matèries ratificats per Espanya".

- També l'article 14 explicita: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social".

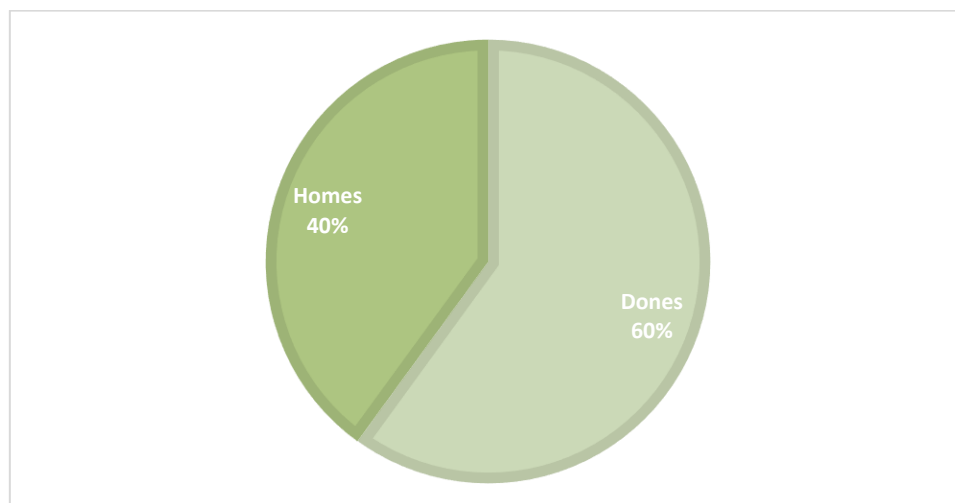
Segons la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament com a Administració més propera a la ciutadania, pot i ha de dur a terme un pla d'igualtat, en el marc de les seves competències, actuacions i mesures necessàries per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

La Llei reconeix a la Generalitat (art. 5) i als ens locals de Catalunya (art. 6) funcions concretes en matèria de polítiques d'igualtat de gènere com ara:

- Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a la seva disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- Atendre, informar i orientar a les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

Aquest primer Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es planteja com un punt de partida per desenvolupar les polítiques de gènere en l'àmbit municipal en un moment en què les polítiques de gènere ja estaven entrant dins les agendes polítiques dels àmbits locals.

L'Ajuntament de Susqueda compta amb una plantilla mitja de 5 treballadors/es, estructurada tal com s'indica en el diagrama i l'organigrama següents.





*A l'ajuntament de Susqueda no hi ha càrrecs de confiança.

*Imatge extreta de la pàgina web de l'Ajuntament

2. COMPROMÍS

L'ajuntament deixa constància del seu compromís per a integrar la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través del document de Política d'Igualtat recollit a l'Annex I.

Tal i com defineix la Generalitat de Catalunya: *Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.*

Així mateix, l'ajuntament es compromet a treballar per aquesta igualtat definint voluntats i accions en aquest Pla d'Igualtat.

Aquest Pla fixa els objectius d'igualtat que es pretenen assolir, les estratègies i les pràctiques que es volen adoptar per a la seva consecució, a més de l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius. Un dels ítems rellevants en l'elaboració d'aquest projecte és que en el seu desenvolupament participaran els treballadors i treballadores i la mateixa alcaldessa i, en la seva execució i implementació, serà imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla.

3. FASES D'ELABORACIÓ

La metodologia que hem portat a terme per a redactar el Pla d'Igualtat ha consistit en escollir eines que ens permetessin mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere.

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part de l'Ajuntament de dur a terme el pla d'igualtat, s'implica a l'àrea d'administració. Així doncs, es compta amb el seu suport en tot moment.

Com comentàvem a l'anterior apartat, el compromís de la Institució és el moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament, i aquest és el primer pas que es porta a terme.

Una vegada presa la decisió s'inicia el segon pas que és definir i planificar tot el procés de posada en marxa.

En tercer lloc es concreten les persones referents, la delegada d'igualtat, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.

Seguidament, es porta a terme el quart pas, en el qual es fa un recull d'informació i documentació de l'Ajuntament per fer a la Diagnosi de Gènere.

En cinquè lloc, al llarg de la fase de la Diagnosi de Gènere es recull i evalua la informació, tant quantitativa com qualitativa que hem pogut obtenir. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real i actual de les dones i els homes a l'ajuntament.

Es porta a terme un procés de recopilació de dades desagregades per sexe facilitades sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). Per últim es fa una valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques i revisió de documentació facilitada per l'Ajuntament.

En sisè lloc, es realitza un Pla d'Acció, tenint en compte els resultats de la diagnosi, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament al llarg de la vigència del document. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Per últim, es fa la validació i aprovació del document per part de l'Ajuntament, per poder fer l'aprovació definitiva del document al Ple Municipal, i finalment poder-ne fer el registre públic del mateix.

4. DESIGNACIÓ DEL/LA DELEGAT/DA D'IGUALTAT

La delegada d'Igualtat que impulsarà les accions en matèria d'igualtat és:

NOM I COGNOMS	CÀRREC	Nº DNI/NIE
Carola Martí Trull	Administrativa	41593370-D

La Delegada d'Igualtat té com a objectius generals els següents:

- Vetllar pel compliment del principi d'Igualtat entre dones i homes en l'àmbit de l'ajuntament.
- Sensibilitzar i informar a tota la plantilla sobre la importància d'incorporar el principi d'Igualtat entre dones i homes a l'ajuntament i sobre la necessitat de la seva participació activa en l'elaboració, desenvolupament i avaluació del Pla d'Igualtat.
- Proposar mesures de millores encaminades al compliment del principi d'Igualtat.
- Difondre el compromís adquirit, els resultats del diagnòstic i del desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat i promoure la seva implementació.

5. DIAGNOSI D'IGUALTAT

A l'hora d'establir les accions per a implantar la Igualtat de tracte i d'oportunitats, és fonamental identificar les àrees que necessiten ser modificades i millorades a l'ajuntament a fi d'eliminar la discriminació per raó de sexe.

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament en els àmbits que es defineixen prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere.

És per això que té per objectiu saber quina és la situació en la que es troba a l'ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones per poder identificar quines són les àrees de millora dins l'organització. Els objectius específics són: proporcionar informació sobre les característiques i les necessitats de la plantilla, identificar l'existència de desavantatges o discriminacions per raó de sexe i servir de base per establir les prioritats i definir els objectius d'aquest Pla d'Igualtat.

En aquest sentit, s'analitzen especialment els següents aspectes:

- Selecció, l'accés a l'ocupació pel que fa a oportunitats d'aconseguir un lloc de treball.
- Contractació, referit a les condicions de contractació de les noves incorporacions.
- Classificació professional pel que fa a l'assignació de la categoria o responsabilitat pertinent a la persona treballadora que presta els seus serveis en l'ajuntament.
- Possibilitats de promoció professional interna tant en els casos de nomenament directe com en aquells altres que es requereixin complir determinats requisits protocol·litzats o reglamentats, o fins i tot, aquells que requereixin formació.
- La formació constitueix en si mateixa un baròmetre d'Igualtat o discriminació en la mesura que es faciliti o no formació al personal, però també en la mesura en què aquesta formació sigui sobre la tasca que està desenvolupant o sobre matèries que li permetin la promoció per referir-se a llocs de treball de major responsabilitat o especialització.
- Infrarepresentació, baixa o nul·la presència de dones respecte a la dels homes de la plantilla.
- Les retribucions, salaris amb compensacions salarials i percepcions extrasalarials, són unes referències objectives que han de permetre comparar les Igualtats o desigualtats entre dones i homes que jurídica o laboralment desenvolupin activitats similars.
- Condicions de treball de la plantilla, en l'àmbit de la contractació, jornades de treball, torns i ordenació del temps de treball per a promoure l'exercici corresponsable dels drets d'homes de conciliació laboral, personal i familiar. L'anàlisi de l'accés a aquests drets pot permetre detectar situacions de desequilibri entre sexes.

- L'assetjament sexual i per raó de sexe, dins de les clàssiques limitacions que es presenten en els diferents tipus o modalitats d'assetjament psicològic o discriminació, requereix d'un esforç de l'ajuntament per a aconseguir objectivar-lo.
- Ús no sexista del llenguatge en les comunicacions internes i externes de l'ajuntament, com a eina de transformació cultural.

Objectius i polítiques de l'ajuntament

Definició dels objectius de l'ajuntament:

- Oferir un servei ràpid i eficaç al ciutadà garantint la interoperabilitat
- Conèixer les necessitats i realitats socials del municipi, garantint i millorant el benestar social
- Fomentar la participació ciutadana
- Fomentar el comerç local
- Potenciar l'energia sostenible
- Millorar l'accés a la informació i transparència

Definició dels principis de l'ajuntament:

- Respecte als drets fonamentals i llibertats públiques.
- Col·laboració i coordinació interadministrativa.
- Satisfacció de l'interès públic general.
- Responsabilitat i professionalitat.
- Eficàcia i eficiència.
- Igualtat de tracte.
- Respecte, integritat, honradesa, exemplaritat, imparcialitat i neutralitat.
- Participació i qualitat.
- Modernització i millora contínua
- Accessibilitat i simplificació
- Transparència i rendició de comptes

Processos de Qualitat o Sistemes de Gestió que es desenvolupen:

No hi ha cap procés de gestió de qualitat establert. Es reben les queixes i feedback a través d'instància genèrica, presencials o telefòniques i són trameses a l'alcaldia.

Mesures d'igualtat contemplades en el Conveni de referència de l'ajuntament:

Regits per l'EBEP "Estatuto básico del empleado público", concretament a la "disposició adicional sèptima" que regula els plans d'igualtat:

- 1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Responsabilitat Social Corporativa
<p>Polítiques i/o Accions de Responsabilitat Social Corporativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromís amb el ciutadà i negocis locals (condonació d'impostos). - Compromís amb els treballadors (flexibilitat, teletreball i altres mesures de salari emocional).
Diagnòstic qualitatiu
Selecció de Personal
<p>Com es realitza la selecció de personal a l'ajuntament:</p> <p>La selecció de personal es fa seguint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El concurs-oposició i entrevista s'estructura de manera que primer es porta a terme una prova de coneixements específics, després es fa una valoració de mèrits i finalment una entrevista personal.</p>
<p>Quins recursos s'utilitzen per la publicació de les ofertes de treball:</p> <p>Tots els concursos públics es fan a través de la publicació de la oferta al butlletí oficial de la província (BOP).</p>
<p>Com es garanteix la igualtat d'oportunitats:</p> <p>Regulat al CAPITULO III del "Estatuto básico del empleado público".</p>
Promoció i Desenvolupament Professional
<p>Criteris utilitzats per la promoció a l'ajuntament:</p> <p>Regulats al CAPITULO III del "<i>Estatuto básico del empleado público</i>".</p>
<p>Qui decideix la promoció i el desenvolupament professional:</p> <p>L'equip de govern.</p>
Formació
<p>Pla de Formació propi</p> <p>No es disposa.</p>
<p>Facilita la formació de la seva plantilla a formació realitzada per tercers?</p> <p>Sí. Actualment adherits al pla de formació continua promogut per l'ACM.</p>
<p>Qui concedeix els permisos per la realització de la formació?</p> <p>L'alcaldia.</p>

<p>Requisits que ha de complir la plantilla per a accedir a formació:</p> <p>No es precisa complir amb cap requisit.</p>
<p>Es realitza, dins, fora de la jornada laboral, o meitat dins i meitat fora?</p> <p>A convenir.</p>
<p>Ha realitzat formació en l'últim any en igualtat per a la seva plantilla?</p> <p>No.</p>
<p>Política Salarial</p>
<p>Retribució mitjana mensual de dones i homes:</p> <p>Dones: 1.250'39€ Homes: 1.227'00€</p>
<p>Hi ha diferència entre sous per qüestió de gènere?</p> <p>No. La petita diferència que es percep és degut a la diferència en el lloc de treball.</p>
<p>Com es decideixen els incentius i complements?</p> <p>Són decidits per l'equip de govern.</p>
<p>Ambient de treball i prevenció de riscos laborals</p>
<p>Existeix una política de desenvolupament d'ambient favorable per al treball?</p> <p>No.</p>
<p>Quins protocols hi ha en prevenció de riscos laborals?, hi ha diferenciació per sexe?</p> <p>No consta.</p>
<p>Existeix un protocol d'intervenció en cas d'assetjament laboral i/o sexual?</p> <p>No consta.</p>
<p>Altres</p>
<p>Es disposa d'un càlcul de Bretxa Salarial de Gènere?</p> <p>No.</p>
<p>Es disposa d'un protocol de Violència de Gènere?</p> <p>No.</p>
<p>Es disposa d'un protocol d'actuació en favor del col·lectiu LGTBI+?</p> <p>No.</p>

Diagnòstic quantitatiu		
Definició de la plantilla	Nº dones	Nº homes
Nº de plantilla per sexe	3	2
Segons edat: - Menys de 35 anys - Entre 35 i 50 anys - Més de 50 anys	1 1 1	0 0 2
Segons Jornada laboral - Jornada completa - Jornada parcial - Jornada partida - Per torns	2 1 0 0	1 1 0 0
Segons Tipus de Contracte - Indefinit - Temporal	2 1	2 0
Distribució per lloc de treball - Directiu/va - Personal tècnic - Administració - Personal no qualificat	0 0 2 1	1 0 0 1
Política de Formació	3 persones han fet formació en matèria de riscos laborals. 2 administratives assisteixen a formacions de la diputació.	
Política de selecció i promoció professional		
- Millora en el lloc de treball (últims 3 anys)* - Incorporacions (últims 3 anys) *No hi ha hagut ascensions de càrrecs, però sí millores en les retribucions salarials.	0 1	0 1
Política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
Nº de dones i d'homes amb menors i/o persones dependents al seu càrrec	1	2
Nº Accions Corresponsabilitat i conciliació atorgats (últims 3 anys): - Flexibilització d'horaris - Mesures de cura infantil - Mesures per persones dependents	Sempre que es necessiti.	

6. IDENTIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS

A continuació, es resumeixen les conclusions i les àrees de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat per àmbits.

Ens trobem en la part final del Pla d'Igualtat en el que recollirem un conjunt d'accions en funció dels resultats assolits per tal de dur a terme una millora i correcció de situacions de desigualtat detectades en el que s'intenti donar resposta a les preocupacions i necessitats de dones i homes. Es tracta de poder trobar solucions a possibles efectes negatius abans de prendre decisions.

Per dur a terme aquesta part hem fet una revisió de la normativa vigent en matèria d'igualtat, així com de les recomanacions i resolucions internacionals, europees i també internes, que tot i no tenir efectes vinculants ens ajuden a orientar-nos.

En aquest apartat hi juga un paper important els Plans d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya dels darrers anys, des del 1980 fins l'actualitat i on es recullen les línies bàsiques i els instruments d'intervenció de les administracions públiques catalanes en relació amb la promoció de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits de la vida.

Les mesures que proposem i que associem a cada àmbit poden ser de diferent tipus que detallem a continuació:

Igualtat en l'accés al lloc de treball i a l'ocupació	En aquest aspecte, el més important és dur a terme un procediment de selecció i contractació de personal totalment objectiu i no discriminatori. Per a això, s'hauria d'elaborar un document on consti una declaració de principis que contingui les directrius i passos que segueixen per evitar discriminacions en el procés de contractació i accés a l'ocupació. En dur a terme entrevistes objectives i no discriminatòries cal assegurar-nos que les preguntes es relacionen directament amb els requisits del treball i no amb la situació personal, física,... I finalment, s'ha d'eliminar qualsevol criteri en les bases de convocatòria d'ocupació que indirectament discrimini les dones en el seu accés.
--	---

<p>Igualtat en la qualificació professional, formació i promoció professional</p>	<p>És molt important tenir formada a tota la plantilla en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en gestió de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.</p> <p>Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'ajuntament, introduint per exemple de manera transversal mòduls d'igualtat en totes les formacions de l'ajuntament.</p> <p>De la mateixa manera que és necessari que la delegada d'igualtat estigui formada en matèria d'agent d'igualtat.</p> <p>S'ha d'elaborar eines o estudis de detecció de necessitats formatives de la plantilla en relació a la millora del seu acompliment del seu actual lloc de treball, posant l'accent principalment en les dones de cara a la seva capacitació per a ocupar llocs exercits majoritàriament per homes.</p>
<p>Llenguatge comunicació i no sexista</p>	<p>Implementar un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en tot procés de comunicació intern o extern, d'acord amb el compromís adquirit.</p> <p>Realitzar una campanya de sensibilització per a tota la plantilla.</p> <p>Adoptar una guia de llenguatge no sexista per a totes les comunicacions.</p>
<p>Igualtat en la retribució</p>	<p>S'ha de donar compliment al RD 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>Cal regular una estructura retributiva clara i transparent, a fi de facilitar el seu control antidiscriminatori. Inclouent la definició i condicions de tots els plusos i complements salarials i anul·lant qualsevol especificació en la seva aplicació que impliqui una diferència basada en el tipus de contracte, la categoria professional o l'antiguitat en l'ajuntament.</p>

	<p>En tot el relatiu als complements salarials, comprovar que estiguin condicionats a la productivitat, a la presència en el treball i a l'absentisme. És molt important, incloure una clàusula per la qual s'estableixi que els dies de permís de paternitat, maternitat, acumulació per lactància, suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància igual que les faltes de les treballadores víctimes de violència de gènere no es consideraran absentisme i/o comptaran com a dies efectivament, d'aquesta manera no es penalitza econòmicament aquestes situacions.</p>
<p>Bretxa Salarial</p>	<p>Complir amb l'obligatorietat de la màxima "a treball d'igual valor, igual retribució", així com amb el Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>Fer un anàlisi de la taula salarial referent a la mitjana salarial desglossada per categories professionals, gènere, amb i sense complements extrasalarials, ja que hi ha una notable diferència de retribució mitjana entre homes i dones.</p>
<p>Condicions de treball i ordenació del temps de treball i exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida familiar, personal i laboral</p>	<p>Informar a tota la plantilla dels canvis introduïts en l'Estatut dels Treballadors per la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes en relació a reduccions de jornada i excedències per cura de persones, permisos, etc. Garantir que tots aquests drets siguin accessibles a tota la plantilla, independentment del sexe, antiguitat o modalitat contractual (indefinit, temporal, temps parcial, etc.).</p> <p>Realitzar estudis de detecció de necessitats en matèria conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les plantilles i adoptar les mesures necessàries que millorin les manques detectades.</p>

<p>Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</p>	<p>Donar compliment obligatori a l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com a la Llei 31/1995 i 54/2003 de Prevenció de Riscos Laborals, tenint a disposició el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Elaboració d'una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís, conjuntament assumit per la direcció i la RLT, per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual.</p> <p>Comunicació efectiva de la declaració de principis a tota la plantilla, incidint en la responsabilitat de cadascuna de les parts a garantir un entorn laboral exempt d'assetjament, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquest no pugui produir-se.</p> <p>Elaboració i difusió a la plantilla del protocol d'assetjament sexual i/o moral negociat a l'ajuntament.</p>
<p>Salut i riscos laborals</p>	<p>Caldria portar a terme una avaluació de riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere posant especial atenció a la prevenció dels riscos específics que afecten a treballadores tal com els riscos psicosocials, riscos ergonòmics i riscos laborals durant l'embaràs i la lactància.</p> <p>Desenvolupar les corresponents actuacions preventives i articular-les en el Pla de Prevenció de Riscos laborals.</p>
<p>Violència de Gènere.</p>	<p>Realitzar un protocol de Violència de Gènere, així com ho indica la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.</p>
<p>LGTBIQ+</p>	<p>Realitzar un Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals que inclogui:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Promoure un marc de relacions laborals laboral que contempli la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, identitat de gènere i/o diversitat familiar. - Establir i garantir mecanismes de coneixement de la normativa no discriminatòria. Incidir de manera especial al conjunt de sectors empresarials, organitzacions sindicals i treballadors/es. - Promoure i incentivar la igualtat de contractació per a les persones transsexuals. - Fomentar el diàleg amb les entitats empresarials en el sector LGTBIQ+ per a analitzar la possibilitat de creació dels entorns favorables al desenvolupament empresarial i al desenvolupament turístic de Catalunya en l'àmbit LGTBIQ+.
--	--

7. ACLARIMENTS

Compromís amb la igualtat de gènere. Sobre la línia de compromís amb la igualtat de gènere, es considera que cal insistir en el concepte d'igualtat i el seu significat així com en els valors de la coeducació i la implicació dels homes en el procés de canvi. Es posa de manifest que cal apostar perquè la igualtat de gènere s'entengui com a concepte més enllà de la violència masclista. Una de les principals idees que sorgeix és la necessitat de visibilització de les polítiques d'igualtat. Es remarca la importància d'emprar en campanyes i documents de l'adjuntament d'un llenguatge atractiu, inclusiu i no sexista per tenir més impacte i de tenir en compte les dones. En relació específicament al Pla d'Igualtat de Gènere, es proposa que sigui un document flexible a implementar durant els 4 anys de vigència i que tingui en consideració diversos agents implicats. Així mateix, es recomana que les accions siguin contínues al llarg de l'any i que es treballi per generar un l'espai de debat sobre gènere i igualtat es produeixi des de la quotidianitat i no només des de les universitats i administracions. D'aquesta manera, en els següents apartats fem una proposta de les que podrien ser les millores més adequades i específiques a portar a terme.

Compromís contra la violència masclista. Es posa de manifest que la violència de gènere ha de continuar sent un eix prioritari. En aquest sentit, es fa referència a treballar per la recuperació de les dones víctimes de violència de gènere i del seu accés al món laboral i a l'habitatge. Així mateix, sorgeix la importància de lluitar vers l'assetjament sexual i per raó de sexe, concretament el verbal i també en el sí de l'administració pública.

8. PLA D'IGUALTAT

A partir dels resultats del diagnòstic es defineix i s'implementa el Pla d'Igualtat.

OBJETIUS: Realitzar un protocol de Violència de Gènere; elaborar el protocol d'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de sexe; realitzar un Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals; elaborar una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís, conjuntament assumit per la direcció, per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual; Realitzar el registre salarial i el càlcul de la bretxa de gènere; exposar a tot l'equip el Pla d'Igualtat.

VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT: 4 anys

ÀMBIT D'APLICACIÓ: afecta al 100% de la plantilla (inclòs el personal ETT's)

RECURSOS: Mitjançant e-mail i reunions virtuals estarem a contacte permanent amb l'ajuntament per tal d'assessorar-los quan ho precisin.

COMUNICACIÓ: Quan l'ajuntament tingui els documents acordats ens ho farà arribar per a anar ampliant i actualitzant el Pla d'Igualtat. Mantindrem el contacte telefònic i via e-mail per tal de continuar amb l'assessorament que precisin.

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
Igualtat en l'accés a l'ocupació i a la contractació	Crear un procediment estandarditzat de selecció, basat en competències, per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats, a fi de promoure i mantenir la composició equilibrada de gènere que ja existeix en la plantilla.	Realitzar una descripció de cadascun dels llocs de treball, incloent tasques, funcions, competències i requisits d'accés, per a promoure l'objectivitat en la selecció.	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de descripcions de lloc creades i/o revisades. - N° de descripcions i/o criteris en els quals es detecta biaix de gènere. 	Responsable de selecció i delegat/a d'Igualtat.	Continua	A curt termini
		Utilització de canals de reclutament no sexistes; incorporació de CV de dones en la base de dades de l'empresa i realització de convenis amb entitats que afavoreixin la incorporació de dones a l'empresa (Universitats, Centres de Recerca, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de candidatures desagregades per gènere. - Núm. de candidatures que passen a fase final. - Núm. de candidatures rebutjades i els seus motius, desagregada per gènere. 	Responsable de selecció i delegat/a d'Igualtat	En cada procés de selecció	Immediat

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
		A igual valoració d'una o més candidatures, prioritzar la contractació de dones en posicions, nivells i/o departaments en els quals existeixi infrarepresentació.	<ul style="list-style-type: none"> - Distribució de la plantilla per gènere, en funció de lloc, categoria, departament i/o nivell jeràrquic. - Anàlisi de l'evolució d'aquesta distribució. 	Responsable de selecció i delegat/a d'Igualtat	En cada procés de selecció	Immediat
Igualtat en la qualificació professional, formació i promoció professional	Incorporar el principi d'Igualtat i l'enfocament de gènere en la política de formació i promoció, a fi de crear una cultura de respecte a la diversitat.	Formació en gestió de persones amb perspectiva de gènere, orientada a la persona designada com a delegada, a la gerència i a la direcció administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Registre previ d'acreditació en formació d'especialització. - Acreditació de 20 hores de formació realitzades. 	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat	Continua	Immediat
		Accions de sensibilització en matèria d'Igualtat, dirigides a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de formacions en Igualtat realitzades per target. 	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat	Continua	Immediat
	Fomentar la presència de dones en llocs de responsabilitat i presa de decisions.	Foment de la participació de les dones en la formació contínua.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de formacions realitzades per target. - Percentatge de categories formades per any. - Percentatge de nivells formats per any. - N° d'hores de formació impartides. 	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat	Continua	Immediat

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
	Establir un sistema de promoció professional, sobre la base de criteris tècnics i objectius.	Establir un sistema de promoció professional, sobre la base de criteris tècnics i objectius.	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. indicadors qualitatius. - Núm. d'indicadors quantitius. - N° de dones i homes responsables de presa de decisions. 	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat i gerència	Continua	Immediat
Llenguatge i comunicació no sexista	Implementar un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en tot procés de comunicació intern o extern, d'acord amb el compromís adquirit.	Realitzar una campanya de sensibilització per a tota la plantilla	- Informe de resultats de l'acció.	Delegat/da d'Igualtat	Continua	Immediat
		Adoptar una guia de llenguatge no sexista per a totes les comunicacions.	<ul style="list-style-type: none"> - Registre Guia d'ús no sexista del llenguatge - 100% de persones destinatàries reben la Guia. - N° de suggeriments rebuts. 	Delegat/da d'Igualtat	Continua	A curt termini
Igualtat en la Retribució	Garantir que les pràctiques retributives no generin desigualtats entre dones i homes.	Revisió de la classificació professional i les taules salarials des de l'òptica de gènere.	- Informe de revisió del sistema retributiu amb conclusions.	Gerència, direcció i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
		Regular una estructura retributiva clara, incloent incentius i complements. En complements referits a productivitat, assistència i absentisme, incloure clàusula que exclogui del còmput d'absentisme els permisos de naixement, lactància, suspensió del contracte per risc durant embaràs o lactància i absències de treballadores víctimes de violència de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Proposta d'accions positives a implementar sobre la base de les conclusions de la revisió realitzada. - Check list de criteris de valoració i anàlisi amb perspectiva de gènere. 			
Bretxa Salarial de Gènere	Complir amb l'obligatorietat de la màxima "a treball d'igual valor, igual retribució".	Anàlisi de la bretxa existent	Anàlisi de la taula salarial referent a la mitjana salarial desglossada per categories professionals, gènere, amb i sense complements extrasalarials.	Gerència, direcció i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini
Ordenació del temps de treball i	Millorar la política de conciliació per a facilitar i promoure la conciliació	Permetre adaptar la jornada sense fer reducció, per als qui tenen persones	- Núm. usos i tipus de mesura per part de dones	Gerència, direcció administrativa i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
conciliació de la vida personal, familiar i laboral	de la vida personal, familiar i laboral.	dependents al seu càrrec (ex.: bossa d'hores) Estendre el permís de naixement. Fomentar el teletreball. Fomentar la formació en horari laboral. Quan no fos possible, combinar modalitat presencial i a distància o implementar mètodes de compensació	- Núm. usos i tipus de mesura per part d'homes. - Percepció de la plantilla sobre el seu ús i mesures.			
Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	Materialitzar el compromís de tolerància zero enfront de l'assetjament sexual/per raó de sexe.	Determinar l'assetjament com a falta greu o molt greu. Realitzar una campanya de sensibilització sobre l'assetjament sexual. Elaborar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	- Registre declaració institucional. - Núm. de persones a les quals s'ha comunicat l'acció. - Registre del protocol - Evidència de difusió.	Gerència, direcció administrativa i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini
Salut i riscos laborals	Revisar la política de prevenció de riscos laborals i avaluació de	Adequació d'avaluació de riscos a l'enfocament de gènere.	- Registre del document del Pla revisat. - Registre d'avaluació de	SPA (Servei de Prevenció Aliè) i delegat/a d'Igualtat	Sempre que es produeixi una avaluació de riscos	A curt termini

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
	riscos contemplant el principi d'igualtat i l'enfocament de gènere		<p>riscos de tots els llocs de treball per a dones i per a homes.</p> <p>-Índexs de sinistralitat (AT i EP) desagregats per sexe, categoria, nivell, departament/unitat.</p> <p>-Informe estadístic anual i mesures implantades de millora.</p> <p>- % o grau d'increment del núm. d'usos i de la mena de mesures per part dels homes.</p> <p>-Núm. de persones informades i avaluades.</p> <p>- Núm. de dones embarassades</p>			
Violència de Gènere	Divulgar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere, contribuint a la seva protecció.	Realitzar campanya de sensibilització i informació sobre les ajudes laborals per a treballadores víctimes de violència de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Registre del Protocol elaborat. - Confirmació de la recepció del protocol per tota la plantilla. 	Direcció administrativa i delegat/a d'igualtat.	Continua	A mig termini

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
		Establir protocol	- Núm. de casos atesos i solucions donades.			
LGTBI+	Divulgar els drets legalment establerts per al col·lectiu LTGBIQ+, contribuint a la seva protecció.	Realitzar campanya de sensibilització i informació sobre els drets del col·lectiu LGTBIQ+ i la diversitat en l'empresa.	- Confirmació de la recepció de la informació per tota la plantilla.	Direcció administrativa i delegat/a d'Igualtat.	Continua	A mig termini

9. ANNEX I

POLÍTICA D'IGUALTAT

L'ajuntament sustenta la seva política d'Igualtat en els següents principis i compromisos:

- Tota la plantilla té dret al fet que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveeduría, etc.) amb respecte. Per això, l'ajuntament declara que l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats en cap concepte. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.
- L'ajuntament es compromet a establir mecanismes per a la detecció de noves desigualtats, així com implantar els procediments necessaris que contribueixin a la millora contínua en matèria d'Igualtat.
- Segons l'article 45 de la Llei 3/2007 d'Igualtat efectiva entre homes i dones, "Totes les empreses i administracions públiques estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones". Amb el present Pla d'Igualtat, l'ajuntament es compromet a donar cabuda a aquestes mesures que per Llei s'estableix que una empresa i administració pública, sigui com sigui la seva grandària, ha d'adoptar.
- La nova reglamentació és molt activa pel que fa a les disposicions addicionals en matèria Laboral i de Seguretat Social, el compliment de la normativa legal i la normativa interna de l'ajuntament, constitueixen un dels objectius prioritaris, en matèria d'Igualtat i de violència de gènere.
- Establir una cultura de millora contínua, a través de l'establiment d'objectius d'Igualtat que seran periòdicament revisats.

A fi de continuar avançant en la gestió de la Igualtat, la present política serà revisada periòdicament per a la seva contínua adequació, es comunica i trasllada a totes les persones que treballen per a l'ajuntament i es manté a la disposició de les parts interessades.

10. ANNEX 2

PLA D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

1. Declaració de principis

Tota persona té dret a la igualtat i a la no discriminació, a la salvaguarda de la dignitat, a la integritat moral, a la intimitat i a la feina. En virtut d'aquests drets, l'Ajuntament de Susqueda declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual suposen un atemptat contra la dignitat de les persones treballadores, de manera que rebutja i prohibeix qualsevol pràctica d'aquest tipus a la feina, i fa exprés pronunciament de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans necessaris per impedir la seva manifestació en l'àmbit laboral.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual, constitueixen comportaments reprovables que vulnereu les normes que regulen els deures i drets bàsics de la plantilla de l'Ajuntament de Susqueda, entre els quals cal destacar:

- El dret a la igualtat entre dones i homes
- El dret a la consideració deguda a la seva dignitat
- El dret a la seva integritat física i moral
- El dret a la feina i a una adequada política de seguretat i salut
- El dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la seva pròpia imatge.

Queda per tant expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa, podent ser considerades, amb independència del que estableix la legislació penal, com a falta molt greu, donant lloc a les sancions que aquest protocol i el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, proposen per a aquest tipus de conductes.

Qualsevol persona que presti serveis en aquest ajuntament, i en concret els càrrecs electes, òrgans i personal directiu, sense importar el caràcter o naturalesa jurídica de la seva relació amb el mateix, es compromet a prevenir la problemàtica de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual a la feina. Especialment els seus òrgans i personal directiu de proveir tots els mitjans al seu abast per prevenir, evitar, i, si escau, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

En conseqüència, l'Ajuntament de Susqueda es compromet a prevenir i sancionar si és el cas, d'acord amb el que regula per mitjà del present Protocol, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual amb les degudes garanties, tenint en compte les normes constitucionals, laborals, administratives i declaracions de principis i drets fonamentals en el treball. Es garantirà en tot cas que l'assistència i protecció de les víctimes es realitzi seguint els principis de sigil, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat i celeritat.

El comitè d'Igualtat tindrà dret a rebre informació periòdica sobre el nombre de denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, dels resultats de les investigacions incloent l'arxiu de denúncies i de les mesures que s'adoptin en virtut del que preveu el present Protocol.

En qualsevol cas, tot el personal de l'Ajuntament de Susqueda ha d'observar i respectar les mesures contingudes en aquest Protocol i en la normativa aplicable.

2. Normativa

- Constitució espanyola de 1978
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, de Codi Penal
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- 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
- Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors
- 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.
- Acord comú dels Empleats públics per municipis de menys de 20.000 habitants.

3. Abast

Aquest Protocol és aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Susqueda. Les empreses externes contractades per l'Ajuntament, empreses col·laboradores, societats i organismes autònoms municipals seran informades de l'existència d'aquest protocol d'actuació.

Quan es produeixi un cas d'aquest tipus entre personal municipal i personal d'una empresa externa contractada s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial.

4. Definicions

- Assetjament sexual: Tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit de l'organització i direcció d'una entitat ocupadora o com a conseqüència d'una relació laboral, en la qual es planteja una amenaça que afecta l'ocupació o les condicions de treball de la víctima a fi d'obtenir profit sexual, o en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència, crear-li un entorn laboral intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament sexual contempla dos tipus diferenciat: l'assetjament d'intercanvi o xantatge sexual i l'assetjament ambiental.
 - Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual: és produït per personal superior jeràrquic que poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada. Poden constituir xantatge sexual, per exemple, demandes de favors sexuals que estan relacionades directament o indirectament amb la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
 - Assetjament ambiental: Conducta que crea un ambient laboral intimidatori hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa. A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual les observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, abusos verbals deliberats de contingut libidinós, invitacions impúdiques o comprometedores, ús d'imatges pornogràfiques i/o eròtiques en els llocs i eines de treball, gestos obscens, observació clandestina de persones en llocs reservats com serveis, vestuaris.
- Assetjament per raó de sexe: és tot el comportament que té com a causa els estereotips de gènere (perjudicis, idees preconcebudes i tracte discriminatori a dones i homes per raó del seu sexe), desenvolupat de forma sistemàtica en l'àmbit de l'organització i direcció

d'una entitat ocupadora o com a conseqüència d'una relació laboral, que té com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, podent posar en perill la seva ocupació, en especial quan aquestes actuacions es troben relacionades amb l'opció sexual o amb les situacions de maternitat paternitat i assumpció d'altres cures familiars. Poden constituir assetjament per raó de sexe, sempre que es realitzin sobre una persona per raó del seu sexe; les desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix; els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, o sobre l'opció o ideologia sexual, impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament, impartir ordres vexatòries, les actituds que comportin vigilància extrema i contínua, l'ordre d'aïllar i incomunicar a la persona, l'agressió física, etc.

- **Assetjament per orientació sexual:** és qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere, i/o 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 un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Poden ser assetjament per raó d'orientació sexual expressions ridiculitzants, comentaris jocosos sobre l'aspecte físic, modals, formes de vestir o de parlar, tractar d'aïllar a la persona en el seu ambient laboral, humiliar-la davant dels seus companys i companyes per la seva orientació sexual, fer-li insinuacions sexuals, proferir insults i/o vexacions, etc.

5. Mesures preventives

Amb l'objecte de prevenir i evitar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual, s'estableixen les següents actuacions:

- Declaració oficial de principis en què s'assenyali el compromís amb la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i defensa el dret a la dignitat de les persones treballadores, fomentant el respecte entre tot el personal de l'entitat.
- Difusió del Protocol de manera que sigui conegut pel personal municipal i organismes autònoms de l'Ajuntament de Susqueda a través de la web municipal i correu.
- Documents divulgatius que facilitin informació donant a conèixer l'existència del Protocol i les seves principals característiques, així com a la web municipal on podran descarregar-lo.
- Sessions anuals d'informació i campanyes específiques explicatives del contingut del Protocol, drets i deures de les persones treballadores, dels seus representats i de l'Administració, sancions i responsabilitats establertes, mesures cautelars, etc.
- Formació específica per a les persones que van participar en el procediment, i a assistir a les presumptes víctimes sobre el procediment a seguir i la forma en què han d'actuar cadascuna de les parts implicades.
- Formació específica sobre el Protocol en els cursos de reciclatge de personal municipal, emmarcats en el Pla d'Igualtat Intern.

6. Garanties al desenvolupament del procediment

En el transcurs del procediment d'investigació d'assetjament es tindran en compte les següents garanties:

- **Confidencialitat:** les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat i no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tinguin coneixement. Per això, des del moment que es formuli una denúncia, s'assignarà un codi numèric que s'usarà per identificar la denúncia concreta tractant de preservar la identitat de les persones implicades en el procediment. Tot el que hagi participat en qualsevol de les actuacions previstes en el present Protocol queda subjecte al deure de secret, i ha de signar el document d'acord de confidencialitat i no divulgació d'informació.

- Respecte i protecció de la dignitat de les persones: les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. L'organització ha d'adoptar les mesures pertinents per a garantir aquest dret a les persones tant presumptament assetjades com assetjadores. Les persones implicades podran ser assistides per algun/a acompanyant de la seva elecció en tot moment al llarg del procediment.
- Diligència i celeritat: la investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.
- Imparcialitat: el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en l'aclariment dels fets denunciats.
- Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuin una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, en els termes que preveu la normativa aplicable.
- Exercici d'accions judicials: l'aplicació del present Protocol no impedirà en cap cas la utilització, paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes.
- Bona fe: Les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin com intencionadament fraudulentament o doloses, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran sancionades. No es considera falsa o calumniosa la denúncia presentada de bona fe encara que s'hagi pogut constatar la veracitat de la mateixa.

7. Figures que garanteixin el procediment

L'òrgan encarregat d'aplicar el procediment establert en casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual serà el Comitè d'Igualtat, format per l'Alcaldia, Secretaria i regidoria d'Igualtat. Quan el comitè ho consideri necessari, podrà ser assistit per professionals experts en diferents matèries relacionades amb la situació presentada. Les persones que integren el Comitè d'Igualtat rebran la formació necessària en igualtat de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual així com en els continguts d'aquest Protocol per a la seva aplicació adequada.

La identitat del Comitè d'Igualtat es donarà a conèixer a tota la plantilla municipal, així com la forma en què es podrà contactar amb aquestes persones.

Les seves funcions seran:

1. Donar informació sobre el present protocol al personal municipal que ho sol·liciti.
2. Rebre les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.
3. Donar audiència a la persona denunciant
4. Informar la persona denunciant sobre els seus drets i formes d'actuació
5. Notificar per escrit a la persona denunciada l'existència de la denúncia i donar-li audiència
6. Realitzar un primer anàlisi dels fets denunciats per confirmar la veracitat de la denúncia amb la màxima rapidesa i confidencialitat
7. Identificar la situació denunciada per adoptar les pautes d'actuació segons indica el protocol (no admetre a tràmit, iniciar el procediment informal o iniciar el procediment formal)

8. Demanar informació complementària i determinar si s'aprecien o no indicis suficients d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual.
9. Dur a terme el procediment informal segons el que preveu el present Protocol
10. Realitzar una tasca de mediació entre les parts, si és possible.
11. Emetre un informe de valoració amb conclusions i propostes estimades
12. Comunicar la resolució adoptada a la persona denunciant i la persona denunciada
13. Supervisar el compliment de les mesures proposades en l'informe de valoració
14. Resoldre les al·legacions presentades
15. Emetre una memòria anual que inclogui al registre, resolució i avaluació dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, així com indicadors sobre les mesures preventives i sobre els procediments de garantia que es recullen en el present protocol.

8. Procediment d'actuació

Primer.- Presentació de la denúncia

El procediment s'iniciarà amb la presentació de la queixa o denúncia interna a una persona del Comitè d'Igualtat.

La denúncia podrà ser de forma verbal o escrita. Si fos verbal la persona denunciant haurà de ratificar per escrit. No s'admetran a tràmit les denúncies anònimes.

La denúncia podrà ser formulada per:

- La persona presumptament assetjada i/o el seu representant legal.
- La representació sindical, prèvia autorització de la persona presumptament assetjada.
- Qualsevol empleada o empleat públic de forma motivada. En aquest cas la presumpta víctima haurà de ratificar l'existència de l'assetjament.

Un cop presentada la denúncia es reuniran amb caràcter d'urgència les persones del Comitè d'Igualtat.

Segon.- anàlisi inicial

El Comitè d'Igualtat realitzarà una anàlisi de les dades objectives del cas per confirmar la veracitat de la denúncia observant per exemple la congruència dels fets relatats o l'existència per contra d'imprecisions i contradiccions.

Com a conclusió d'aquesta primera anàlisi, podrà:

- No admetre a tràmit la denúncia si es considera que la situació denunciada no pertany a l'àmbit d'aquest Protocol. En aquest cas es remetrà un escrit a la persona denunciant informant dels motius pels quals no es continua amb el procés.
- Iniciar el procediment informal
- Identificar la situació denunciada com a assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual i donar començament al procediment formal.

Si s'estima convenient, amb l'objectiu d'impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i preservar la seguretat i salut de la persona denunciant, podrà proposar les mesures cautelars necessàries amb especial atenció a la separació de la presumpta víctima i de la persona denunciada.

La persona denunciant podrà en tot moment desistir del procediment. En tot cas i d'ofici, podrà continuar la investigació de la denúncia si es detectessin indicis clars d'assetjament.

Tercer.- Procediment informal

En els supòsits en què les actuacions realitzades es dedueixin indicis d'assetjament, el comitè d'Igualtat iniciarà un procediment de valoració de la denúncia, podrà demanar més informació i assenyalar l'existència o no de possibles testimonis.

El procediment informal tractarà de resoldre el problema sense necessitat d'iniciar el procediment formal. D'aquesta manera, i com a resultat de les comprovacions realitzades, poden produir-se les següents situacions:

- La persona denunciant i la persona denunciada identifiquen i analitzen els fets i hi ha un compromís de no repetició.
- El comitè d'Igualtat proposa determinades actuacions per solucionar el problema i les dues parts mostren el seu acord i conformitat.
- No s'aconsegueix cap acord i s'inicia el procediment formal. En aquest supòsit es procurarà la protecció suficient de la víctima i de la persona denunciant, pel que fa a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament, i proposant a aquest efecte la separació temporal laboral d'ambdues persones, si fos necessari.

El procediment informal es resoldrà a la major celeritat possible a partir de la presentació de la denúncia.

Quart.- Procediment formal

S'iniciarà amb els següents supòsits:

- Quan les actuacions denunciades siguin valorades com a indicis d'assetjament
- Quan no s'arribi a un acord a través del procediment informal
- Quan es reiteri la conducta que ha motivat la denúncia per part de la persona denunciada.
- Quan la persona denunciant no consideri adequat acudir al procediment informal i es vegin indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual.

El procediment formal constarà dels següents tràmits i formalitats:

- El comitè d'Igualtat ha de notificar la presentació de la denúncia a la persona denunciada el més ràpid possible i se li citarà per escrit, amb data i hora, en presència o no de la persona denunciant. En aquest escrit se li informará de l'existència de la denúncia i se li advertirà que la no compareixença pogués ser considerada com un acte d'obstrucció a la investigació dels fets.
- El comitè utilitzarà els procediments d'investigació al seu abast, entrevistant a les parts, així com a les i els testimonis i terceres persones implicades si n'hi hagués. En els casos que consideri necessari, bé per les característiques de la situació investigada, bé per contrastar l'anàlisi realitzada, es podrà sol·licitar assessorament extern a persones o organitzacions expertes en psicociologia, dret, salut laboral, etc. en l'àmbit de la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual.
- El comitè elaborarà un informe de valoració de l'actuació investigada en el que s'indicaran les conclusions assolides i la consegüent resolució, podent contemplar les següents alternatives:
 - 1) Arxiu de la denúncia, per algun dels motius següents:
 - Desistiment de la persona denunciant, en tot cas, en funció de la gravetat i d'ofici podrà continuar la investigació e la denuncia si es detectessin indicis d'assetjament)
 - Manca d'objecte o insuficiència d'indicis: quan de les actuacions practicades es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia, reflectint, si s'escau, l'acord assolit entre les dues parts.
 - 2) Si de l'anàlisi de cas es dedueix alguna altra falta diferent del tipus d'assetjament d'objecte d'aquest protocol i que estigués tipificada en la normativa laboral o de funció pública, es proposaria la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui i s'elaborarà un informe de conclusions, que podrà enumerar conductes, fets o situacions detectades que siguin indicis per considerar l'existència d'assetjament sexual en què caldrà determinar la freqüència i intencionalitat de les mateixes. Com a exemple es poden enumerar entre altres les següents conductes:
 - Abusos verbals deliberats amb contingut libidinos
 - Ús d'imatges pornogràfiques i eròtiques en els llocs de treball o a través de les eines de treball
 - Gestos i/o comentaris obscens

- Bromes sexuals
 - Rumors sobre la vida sexual de les persones o presumir d'habilitats sexuals
 - Comentaris irrespectuosos insistents sobre l'orientació sexual de les persones
 - Missatges al mòbil amb comentaris fora de to
 - Invitacions impúdiques o comprometedores
 - Contacte físic innecessari, fregament, proximitat excessiva, buscar quedar-se a soles, arraconar...
 - Desqualificacions públiques i reiterades sobre una persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix, que es realitzin per raó de gènere i d'orientació sexual.
 - Comentaris continus vexatoris i discriminatoris sobre l'aspecte físic així com expressions masculistes i de contingut sexual
 - Comentaris despectius sobre l'opció o ideologia sexual d'una persona per raó d'orientació sexual.
 - Impartir ordres basades en estereotips sexistes amb intencions vexatòries
 - Actituds que comportin vigilància extrema i continua realitzades sobre una persona per raó de gènere i orientació sexual
 - Pressionar per a cites indesitjades.
- 3) Quan l'esmentat informe es dedueixi amb claredat l'existència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, es procedirà a l'adopció de les corresponents mesures correctores de la situació, així com de mesures sancionadores si fos necessari. El procediment formal, fins a l'elaboració i comunicació de l'informe de valoració, durarà el menor temps possible garantint la major agilitat en tot el procés. Aquest informe es traslladarà a l'òrgan competent en la matèria disciplinària perquè proposi la resolució de l'expedient sancionador a l'òrgan competent encarregat de la incoació de l'expedient disciplinari. El servei de Relacions Laborals o òrgan competent, en relació a aquest protocol, té les funcions:
- Adopció de les mesures cautelars, si procedeixen, proposades pel Comitè d'Igualtat
 - Tramitació de l'expedient disciplinari en la major celeritat possible
 - Donar ajuda i col·laboració necessàries perquè els òrgans que intervenen en aquest protocol desenvolupin les seves funcions.
- 4) Resolució d'al·legacions: De la resolució del comitè d'Igualtat s'ha de traslladar a la persona denunciada i la presumpta víctima. Les parts implicades poden al·legar en el termini màxim de cinc dies laborables, presentant noves proves o argumentacions.

En el supòsit d'al·legacions, el Comitè d'Igualtat valorarà les al·legacions presentades per la persona denunciant o denunciada i acordarà rebutjar les al·legacions o continuar amb el procediment en vista de les noves proves o argumentacions presentades. Si aquestes són sòlides, completarà la investigació, atenent la informació complementària que pugui existir.

Com a resultat d'aquest procés podrà:

- Rebutjar l'al·legació i donar per bona la resolució anteriorment adoptada.
- Modificar la resolució anteriorment adoptada en funció de les al·legacions presentades.

La decisió adoptada es comunica a la persona denunciant i la persona denunciada. El termini per demanar la nova informació i adoptar una decisió definitiva s'ha de fer amb la major celeritat de la recepció de les al·legacions.

9. Seguiment i avaluació

El Comitè d'Igualtat portarà el control i registre de les denúncies presentades així com de la resolució dels expedients resultants de procediment informal i del procediment formal. Portarà també el registre de les diferents actuacions preventives desenvolupades al personal municipal. Per últim, elaborarà una memòria anual amb les actuacions realitzades al llarg de l'any.

La memòria ha d'incloure indicadors relacionats amb les mesures aplicades (mesures de comunicació realitzades, hores de formació impartides...) així com a indicadors del procediment de garantia (denúncies tramitades, dades de les persones denunciants i denunciades desagregades per sexe, procediment informals desenvolupats, procediments formals, denúncies sancionadores...).

A més, es preveu l'avaluació d'aquest Protocol com a eina de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, després de la tramitació de les tres primeres denúncies o a l'any de la seva implantació, i sempre que es produeixin canvis legals o millores en els coneixements tècnics al respecte.

El comitè d'Igualtat realitzarà el control i seguiment de l'aplicació del present Protocol amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i real eficàcia en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual a l'Ajuntament de Susqueda. Si es detectessin errors d'aplicació que li restessin efectivitat en la consecució del seu objectiu, el Comitè proposarà la seva modificació seguint els tràmits oportuns.

Si hi hagués una norma legal o convencional d'àmbit superior que efectés el contingut d'aquest protocol, els que signen el mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

Susqueda, a data de signatura electrònica.

Firma de l'alcalde

Firma de l'Agent d'Igualtat

A data de signatura electrònica