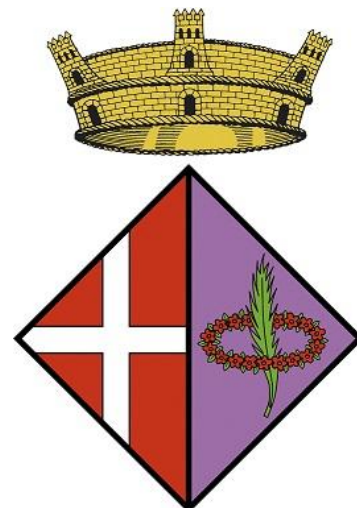


Diligència per fer constar que el Pla
d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Joan les
Fonts per al període 2025-2029 s'ha aprovat
en la sessió ordinària del Ple municipal
celebrada el dia 12 de març de 2026, per
majoria absoluta del nombre legal dels seus



AJUNTAMENT DE
SANT JOAN LES FONTS

PLA D'IGUALTAT 2025-2029





ÍNDEX

1. L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS	5
2. CONCEPTUALITZACIÓ	6
3. ANTECEDENTS.....	9
4. ESTRUCTURA DEL PLA	10
5. PARTS SUBSCRIPTORES.....	11
6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	12
7. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	13
• Anàlisi de la plantilla.....	13
• 1. Cultura i gestió organitzativa	17
• 2. Accés a l'organització	28
• 3. Formació interna i/o continua	36
• 4. Promoció i/o desenvolupament professional	46
• 5. Retribució.....	53
• 6. Temps de treball i corresponsabilitat	69
• 7. Comunicació no sexista	76
• 8. Salut laboral	79
• 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 87	
• 10. Diversitat sexual i de gènere (LGTBI)	94
8. ACCIONS POSITIVES.....	100
9. CALENDARI D'ACTUACIÓ.....	125
10. VIGÈNCIA I IMPLEMENTACIÓ	127
11. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA.....	127
12. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	129



13.	<i>PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....</i>	<i>131</i>
14.	<i>ANNEXOS</i>	<i>133</i>
	• MANUAL DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL	133
	• REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA.....	133
	• PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE O ORIENTACIÓ SEXUAL	133



1. L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS

Sant Joan les Fonts, situat a la comarca de la Garrotxa, és el tercer municipi més habitat del territori, després d'Olot, i destaca per la seva combinació d'activitat industrial i riquesa natural. Emmarcat dins el Parc Natural de la Zona Volcànica de la Garrotxa, el municipi compta actualment amb una població de 3.111 habitants (cens de 2024) i una ubicació estratègica en l'eix que uneix Girona, Olot, Figueres i Camprodon.

L'estructura administrativa actual del municipi té les seves arrels en una evolució complexa: antigament dividit entre Begudà i Sant Joan, fou l'increment demogràfic i econòmic d'aquest darrer nucli el que va motivar, el 29 d'agost de 1946, el trasllat de la seu municipal i el canvi de nom oficial a Sant Joan les Fonts.

És especialment rellevant observar com el consistori ha anat adaptant-se als reptes socials, econòmics i culturals del municipi. Des de la gestió de crisis històriques —com les guerres, epidèmies o el fort impacte de la Guerra Civil— fins a les apostes recents per la promoció turística, la dinamització cultural o la conservació del patrimoni, l'Ajuntament ha tingut un paper clau en l'evolució i modernització del municipi. L'impuls de projectes com la creació de l'oficina de turisme (1989), la celebració d'esdeveniments com la Fira del Tastet o Sant Joan les Flors, i l'aposta per posar en valor el patrimoni natural i arquitectònic, són exemples del rol actiu de l'administració local en el desenvolupament del territori.

Aquesta mirada retrospectiva permet entendre no només l'evolució del municipi, sinó també el paper transformador que ha exercit l'Ajuntament al llarg del temps, com a eix vertebrador entre la identitat històrica de Sant Joan les Fonts i els seus projectes de futur.



2. CONCEPTUALITZACIÓ

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets que s'han d'aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per la consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, totes les empreses han de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures, prèvia negociació o consulta amb la representació legal de les persones treballadores, per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes en l'organització.

Amb aquest Pla d'Igualtat que es presenta a continuació, es vol treballar per a la sensibilització de la igualtat de gènere a l'Ajuntament en totes les àrees i nivells de responsabilitat. A més, també es vol prevenir i actuar davant de qualsevol conducta o actitud discriminatòria o de desigualtat.

A més, l'Ajuntament fa extensiu el principi d'igualtat i no discriminació per qualsevol motiu com pot ser per raó d'edat, origen racial o ètnic, religió o conviccions o orientació sexual d'una persona dins de les relacions laborals de l'Ajuntament.

- **Marc legal**

A continuació, es presenta una breu referència del marc legal i normativa en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

- **Àmbit internacional**

En l'àmbit internacional tenen un paper destacat les Nacions Unides que van aprovar la **Declaració Universal de Drets Humans el 1948**. En el seu article 2 estableix el següent:



“Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció alguna de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició”.

A partir d'aquesta Declaració s'han realitzat diferents Pactes, Convencions i Conferències mundials sobre la dona:

- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966).
- Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de Discriminació contra la Dona (CEDAW).
- Conferències internacionals sobre la dona: Mèxic (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995).

- **Àmbit europeu**

La Unió Europea ha desenvolupat una gran quantitat de legislació i normativa referent a la igualtat d'oportunitats de dones i la no discriminació:

- **Tractat de Roma (1957)**, en el seu article 119 parla de la “no discriminació” salarial.
- **Tractat d'Amsterdam (1999)**, es va ampliar el concepte d'igualtat com la prohibició de tota discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Posteriorment es van aprovant diferents normatives per homogeneïtzar el concepte a nivell europeu:

- Directiva 2000/78
- Directiva 2002/73
- Directiva 2004/113
- Directiva 2006/54
- Directiva 2010/41



- Àmbit estatal

La **Constitució espanyola de 1978**, estableix el principi d'igualtat i no discriminació com un dret fonamental en el seu article 14:

“Los españoles son iguales delante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

També estableix en l'article 9.2 que els poders públics han de:

“...promover las condiciones por tal que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectives” i també “remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Posteriorment es va aprovar la principal llei a Espanya, que és la **Ley Orgánica 3/2007 por la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que proporciona instruments concrets o transversalitat de gènere que van més enllà de la formalitat davant la llei i el reglament que la desenvolupa **Reial Decret 901/2020**, de 13 d'octubre, que regula els Plans d'Igualtat.

- Àmbit autonòmic

A nivell de comunitat autònoma, cal destacar la **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes** que complementa la llei estatal i dona resposta al repte de garantir l'aplicació pràctica del principi d'igualtat i no discriminació.



3. ANTECEDENTS

La Direcció de l'Ajuntament té el compromís de promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i considera aquesta igualtat de tracte i d'oportunitats un principi bàsic de les relacions laborals a l'Ajuntament.

L'actual marc legal i, en concret, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre homes i dones, té com a objectiu fer realitat la igualtat real entre homes i dones.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament té per finalitat donar compliment a aquesta Llei, que estableix l'obligatorietat de les empreses a elaborar un pla d'igualtat que haurà de ser objecte de negociació en la forma que determini la legislació laboral.

Per a l'elaboració d'aquest Pla s'ha fet un diagnòstic de la situació enfocat a detectar les situacions que requereixen adoptar mesures que hauran d'incloure's en el Pla.

La igualtat va més enllà d'evitar la discriminació per raó de sexe, consisteix en aconseguir una igualtat real en les oportunitats entre homes i dones, tant pel que fa a l'accés i la contractació com en les condicions de treball, promoció, formació, retribució i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'Ajuntament es compromet a establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tractament i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirecta, per raó de sexe. Així mateix es compromet a impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització. L'Ajuntament manifesta que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes constitueix un principi estratègic de la seva política de recursos humans.

En tots els àmbits en què es desenvolupa l'activitat de l'Ajuntament, des de la selecció fins a la promoció, la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, l'Ajuntament assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En la comunicació interna i externa de l'Ajuntament es tindrà en compte el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El Pla va adreçat a la totalitat de la plantilla.



4. ESTRUCTURA DEL PLA

L'Ajuntament elabora el seu primer pla d'igualtat, conseqüència del seu continu compromís amb l'establiment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. S'estableixen unes mesures per desenvolupar les accions que es detallen en els següents apartats del Pla. A partir de la diagnosi qualitativa i quantitativa realitzada sobre la plantilla i que exposa la situació de partida, s'elabora un programa d'actuació que contempla diverses àrees:

- Accés a la feina
- Classificació professional
- Promoció professional
- Formació
- Retribucions, condicions de treball i auditoria salarial
- Matèria de conciliació i exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Mesures preventives i correctores de la situació de discriminació.
- Infrarepresentació femenina
- Prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual
- Altres mesures

I s'estableix el seguiment i avaluació del pla, per tal de comprovar-ne el grau de realització, els resultats i l'impacte en l'Ajuntament, així com per tenir les eines que facilitin l'adopció de mesures per poder corregir els desequilibris que es puguin posar de manifest i adoptar mesures d'igualtat de tracte en totes les polítiques de l'Ajuntament, fent-les extensives a tots els nivells de l'organització.



5. PARTS SUBSCRIPTORES

Una vegada establert el compromís de l'Ajuntament per dur a terme el Primer Pla d'Igualtat, reflectit en l'acta de reunió de la comissió paritària, formada per dos representants de l'Administració de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts i dos representants de les organitzacions sindicals de treballadores i els treballadors amb data 20 de novembre del 2025, i constituïda la Comissió d'Igualtat, que es reuneix per primera vegada en la mateixa data, l'objectiu és fer el diagnòstic, seguint els manuals per la realització dels plans d'igualtat de la Vicepresidència i la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives i del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Es detallen les fases del Pla i els continguts per la seva execució, implantació i seguiment. La Comissió d'Igualtat està integrada per les persones següents:

Representants de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts:

- Maria Vidal Jodar (Alcaldessa)
- Carles Grèbol Pagès (Regidor RRHH)

Representants dels treballadors/es:

- Víctor Díaz Gómez (Representant Del Personal)
- Núria Soler Limiñana (Representant Del Personal)

El compromís i la voluntat de l'Ajuntament d'iniciar un procés de millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes va ser comunicat a la plantilla a fi d'informar-los i comptar amb la seva participació i suport durant tot el procés.



6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El Pla d'igualtat és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts.

Es podran acordar accions especials i específiques en determinats centres de treball si es considera necessari i també si ho exigeixen les condicions contractuals de contractes subscrits amb posterioritat a la seva entrada en vigor.

Aquest pla d'igualtat tindrà una vigència de 4 anys des de la seva signatura.

Les parts iniciaran la negociació del següent pla d'igualtat amb una antelació mínima de sis mesos de la data de venciment de l'actual.



7. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

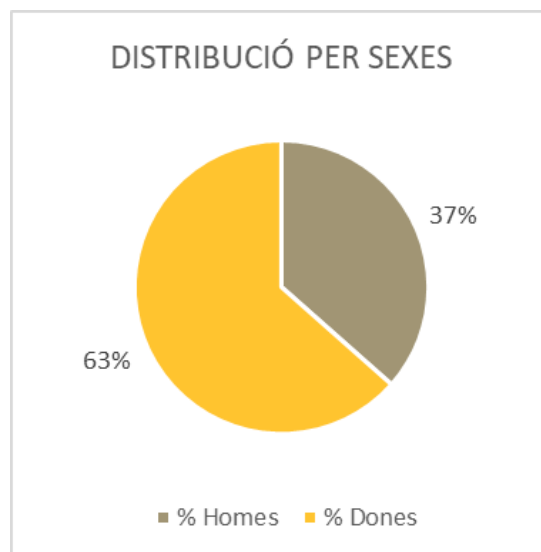
- Anàlisi de la plantilla

A continuació, es presenta un anàlisi global de la plantilla de l'Ajuntament, amb l'objectiu de conèixer la distribució del personal segons el sexe, les àrees funcionals i les categories professionals. Aquest estudi permet identificar possibles desequilibris estructurals i serveix com a punt de partida per a una avaluació posterior de la retribució i igualtat.

3.1 DISTRIBUCIÓ DE TREBALLADORS/AS

Durant l'any 2024, la plantilla de l' Ajuntament ha estat formada per un total de 52 treballadors/es. D'aquests, un 63% han estat dones (33 persones) i un 37% homes (19 persones).

Total Homes	Total Dones	Total	Diferència
19	33	52	-27%



A través de l'anàlisi de la plantilla del 2024, s'observa que les dones ocupen una proporció més elevada de llocs de treball dins l'Ajuntament. En concret, la diferència entre el nombre de posicions ocupades per dones i homes és del 27% a favor de les dones.

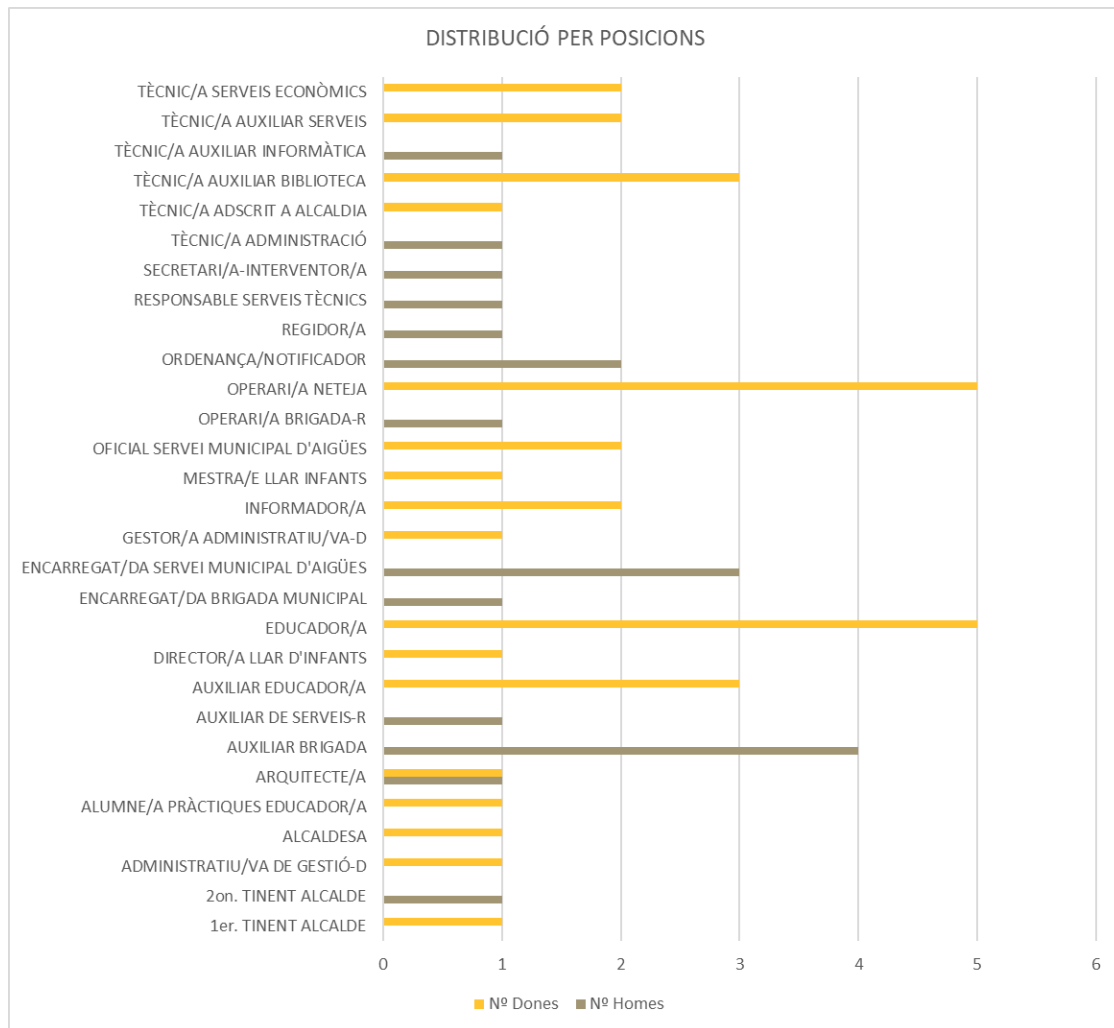
Aquesta diferència reflecteix una major presència femenina en els llocs analitzats i pot respondre, en part, a la naturalesa dels serveis municipals on tradicionalment les dones han tingut més presència (educació, administració, serveis socials, etc.).



3.2 ANÀLISI PER POSICIONS

L'anàlisi de les posicions existents a l'Ajuntament durant el 2024 mostra una clara concentració de llocs ocupats per dones.

Posició	Nº Homes	Nº Dones	Total	% Homes	% Dones
1er. TINENT ALCALDE		1	1	0%	100%
2on. TINENT ALCALDE	1		1	100%	0%
ADMINISTRATIU/VA DE GESTIÓ-D		1	1	0%	100%
ALCALDESA		1	1	0%	100%
ALUMNE/A PRÀCTIQUES EDUCADOR/A		1	1	0%	100%
ARQUITECTE/A	1	1	2	50%	50%
AUXILIAR BRIGADA	4		4	100%	0%
AUXILIAR DE SERVEIS-R	1		1	100%	0%
AUXILIAR EDUCADOR/A		3	3	0%	100%
DIRECTOR/A LLAR D'INFANTS		1	1	0%	100%
EDUCADOR/A		5	5	0%	100%
ENCARREGAT/DA BRIGADA MUNICIPAL	1		1	100%	0%
ENCARREGAT/DA SERVEI MUNICIPAL D'AIGÜES	3		3	100%	0%
GESTOR/A ADMINISTRATIU/VA-D		1	1	0%	100%
INFORMADOR/A		2	2	0%	100%
MESTRA/E LLAR INFANTS		1	1	0%	100%
OFICIAL SERVEI MUNICIPAL D'AIGÜES		2	2	0%	100%
OPERARI/A BRIGADA-R	1		1	100%	0%
OPERARI/A NETEJA		5	5	0%	100%
ORDENANÇA/NOTIFICADOR	2		2	100%	0%
REGIDOR/A	1		1	100%	0%
RESPONSABLE SERVEIS TÈCNICS	1		1	100%	0%
SECRETARI/A-INTERVENTOR/A	1		1	100%	0%
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ	1		1	100%	0%
TÈCNIC/A ADSCRIT A ALCALDIA		1	1	0%	100%
TÈCNIC/A AUXILIAR BIBLIOTECA		3	3	0%	100%
TÈCNIC/A AUXILIAR INFORMÀTICA	1		1	100%	0%
TÈCNIC/A AUXILIAR SERVEIS		2	2	0%	100%
TÈCNIC/A SERVEIS ECONÒMICS		2	2	0%	100%



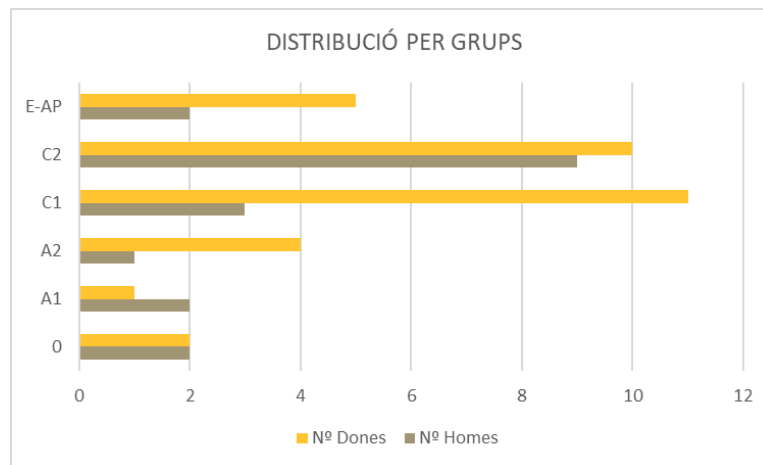
Les dones ocupen el 100% dels llocs en 16 posicions (48%), mentre que els homes ho fan en 12 posicions (36%). Només en 1 posició (3%) —*Arquitecte/a*— hi ha presència mixta. Aquesta situació posa de manifest una segregació horitzontal rellevant, on els homes es concentren en àrees com brigada, serveis d'aigües o notificacions, mentre que les dones ocupen principalment llocs vinculats a educació, administració i serveis auxiliars.



3.3 ANÀLISI PER GRUPS

L'anàlisi de la distribució per grups professionals mostra una presència femenina superior en els nivells **C1** i **A2**, mentre que els grups **C2** i **E-AP** presenten una distribució més equilibrada.

Grup professional	Nº Homes	Nº Dones	Total	% Homes	% Dones
0	2	2	4	50%	50%
A1	2	1	3	67%	33%
A2	1	4	5	20%	80%
C1	3	11	14	21%	79%
C2	9	10	19	47%	53%
E-AP	2	5	7	29%	71%



- **Grup C1:** Forta presència de dones (11 dones vs. 3 homes), principalment en rols administratius i d'atenció ciutadana.
- **Grup A2:** Predomini femení (4 dones vs. 1 home), habitualment vinculat a perfils tècnics i de gestió intermèdia.
- **Grup C2 i E-AP:** Presenten una distribució similar entre homes i dones, amb un lleuger predomini masculí en tasques operatives.
- **Grup 0 (alcaldia i tinentes d'alcalde):** Paritat total (2 homes i 2 dones), destacant una distribució equitativa en els càrrecs polítics.

Aquesta distribució reflecteix una major presència femenina en grups vinculats a funcions administratives i educatives, mentre que els homes es concentren lleugerament més en grups amb tasques de manteniment i serveis.



- **1. Cultura i gestió organitzativa**

Aquest primer bloc té per objectiu analitzar fins a quin punt la cultura institucional, la gestió interna i l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts incorporen la perspectiva d'igualtat entre dones i homes de manera transversal.

1.1 Treball previ en igualtat

	SI	NO
Existència d'un Pla d'igualtat previ		X
Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, detalleu la data del Pla o dels Plans anteriors i un breu resum dels resultats assolits.		X
L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu quins.		X
L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu com.		X

Aquest primer bloc posa de manifest que l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts parteix d'una situació inicial pel que fa a la implantació de polítiques d'igualtat. No consta l'existència de cap pla d'igualtat anterior, ni tampoc d'un pla de responsabilitat social que incorpori explícitament la perspectiva de gènere. Igualment, no s'ha rebut cap tipus de certificació o reconeixement en matèria d'igualtat, ni hi ha protocols específics per a l'atenció laboral de dones víctimes de violència masclista.

Aquesta manca d'accions prèvies accentua la importància de dissenyar i desplegar un Pla d'igualtat sòlid, amb mesures estructurals i progressives que permetin establir una base sobre la qual construir una cultura d'igualtat efectiva.



1.2 Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. <i>En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa.</i>		X
Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".		X
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. <i>En cas afirmatiu, detal·leu on i com s'expressa.</i>	X	
S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. <i>En cas afirmatiu, quins indicadors?</i>		X

L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts no incorpora de manera explícita la igualtat de gènere en la seva documentació corporativa o conveni col·lectiu, ni recull dades de la plantilla desagregades per sexe, fet que limita la possibilitat d'analitzar la situació real de dones i homes dins l'organització.

Tanmateix, sí s'indica que la igualtat s'inclou en documentació relativa als processos de selecció, contractació o promoció, tot i que no s'ha detallat ni on ni com s'expressa aquest compromís, cosa que dificulta la seva avaluació i aplicació efectiva.

Finalment, no s'utilitzen sistemes de gestió de la qualitat que incorporin indicadors per mesurar la situació d'igualtat, fet que representa una oportunitat clara de millora.



1.3 Estructures i participació

	SI	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat. <i>En cas afirmatiu: Composició de la Comissió d'igualtat. Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.</i>		X
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat?		X
Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. <i>En cas afirmatiu, detalleu la formació rebuda.</i>		X
El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. <i>En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions.</i>		X
Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. <i>En cas afirmatiu, indiqueu la forma en què la plantilla ha participat, el nivell de participació i les principals conclusions.</i>		X
S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. <i>En cas afirmatiu, detalleu el mètode de treball per a la negociació i el consens (reunions periòdiques, per exemple) i el resultat obtingut.</i>		X
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? <i>En cas afirmatiu: Composició de la representació legal de treballadors i treballadores. Un home i una dona.</i>	X	

En el moment de realitzar l'enquesta, l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts es trobava en procés de creació de la Comissió d'Igualtat, impulsada com a pas previ i necessari per a l'elaboració de l'actual Pla d'Igualtat.



No consta que el personal de Recursos Humans hagi rebut formació específica en matèria d'igualtat de gènere, ni que la plantilla hagi participat activament en projectes relacionats amb aquesta temàtica.

Tot i així, s'ha respost afirmativament que s'han negociat accions amb la representació legal de les persones treballadores, tot i que no es detalla el mètode emprat ni els resultats obtinguts. També es constata la presència equilibrada de gènere en aquesta representació (un home i una dona), fet positiu com a punt de partida.

Aquest bloc posa de manifest la necessitat d'establir estructures estables i operatives en matèria d'igualtat, així com de formalitzar la participació activa del personal i dotar de formació al personal clau per al desplegament del Pla.

1.4 Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. <i>En cas afirmatiu, indiqueu a través de quins canals i il·lustrar-ho amb algun exemple.</i>		X
L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). <i>En cas afirmatiu, detalleu quines i quan.</i>		X
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat). <i>En cas afirmatiu, detalleu quines i quan.</i>		X
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.). <i>En cas afirmatiu, indiqueu com.</i>		X



Actualment no es desenvolupen accions de comunicació específiques en matèria d'igualtat, com ara la difusió de continguts, campanyes o materials contra la violència masclista. Tampoc participa en activitats públiques de promoció de la igualtat, ni informa del seu posicionament institucional en aquesta matèria a proveïdors, usuàries o altres entitats col·laboradores.

Així mateix, no es requereix el compliment normatiu en igualtat a les empreses externes amb les quals es manté relació contractual.

Aquest apartat posa de manifest una oportunitat clau per reforçar l'estratègia de comunicació i sensibilització tant interna com externa, i per alinear els criteris d'igualtat amb els valors institucionals i les aliances amb tercers.

1.5 Comportaments contraris al valor de la igualtat

	SI	NO
En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? Expliqueu a través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització? Quina ha estat la resposta de la direcció?		X

Segons les respostes recollides, no s'han detectat situacions o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes dins de l'organització. Aquesta absència de casos pot ser valorada positivament, tot i que també cal assegurar que existeixen canals clars i accessibles de comunicació i denúncia per detectar possibles vulneracions en el futur.

És fonamental que el Pla d'Igualtat prevegi mecanismes per gestionar adequadament qualsevol situació contrària als valors d'igualtat, garantint confidencialitat, acompanyament i resposta efectiva per part de la direcció.

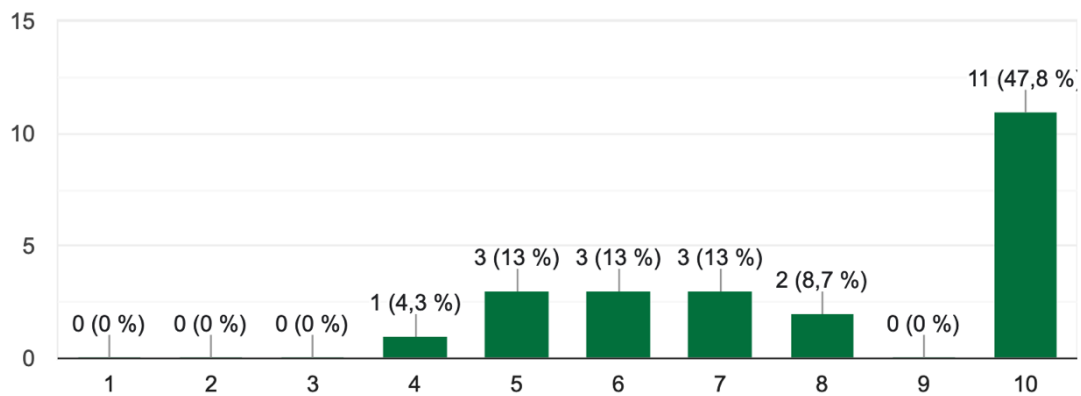


1.6 Percepció, creences i mentalitat de les persones

Aquest apartat té com a objectiu avaluar la percepció subjectiva i els valors culturals de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'Ajuntament. A diferència d'altres blocs més estructurals, aquest punt posa el focus en la mirada de les persones treballadores.

En total, han respost 23 persones, de les quals un 52,2% s'han identificat com a dones i un 47,8% com a homes.

Pregunta: En general, es té en compte la igualtat d'oportunitat de dones i homes:



Aquest ítem avalua la percepció global sobre la presència de la igualtat d'oportunitats dins l'Ajuntament. L'alt grau de puntuacions altes (sobretot el 47,8% que marca el 10) indica que una part majoritària de la plantilla té una percepció molt positiva del compromís amb la igualtat.

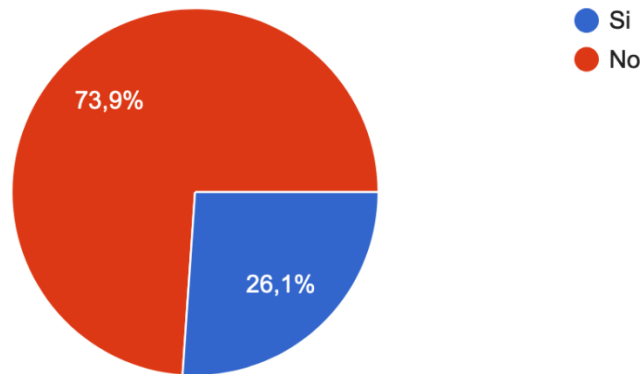
Tanmateix, gairebé un 40% es mou en una franja mitjana, la qual cosa pot apuntar a:

- Falta de visibilitat o comunicació sobre les accions d'igualtat.
- Diferents realitats segons departaments o perfils laborals.
- Possibles experiències desiguals no greus, però sí rellevants.

Tot i així, es destaca que quasi un 50% de la plantilla, considera absolutament cert que la igualtat és una realitat a l'Ajuntament.



Pregunta: Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?



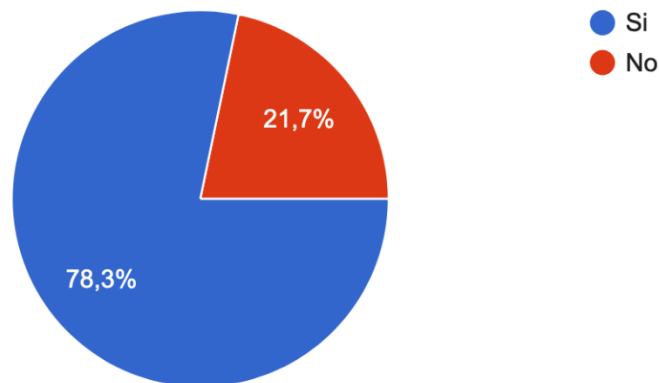
Aquesta gràfica mostra que un 26,1% de les persones enquestades afirmen haver viscut alguna situació d'aquest tipus, mentre que un 73,9% indica que no.

Aquest resultat presenta una doble lectura. D'una banda, el fet que gairebé tres quarts parts del personal no hagin viscut cap vulneració es pot interpretar com un senyal positiu del clima general de respecte i igualtat dins l'Ajuntament. No obstant això, el 26,1% de respostes afirmatives no és una xifra menor, i posa de manifest que hi ha situacions puntuals que poden estar passant despercebudes o no estan sent abordades adequadament.

Aquest percentatge reforça la importància de disposar de canals de comunicació clars i accessibles per detectar i gestionar aquestes situacions. També subratlla la necessitat d'incloure accions de sensibilització i formació orientades a identificar i prevenir actituds o pràctiques que vulnerin el principi d'igualtat. La confidencialitat i l'efectivitat de la resposta institucional davant aquestes situacions són claus per generar confiança i evitar la seva normalització.



Pregunta: Creieu que és necessari un Pla d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts?



Una amplíssima majoria del personal enquestat considera necessari disposar d'un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament, fet que evidencia una alta sensibilització i predisposició a avançar en matèria d'equitat de gènere. El 78,3% de respostes afirmatives reforça el sentit i la legitimitat del procés, i posiciona el pla no només com una obligació normativa, sinó com una demanda interna clara.

Tot i que un 21,7% de persones considera que no és necessari, aquest percentatge es pot entendre com una oportunitat per treballar la sensibilització, especialment en relació amb les desigualtats estructurals que poden ser menys visibles però igualment rellevants.



1.7 Anàlisi de les dades

L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts parteix d'una situació inicial en matèria d'igualtat: no consta cap pla d'igualtat anterior, ni protocols específics per a dones víctimes de violència masclista, ni tampoc reconeixements o certificacions en aquest àmbit. Aquest fet reforça la necessitat d'impulsar un Pla que estableixi les bases d'una cultura d'igualtat efectiva.

L'elaboració del present Pla s'ha iniciat amb la realització de la diagnosi, que ha inclòs l'enquesta a la plantilla i a la representació de l'Ajuntament, així com l'auditoria retributiva. Com a part d'aquest procés, s'ha constituït la Comissió d'Igualtat, que assumeix des d'ara les funcions de seguiment, validació i impuls del pla en endavant.

Pel que fa a la comunicació, no es desenvolupen accions específiques ni es traslladen criteris d'igualtat a proveïdores o col·laboradores. Tot i que no s'han detectat conflictes o situacions greus documentades, un 26,1% del personal afirma haver viscut alguna situació vinculada a la vulneració del principi d'igualtat. Aquest percentatge, tot i no ser majoritari, reforça la necessitat d'assegurar canals clars de comunicació i resposta davant possibles discriminacions, així com d'incloure accions preventives i formatives dins el futur Pla d'Igualtat.

Finalment, la percepció del personal és globalment positiva: prop del 48% considera que la igualtat és plenament una realitat dins l'Ajuntament, mentre que un 40% mostra una posició més neutra. Aquesta dada convida a reforçar la comunicació i la visibilització de les accions en marxa. A més, un 78,3% de la plantilla considera necessari disposar d'un Pla d'Igualtat, la qual cosa evidencia un alt nivell de sensibilització i legitima plenament el procés. Aquest suport institucional i organitzatiu representa una base sòlida per impulsar un pla amb visió estratègica, transversal i participativa.



1.8 Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

A través de dades objectives i la visió directa del personal, s'han identificat fortaleeses consolidades —com la confiança generalitzada en l'equitat interna— i també àrees de millora, que s'exposen a continuació:

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Elevada sensibilització i suport al Pla d'Igualtat: Un 78,3% del personal considera necessari implementar un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament, fet que no només legitima sinó que també impulsa el procés amb una base de suport intern molt sòlida.	Absència d'eines formals prèvies: L'Ajuntament no disposa d'un Pla d'Igualtat anterior ni d'un pla de responsabilitat social que integri la perspectiva de gènere. Tampoc s'han rebut certificacions en aquesta matèria, ni s'han implementat protocols específics per donar suport a les dones víctimes de violència masclista.
Percepció positiva en igualtat d'oportunitats: Una part important de la plantilla percep que existeix una igualtat real entre dones i homes en diversos àmbits clau com ara l'accés als processos de selecció, la participació en formació interna, la promoció professional i la retribució per llocs equivalents. Aquesta percepció generalitzada genera un clima de confiança institucional.	Manca de formalització documental: Actualment, la igualtat no s'inclou de manera explícita en el conveni col·lectiu ni en altres documents corporatius. A més, no es disposa de dades desagregades per sexe ni d'indicadors que permetin mesurar la situació d'igualtat a nivell intern.
Presència equilibrada en la representació legal: S'ha detectat una composició paritària en la representació legal de les persones treballadores (un home i una	Inexistència d'estructures específiques: L'Ajuntament no compta amb una Comissió d'Igualtat ni amb la figura d'un agent d'igualtat, i tampoc hi ha personal



dona), cosa que contribueix a garantir un enfocament inclusiu en els espais de negociació col·lectiva. Absència de conflictes greus, però amb sensibilitat activa: Tot i que el 26,1% de les persones han indicat haver viscut algun conflicte relacionat amb la igualtat, no es constaten situacions greus o sistemàtiques. Aquesta dada reforça la necessitat de disposar de canals clars de comunicació, gestió i reparació, però alhora reflecteix un entorn relativament estable i amb capacitat de millora. Alta participació a l'enquesta i mostra equilibrada per sexe: Amb una participació de 23 persones (52,2% dones i 47,8% homes), la mostra ofereix una representativitat adequada i reforça la fiabilitat de les dades recollides en aquesta diagnosi.	de recursos humans amb formació acreditada en aquesta àrea, fet que limita la capacitat d'impulsar polítiques tècniques de manera efectiva. Participació interna limitada: No s'han detectat espais estables de participació de la plantilla en temes relacionats amb la igualtat. L'únic moment de consulta ha estat vinculat a la realització d'aquest diagnòstic inicial, fet que evidencia la necessitat de generar dinàmiques més participatives i regulars. Manca d'estratègia de comunicació amb perspectiva de gènere: L'Ajuntament no difon continguts, accions ni posicionaments institucionals relacionats amb la igualtat, ni a nivell intern ni cap a les empreses o col·laboradors externs. Això suposa una oportunitat clara per reforçar el compromís públic i la coherència dels missatges corporatius. Manca de canals clars per gestionar conflictes: necessitat de disposar de mecanismes específics, confidencials i accessibles per prevenir i actuar davant possibles situacions de desigualtat.
---	--



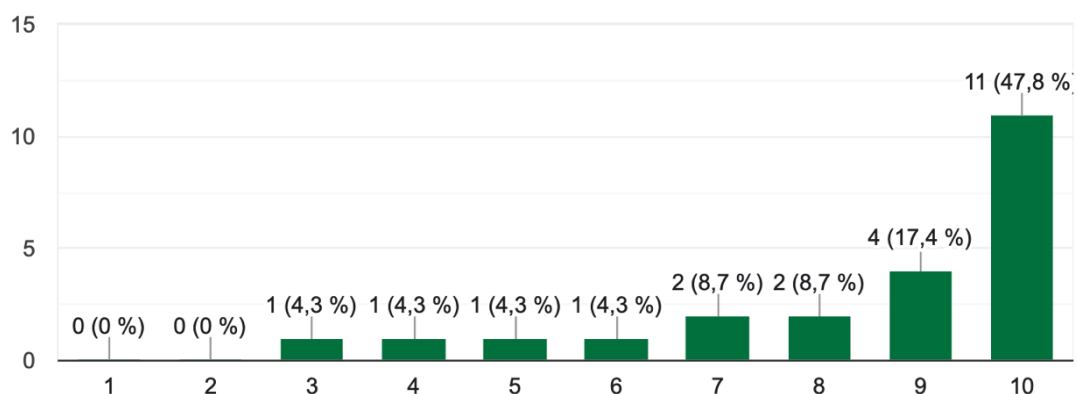
- **2. Accés a l'organització**

Aquest bloc analitza els mecanismes d'accés a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, amb l'objectiu de detectar possibles desigualtats en els processos de selecció, contractació i acollida de persones treballadores. El marc normatiu, en especial el Reial decret 901/2020, estableix que els processos d'incorporació han de garantir la igualtat d'oportunitats i evitar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, tant en les condicions d'accés com en els requisits, valoracions i sistemes de puntuació.

2.1 Percepció de les persones

Aquest apartat recull la percepció del personal en relació amb la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

Pregunta: Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció:



La majoria del personal de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts considera que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accés als processos de selecció, amb un 74% de les respostes situades entre el 8 i el 10, i gairebé la meitat (47,8%) valorant-ho amb la màxima puntuació.

Aquesta percepció indica un alt nivell de confiança en la imparcialitat i l'equitat dels processos selectius municipals. Tot i això, algunes puntuacions intermèdies i baixes (un 17,4% i un 8,7%, respectivament) suggereixen la conveniència de millorar la comunicació



i transparència dels criteris i fases de selecció, així com de continuar treballant la sensibilització per garantir una igualtat percebuda i real en totes les àrees de l'Ajuntament.

2.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? <i>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</i>		X
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? <i>En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?</i>	X	
Disposeu d'un protocol de selecció. <i>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</i>		X
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta. ARQUITECTE/TA	X	
En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigeu que vetlli per la igualtat de dones i homes. <i>En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?</i>		X

L'anàlisi posa de manifest que, actualment, l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts no incorpora formalment la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal. No consta que la igualtat entre dones i homes sigui un objectiu explícit dins la política de selecció.

S'indica que es disposa de definicions formals dels llocs de treball, però no se n'han aportat exemples concrets que permetin valorar-ne l'enfocament. Tampoc existeixen protocols que estructurin i guiïn els processos selectius amb criteris objectius i igualitaris, fet que en dificulta la transparència i la traçabilitat.



Pel que fa al llenguatge emprat a les convocatòries, es fa ús puntual de formes inclusives com “arquitecte/ta”, tot i que aquesta pràctica no està sistematitzada ni documentada de manera formal. Així mateix, quan els processos de selecció s’externalitzen a empreses terceres, no es contempla cap exigència específica en matèria d’igualtat, fet que representa una oportunitat clara de millora.

En conjunt, tot plegat apunta a la necessitat de formalitzar i reforçar els mecanismes de selecció amb criteris d’igualtat, tant des de la dimensió interna com en la contractació externalitzada.

2.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d’oportunitats a l’accés a l’organització

	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s’han format en igualtat de dones i homes? <i>En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda.</i>		X
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d’una persona (dona i home)?		X
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l’àmbit professional? <i>En cas afirmatiu, especifiqueu les proves que es realitzen.</i> PROVES TEÒRIQUES, PRÀCTIQUES, ENTREVISTES	X	
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? <i>En cas afirmatiu, per quin motiu?</i>		X
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? <i>En cas afirmatiu, per quin motiu?</i>		X
Es potencia la incorporació de l’altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. <i>En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?</i>		X



L'anàlisi del punt 2.3 mostra que, si bé l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts aplica determinats criteris tècnics en el procés de selecció —com el fet que les proves (teòriques, pràctiques i entrevistes) es centren exclusivament en l'àmbit professional, encara no es garanteix un enfocament integral d'igualtat d'oportunitats. Les persones que duen a terme els processos selectius no han rebut formació específica en igualtat de gènere, i les entrevistes són valorades per una sola persona, fet que pot limitar la imparcialitat i la pluralitat de criteris.

Amb tot, es constata positivament que ni la situació personal o familiar ni el sexe de les persones candidates són tinguts en compte, la qual cosa és coherent amb els principis de no discriminació establerts al Reial decret 901/2020. Tanmateix, tampoc s'apliquen mesures d'acció positiva en llocs on un dels sexes està infrarepresentat, perdent així una oportunitat per corregir desigualtats estructurals.

En conjunt, el procés de selecció presenta una base tècnica correcta, però es fa evident la necessitat de reforçar-lo amb formació especialitzada, més transparència i accions concretes per garantir un accés equitatiu i lliure de biaixos.

2.4 Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys:

	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? <i>En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</i>	X	
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? <i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>	X	
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	X	



Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional:

	SI	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? <i>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</i> LLAR D'INFANTS	X	
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? <i>En cas afirmatiu, en quins departaments?</i>	X	

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional:

	SI	NO
A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? <i>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</i>		X
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? <i>En cas afirmatiu, en quins nivells?</i>	X	

L'Ajuntament indica que, en els darrers quatre anys, s'ha rebut un volum similar de candidatures de dones i homes, i que les contractacions han estat equilibrades, contribuint a una major paritat global, per departaments i per nivells. Aquestes respostes apunten a una evolució positiva en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.



Com a cas concret, s'ha detectat una major incorporació de dones a la llar d'infants, un fet coherent amb la tendència de feminització en aquest àmbit, tot i que no s'han proporcionat altres exemples o explicacions detallades.

També s'assenyala que no s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al grup professional, un bon indicador d'equilibri en les incorporacions.

Tot i l'orientació positiva de les respostes, la manca de dades concretes o d'anàlisi específica limita la possibilitat de validar amb profunditat aquesta evolució.

2.5 Anàlisi de les dades

El conjunt del Bloc 2 reflecteix una percepció força positiva per part del personal pel que fa a la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, amb un alt grau de confiança en la imparcialitat dels processos selectius. Aquesta percepció s'alinea amb l'equilibri de candidatures i contractacions dels darrers anys, i amb el fet que no s'han detectat diferències significatives per grups professionals o nivells.

Tot i aquesta evolució favorable, l'anàlisi també posa en relleu mancances estructurals que dificulten la consolidació d'una igualtat efectiva i sostinguda. Entre elles, destaca la manca de formalització de la perspectiva de gènere en els processos de selecció: no existeixen protocols específics, no s'apliquen mesures d'acció positiva en llocs amb desequilibri, i no hi ha formació en matèria d'igualtat per al personal que realitza les seleccions. A més, el llenguatge inclusiu s'aplica de manera puntual i no sistematitzada, i no es traslladen criteris d'igualtat als processos externalitzats.

També es constata una falta d'anàlisi qualitativa de l'evolució de les contractacions, més enllà de la dada general, fet que limita la capacitat de diagnòstic i millora. Per tot plegat, es recomana formalitzar els mecanismes de selecció amb criteris d'igualtat, incorporar formació específica, sistematitzar el llenguatge inclusiu i aplicar mesures correctores allà on sigui necessari, amb una estratègia clara que vagi més enllà de la percepció i permeti consolidar la igualtat real en l'accés a l'ocupació pública.



2.6 Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Aquest apartat recull els principals punts forts i àrees de millora detectats en l'anàlisi de l'accés a l'organització. A partir de la informació recollida, es sintetitzen els elements que afavoreixen una contractació igualitària i aquells aspectes que cal reforçar per garantir una selecció més justa, transparent i alineada amb el principi d'igualtat d'oportunitats.

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Alta percepció d'igualtat en l'accés: El 74% del personal puntua amb valors alts la igualtat en els processos de selecció.	Manca de protocols formals: No existeixen protocols específics que garanteixin la igualtat durant tot el procés selectiu.
Equilibri real en les contractacions: S'ha rebut un volum similar de candidatures i les contractacions han estat equilibrades, afavorint la paritat.	Absència de formació específica: Les persones que duen a terme seleccions no han rebut formació en igualtat.
Compliment de principis de no discriminació: No es té en compte ni la situació familiar ni el sexe de les persones candidates.	Llenguatge inclusiu no sistematitzat: L'ús de formes no sexistes a les convocatòries no està normalitzat ni regulat.
Percepció d'equilibri entre nivells i grups professionals: No s'observen diferències segons el grup professional d'incorporació.	No s'apliquen mesures d'acció positiva: En llocs amb desequilibri de presència, no es fomenta activament la correcció.
	Externalització sense criteris d'igualtat: Quan la selecció es deriva a tercers, no es garanteix el compliment de criteris igualitaris.



Tendència positiva cap a la paritat per departaments i nivells: S'indica una millora general de la composició de la plantilla.	
---	--

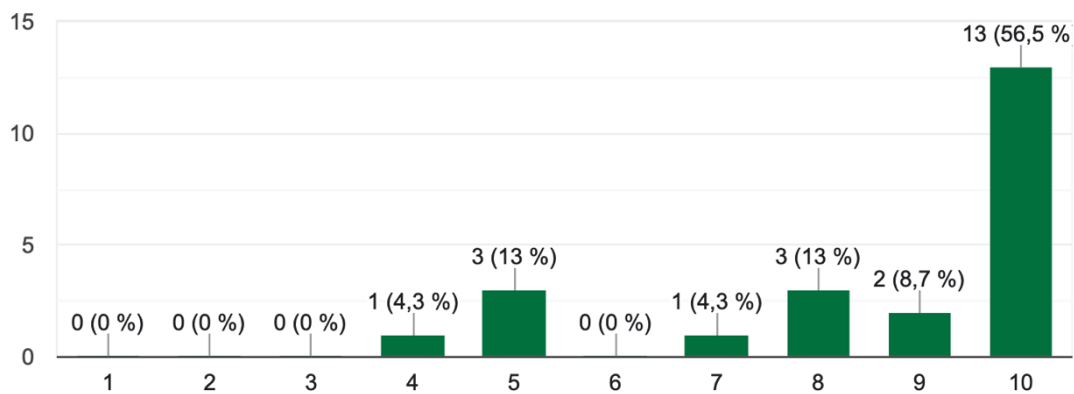


- **3. Formació interna i/o continua**

Aquest bloc analitza fins a quin punt la formació interna i/o contínua que es promou a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts incorpora criteris d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant pel que fa a l'accés com al contingut. L'article 8 del Reial decret 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de contemplar mesures formatives en matèria d'igualtat i no discriminació, especialment adreçades al personal amb responsabilitats en recursos humans, selecció i comandament.

3.1 Percepció de les persones

Pregunta: Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua



Els resultats d'aquesta pregunta mostren una percepció molt positiva i majoritària sobre la igualtat d'accés a la formació: més del 78% de les persones enquestades la valoren amb una puntuació alta (8-10), i més de la meitat (56,5%) amb la màxima puntuació.

Això reflecteix una pràctica equitativa en l'oferta formativa, que es percep com a accessible i justa per a tothom. Tanmateix, l'existència d'un petit percentatge de respostes mitjanes i una baixa conviden a revisar si existeixen barreres puntuals, com dificultats de conciliació, criteris poc clars d'accés o manca d'adaptació a diferents perfils.



3.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats interna i/o contínua

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua? <i>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</i>		X
Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació? <i>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</i>		X
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa. <i>En cas afirmatiu, com s'integra la perspectiva de gènere en les diferents formacions?</i>		X

L'anàlisi del punt 3.2 evidencia que actualment l'Ajuntament no incorpora formalment la perspectiva de gènere en la seva política de formació. No consta que la igualtat entre dones i homes sigui un objectiu explícit de la formació interna o contínua, ni tampoc s'ha establert cap protocol o procediment específic per a la seva gestió amb criteris d'equitat.

Així mateix, es confirma que no es contempla la perspectiva de gènere ni en el disseny ni en la impartició de les accions formatives, tant si el personal formador és intern com extern. Aquesta absència de mesures contrasta amb les directrius del Reial decret 901/2020, que estableix que els plans d'igualtat han de preveure accions de formació i sensibilització en igualtat, especialment per al personal amb responsabilitats directives o en recursos humans.

Aquest punt representa, per tant, una oportunitat clara per introduir formació específica en igualtat i garantir que aquesta dimensió transversal es reflecteixi en totes les accions formatives de l'organització.



3.3 Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització.

Cada professional proposa al cap la formació que li és interessant i es defineixen les prioritats, no hi ha cap condicionat de genere.

- Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.

S'informa a tot el personal de les convocatòries de formació via mail a tots per igual.

	SI	NO
El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	X	
S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? <i>En cas afirmatiu detal·leu les mesures.</i>		X
Si el vistriplau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.		X
Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Expliqueu com denomineu a la vostra organització la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir a cada tipologia. FORMACIÓ CONTÍNUA PERQUÈ EL PERSONAL SIGUI SOLVENT A LA SEVA FEINA. ES VALORA LA FORMACIÓ COM ESSENCIAL		
Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua? Expliqueu i detal·leu en què consisteix cada modalitat formativa.		



CONTINUA, A TRAVÉS DE DIPUTACIÓ, FUNDACIÓ ESTUDIS SUPERIOR D'OLOOT, EAPC, ETC		
On s'imparteix la formació? Detalleu el lloc on s'imparteix la formació. DEPEN DE L'ENS QUE L'ORGANITZA		

L'anàlisi del punt 3.3 mostra que la gestió de la formació a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts es desenvolupa de manera oberta i igualitària. Les necessitats formatives es detecten a partir de les propostes de cada professional i es comuniquen a tota la plantilla sense distincions, cosa que contribueix a garantir l'equitat d'accés.

A més, es reconeix la formació com un element essencial per a la solvència professional del personal, i es fa ús de diferents canals i entitats com la Diputació, l'EAPC o fundacions especialitzades, fet que amplia les oportunitats d'aprenentatge.

Tot i aquests punts forts, hi ha marge per reforçar la dimensió estratègica de la formació en clau d'igualtat, incorporant-hi protocols i indicadors que assegurin una gestió més estructurada i alineada amb el RD 901/2020.



3.4 Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

No tenim les dades exactes però la formació està garantida per tothom que la demani.

Participació global de dones i homes a la formació:

	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?	X	
<i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional:

	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional?	X	
<i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		X

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació:

	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final?	X	
<i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		X



Participació de dones i homes segons nivell professional:

	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? <i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>	X	
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		X

Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua:

	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? <i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>	X	
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		X

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi:

	SI	NO
Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? <i>En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu?</i>	X	
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		X



L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts mostra un bon nivell d'equitat pel que fa a la participació de dones i homes en les accions formatives internes i/o contínues. Segons les respostes obtingudes, s'indica que la participació és igualitària tant en nombre d'hores com en tipus de formació, modalitats, nivells professionals i departaments. Això suggereix que no hi ha barreres de gènere en l'accés a la formació i que es garanteixen, en general, les mateixes oportunitats de desenvolupament professional.

A més, es destaca que no s'han identificat diferències significatives que afectin les possibilitats de promoció o creixement dins l'organització, un aspecte que reforça el compliment dels principis d'igualtat.

L'únic aspecte amb marge de millora detectat és la possible diferència en la participació segons el lloc on s'imparteix la formació, tot i que no s'ha aportat cap explicació al respecte. Seria recomanable analitzar aquest punt amb més detall per assegurar que factors logístics no dificultin l'accés igualitari a determinades formacions.

3.5 Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

	SI	NO
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?		X
<i>En cas afirmatiu, detal·leu els col·lectius que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació.</i>		
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori?		X



Hores de formació específica en igualtat de dones i homes:

	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes?	X	
<i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		

Tot i que es confirma que tant dones com homes han participat de manera equilibrada en la formació específica en igualtat de gènere, l'Ajuntament reconeix que, fins al moment, no s'ha impartit cap acció formativa amb aquesta temàtica.

3.6 Anàlisi de les dades

L'anàlisi del bloc 3 posa de manifest que l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts mostra una base d'equitat real pel que fa a la participació en les accions formatives. Tant dones com homes accedeixen en igualtat de condicions a la formació, independentment del departament, nivell professional o modalitat, i no s'han identificat diferències que afectin el desenvolupament o la promoció professional. Aquesta pràctica equitativa es veu reforçada per una percepció molt positiva del personal: més del 78% valora amb puntuacions altes la igualtat d'accés a la formació.

Tot i això, l'anàlisi també evidencia mancances estructurals que cal abordar. No existeix cap protocol o procediment que incorpori la perspectiva de gènere a la política de formació, ni tampoc s'han desplegat accions formatives específiques en igualtat, especialment per al personal amb responsabilitats directives. A més, la perspectiva de gènere no es contempla ni en el disseny ni en la impartició de les formacions, fet que limita la integració transversal de l'equitat de gènere en aquest àmbit.

La gestió de la formació es realitza de manera oberta, amb propostes individuals i comunicació a tota la plantilla, però manca una planificació estratègica i sistematitzada que garanteixi la inclusió de criteris d'igualtat. També es detecta una possible diferència



de participació segons el lloc on s'imparteixen les formacions, un aspecte que caldria revisar per evitar limitacions logístiques o de conciliació.

En conjunt, l'Ajuntament parteix d'una base pràctica igualitària que cal consolidar amb instruments formals, formació específica i protocols clars que alineïn la política de formació amb els criteris d'igualtat establerts normativament. Això permetria reforçar-ne l'impacte i avançar cap a una cultura d'aprenentatge que integri plenament la igualtat d'oportunitats.

3.7 Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Aquest apartat recull els principals punts forts i àrees de millora detectats en l'anàlisi de formació interna i/o contínua.

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció molt positiva del personal: El 78% valora amb puntuacions altes la igualtat d'accés a la formació. Accés equitatiu a la formació per sexe: Dones i homes participen de manera equilibrada en hores, modalitats i nivells. No hi ha diferències que afectin la promoció: No s'han detectat desigualtats formatives que limitin el desenvolupament professional.	Absència de formació específica en igualtat: No s'ha impartit cap acció formativa sobre igualtat de gènere ni s'ha considerat obligatòria. Manca de perspectiva de gènere en la formació: No s'integra ni en la planificació, ni en el contingut ni en la seva impartició. Falta de protocols o sistemes de seguiment: No hi ha mecanismes per garantir ni avaluar l'impacte en clau d'igualtat.



Formació gestionada de manera oberta i participativa: El sistema es basa en propostes individuals i comunicació a tota la plantilla.	No s'ha analitzat l'efecte del lloc de realització: Cal estudiar si les diferències segons l'espai poden afectar l'accés igualitari.
Diversitat de canals formatius: Es fa ús d'organismes com la Diputació, l'EAPC o fundacions, afavorint l'oferta formativa.	Manca d'estratègia estructurada: La formació no es planifica amb una visió a llarg termini ni amb criteris de transversalitat de gènere.



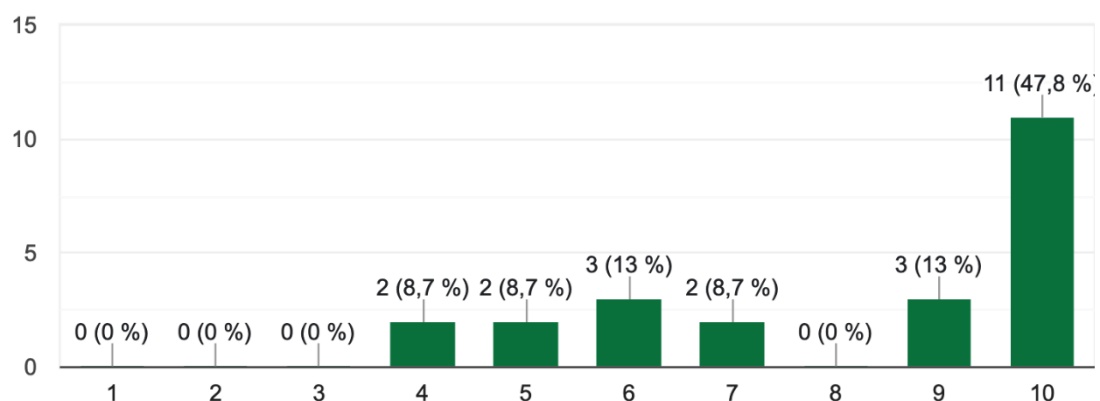
- **4. Promoció i/o desenvolupament professional**

Aquest bloc analitza si l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la promoció interna i el desenvolupament professional. A partir de la diagnosi, es valora si existeixen criteris clars, transparents i igualitaris en els processos d'accés a llocs de major responsabilitat, i si es donen condicions equitatives per a la projecció de carrera.

4.1 Percepció de les persones

Aquest apartat recull la percepció del personal sobre si dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional dins l'organització.

Pregunta: Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional



La majoria de persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional, amb un 61% de les respostes situades entre el 9 i el 10, i gairebé la meitat (47,8%) valorant-ho amb la màxima puntuació.

Aquesta valoració reflecteix una percepció de justícia i igualtat consolidada en l'evolució professional dins l'Ajuntament. Tot i això, gairebé un 40% es manté en la zona mitjana (entre 4 i 7), aquestes respostes són oportunitats de millora en la visibilització de les vies de promoció i accés a la formació estratègica.



Aquesta confiança generalitzada ofereix una base sòlida sobre la qual continuar construint, reforçant la transparència i potenciant el desenvolupament equitatiu de tot el personal.

4.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? <i>En cas afirmatiu, com s'expressa?</i>		X
Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? <i>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</i>		X
L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? <i>En cas afirmatiu, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</i>		X

L'anàlisi mostra que l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts no incorpora, a dia d'avui, la igualtat entre dones i homes com a objectiu explícit dins la política de promoció interna. No es disposa de cap protocol ni procediment formalitzat que reguli el desenvolupament professional des d'una perspectiva d'equitat, la qual cosa dificulta l'establiment de criteris objectius i transparents.

A més, no s'han dissenyat plans de carrera professional que permetin avaluar les promocions de manera estructurada ni valorar si aquestes afavoreixen o no la igualtat d'oportunitats entre sexes. Aquesta absència de planificació limita la traçabilitat i la projecció professional del personal, i suposa una oportunitat clara per incorporar eines que afavoreixin un desenvolupament professional més just i inclusiu.



4.3 Com la gestió de la promoció i/o desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?
 - ☒ Avaluació de l'acompliment.
 - ☐ Opinió del/ de la superior immediat/a.
 - ☒ Funcionament dels equips de treball.
 - ☐ No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

	SI	NO
La persona que exerceix com a superior immediat, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?		X
Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? <i>En cas afirmatiu, quins són els criteris?</i>		X
Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? <i>En cas afirmatiu, per quin motiu?</i>		X
Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? <i>En cas afirmatiu, com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.</i>		X
Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional? POLÍTICS , CAPS Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?		X
Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? <i>En cas afirmatiu, detalleu els canals.</i> MAIL	X	



Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? <i>En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.</i>		
S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres). <i>En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?</i>		

L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts identifica el potencial de desenvolupament professional a través de l'avaluació de l'acompliment i del funcionament dels equips de treball. Tot i això, l'anàlisi posa de manifest importants mancances pel que fa a la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats en aquesta gestió. Ni les persones amb responsabilitats de supervisió han rebut formació específica en igualtat, ni es garanteix que els criteris emprats en la promoció estiguin lliures de biaixos que puguin limitar l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat.

A més, es confirma que no s'han adoptat mesures per evitar que les responsabilitats familiars o la situació personal influeixin negativament en la promoció, la qual cosa vulnera els principis establerts al Reial decret 901/2020. Tampoc es compta amb mecanismes específics per fomentar la participació del sexe menys representat en llocs de decisió, ni s'han implementat accions com mentories o formació per promoure l'equilibri en aquest àmbit.

Les decisions de promoció recauen en figures polítiques i caps, que no han rebut formació en igualtat, fet que pot limitar la sensibilitat i objectivitat del procés. L'únic aspecte positiu identificat és que les vacants s'informen a la plantilla a través del correu electrònic, fet que garanteix una comunicació igualitària, si bé no suficient per assegurar la igualtat d'oportunitats real.



4.4 Participació de dones i homes a la promoció i/o desenvolupament professional

Distribució de la plantilla per grup professional:

	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?		X
<i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		

No s'observen desequilibris significatius entre dones i homes pel que fa a la seva presència als diferents grups professionals dins de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts. Aquesta distribució equilibrada és un bon indicador d'equitat en termes d'oportunitats d'accés a rols de responsabilitat i desenvolupament professional.

4.5 Anàlisi de les dades

El bloc 4 posa de manifest una realitat ambivalent pel que fa a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la promoció i el desenvolupament professional a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts. D'una banda, la percepció general de la plantilla és força positiva: la majoria considera que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció, i no s'observen desequilibris de gènere en la distribució per grups professionals. Aquestes dades apunten a una base d'equitat percebuda i una certa estabilitat en termes d'accés a responsabilitats.

Tanmateix, a nivell estructural, l'organització no ha desplegat mesures específiques per garantir la igualtat en aquest àmbit. No existeixen protocols, plans de carrera ni criteris formals per regular els processos de promoció amb perspectiva de gènere. A més, ni les persones que decideixen sobre promocions ni les que ocupen càrrecs intermedis han rebut formació en igualtat, i no es tenen en compte les situacions personals o familiars com a possibles condicionants.



La gestió actual es basa en valoracions internes com l'avaluació del rendiment o el funcionament dels equips, però sense mecanismes clars i transparents que permetin identificar el potencial de manera objectiva i equitativa. Tampoc hi ha accions afirmatives per promoure la presència del sexe menys representat en llocs de decisió, ni mesures de mentoria o formació vinculades a la igualtat.

Per tant, partint d'una percepció positiva i d'un equilibri de base entre grups professionals, l'organització disposa d'una bona oportunitat per avançar cap a una promoció més estructurada, transparent i alineada amb els criteris d'igualtat.

4.6 Conclusions de l'àmbit promoció i/o desenvolupament professional

Aquest apartat recull els principals punts identificats en l'anàlisi del bloc 4, sintetitzant les pràctiques existents i les oportunitats de millora per garantir una promoció interna més equitativa, transparent i alineada amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció positiva de la plantilla: La majoria considera que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció.	Absència de protocols o plans de carrera: No existeixen procediments formalitzats per regular la promoció amb criteris d'igualtat.
Equilibri entre grups professionals: No s'han detectat desequilibris de gènere significatius en la distribució per nivells.	Falta de formació en igualtat: Ni les persones responsables de promocions ni els comandaments han rebut formació específica.
Comunicació oberta de vacants: Les oportunitats de promoció es comuniquen	Inexistència de mecanismes d'identificació del potencial: No s'utilitzen



a tota la plantilla mitjançant correu electrònic.	eines concretes ni sistemàtiques per detectar talent intern. No es garanteix la neutralitat dels criteris: No es verifica que els processos estiguin lliures de biaixos que puguin condicionar per sexe o situació personal. Manca de mesures per afavorir el sexe menys representat: No s'apliquen accions com mentories, acompanyament o acció positiva per fomentar l'equilibri en llocs de responsabilitat.
---	--



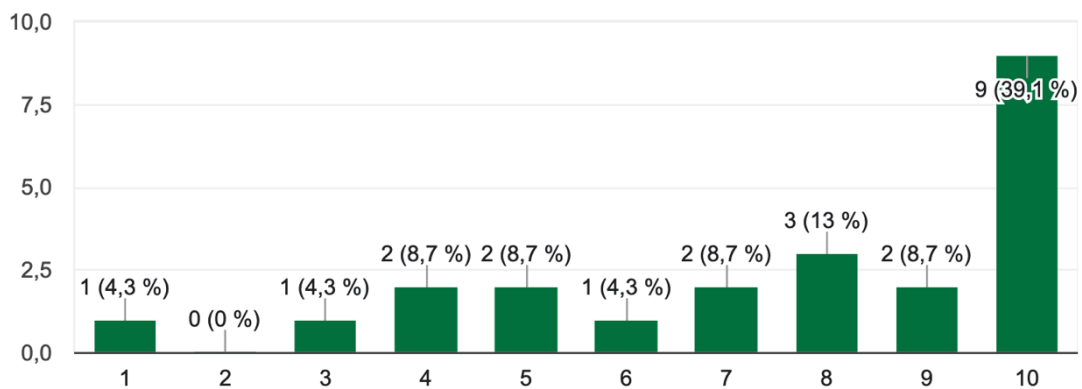
- **5. Retribució**

Aquest bloc recull la valoració sobre la igualtat retributiva a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts a partir de les respostes obtingudes tant de l'enquesta adreçada a la plantilla com de la informació proporcionada per l'organització. L'objectiu és identificar si dones i homes perceben que reben una retribució igual per una feina d'igual valor i si existeixen pràctiques o estructures que garanteixin aquest principi.

5.1 Percepció de les persones

A continuació, la percepció del personal sobre la igualtat retributiva.

Pregunta: Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual



La retribució és un tema controvertit en moltes empreses i entre els treballadors. En aquest cas, com es pot apreciar en la taula, hi ha diversitat d'opinions respecte a la igualtat efectiva a l'Ajuntament respecte la qüestió. Els resultats mostren una percepció globalment positiva entre el personal pel que fa a la igualtat retributiva. El 39,1% de les persones enquestades han donat la puntuació màxima (10), i un 60,9% han situat la seva resposta en el rang alt (entre 8 i 10). Aquesta tendència indica que una part significativa de la plantilla confia que a igual treball es rep una retribució igual, amb independència del sexe.

Tot i això, també es detecta una dispersió de respostes en la franja mitjana i baixa (per sota del 7), que suma un 39,1% de les respostes. Aquestes puntuacions poden reflectir incertesa, desconeixement dels criteris salarials o, en menor mesura, percepcions de desigualtat puntuals.



En conjunt, es constata una valoració positiva, però amb marge de millora per consolidar la confiança en la igualtat retributiva i prevenir possibles bretxes percebudes o reals.

5.2 Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
S'inclou la igualtat d'oportunitats de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? <i>En cas afirmatiu, com s'expressa?</i>		X
S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. <i>En cas afirmatiu:</i> - <i>Detalleu l'any en què es va dur a terme.</i> - <i>Es va contemplat la perspectiva de gènere?</i> - <i>Detalleu les principals conclusions de l'estudi.</i> - <i>En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa?</i>		X
Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? <i>En cas afirmatiu, detal·leu l'any en què es va dur a terme. 2021</i>	X	
Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? <i>En cas negatiu, algun conveni contempla salaris més baixos?</i>	X	
Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?		X
Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	X	
Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?		X
Es retribueixen incentius/variables? <i>En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los?</i> REGLAMENT DE PRODUCTIVITAT	X	
Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?		X
A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?		X



<i>En cas afirmatiu, heu implantat mesures per minimitzar aquest impacte? Quines?</i>		
A la vostra empresa hi ha beneficis socials? <i>En cas afirmatiu, detal·leu quins i col·lectius que els perceben.</i>		X

L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts no inclou actualment la igualtat d'oportunitats com a objectiu explícit dins la seva política retributiva, ni ha realitzat cap estudi específic sobre retribucions amb perspectiva de gènere, tal com estableix el Reial decret 902/2020. Malgrat això, compta amb una valoració de llocs de treball (2021) i les retribucions estan regulades pel conveni col·lectiu, fet que aporta una base d'equitat formal.

També es disposa d'una avaluació de l'acompliment vinculada parcialment al sistema retributiu i d'un reglament de productivitat per a complements variables. No obstant això, aquests variables no inclouen totes les jornades i no existeix una regulació objectiva per als augments salarials, ni es valora l'impacte de gènere en les decisions retributives. Tampoc hi ha beneficis socials implementats.

Aquesta situació evidencia la necessitat d'incorporar eines d'anàlisi i seguiment amb perspectiva de gènere, per garantir que les retribucions siguin justes i igualitàries més enllà del marc normatiu general.

5.3 Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

ANÀLISI CONCEPTE SALARI

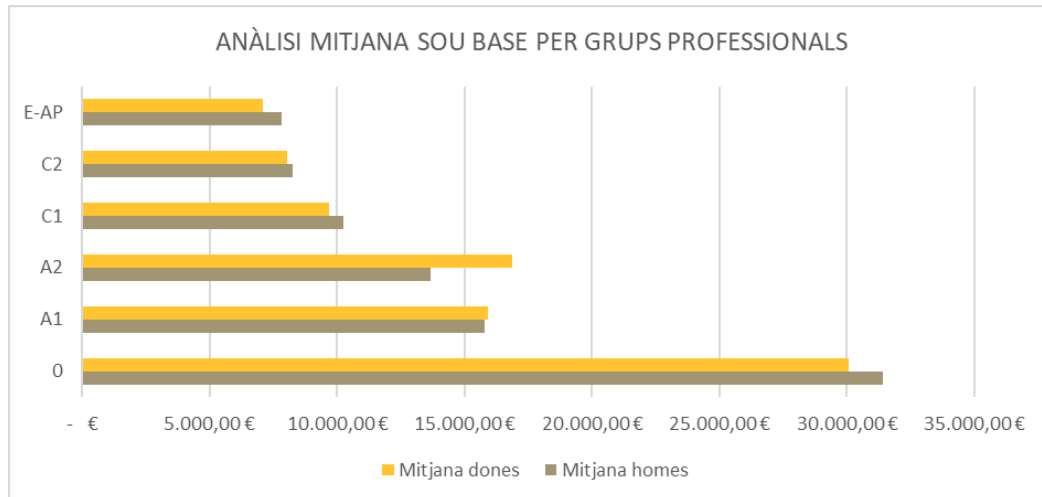
En aquesta secció s'analitza de manera exclusiva el salari base assignat als diferents grups professionals del personal de l'AJUNTAMENT durant l'any 2024.

MITJANA SOU BASE PER GRUPS

L'anàlisi del salari base mitjà per grup professional mostra diferències en tots els grups, amb desviacions que oscil·len entre el -23% i el 9%.



Grup professional	Mitjana homes	Mitjana dones	% Desviació
0	31.412,00 €	30.062,11 €	4%
A1	15.816,70 €	15.913,80 €	-1%
A2	13.687,60 €	16.869,41 €	-23%
C1	10.247,70 €	9.715,00 €	5%
C2	8.255,30 €	8.056,60 €	2%
E-AP	7.832,00 €	7.103,10 €	9%



- Grup A2: destaca una desviació del -23% a favor de les dones.
- Grups 0, C1, C2 i E-AP: presenten desviacions lleugerament favorables als homes (entre el 2% i el 9%), però cap d'elles supera el llindar del 25%, i no són significatives en termes absoluts.
- Grup A1: pràcticament igualtat (-1%), amb una mitjana molt similar entre homes i dones.

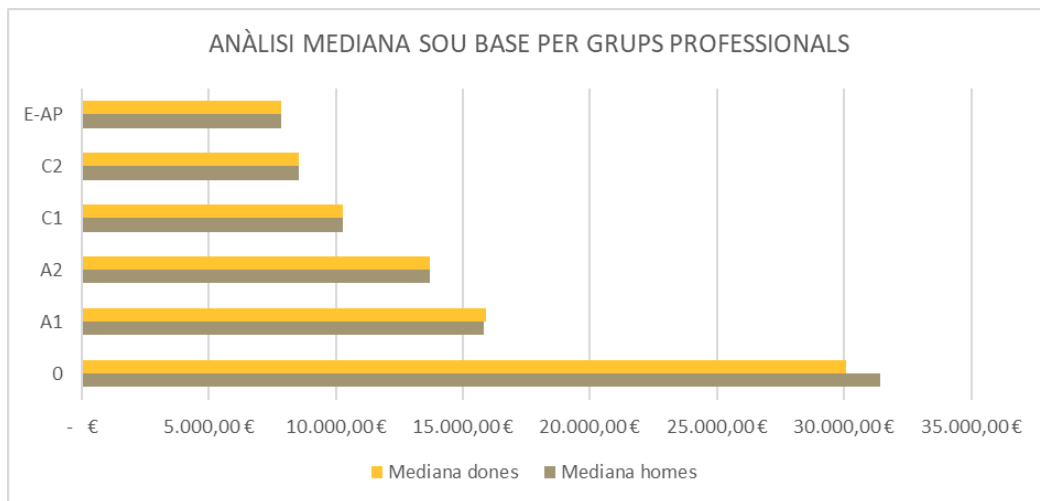
En general, les diferències observades no indiquen cap patró de discriminació salarial per raó de sexe pel que fa al salari base, ja que es tracta de quantitats regulades administrativament. No obstant, cal tenir en compte que la composició dels llocs dins de cada grup i el nombre reduït de casos en alguns d'ells pot influir en les mitjanes.



MEDIANA SOU BASE PER GRUPS

L'anàlisi de la mediana del salari base per grup professional confirma que no existeixen desigualtats significatives entre dones i homes a l'AJUNTAMENT pel que fa a la retribució base.

Grup professional	Mediana homes	Mediana dones	% Desviació
0	31.412,00 €	30.062,11 €	4%
A1	15.816,70 €	15.913,80 €	-1%
A2	13.687,60 €	13.686,42 €	0%
C1	10.273,59 €	10.276,98 €	0%
C2	8.538,87 €	8.534,13 €	0%
E-AP	7.832,00 €	7.828,64 €	0%



- En 5 dels 6 grups (A2, C1, C2, E-AP i A1), la desviació és exactament del 0% o negligible (-1%), fet que reforça la percepció d'equitat en el salari assignat per lloc.
- Al grup 0, hi ha una lleugera desviació del 4% a favor dels homes, tot i que és molt similar a la mitjana analitzada anteriorment i no supera cap llindar d'alerta.



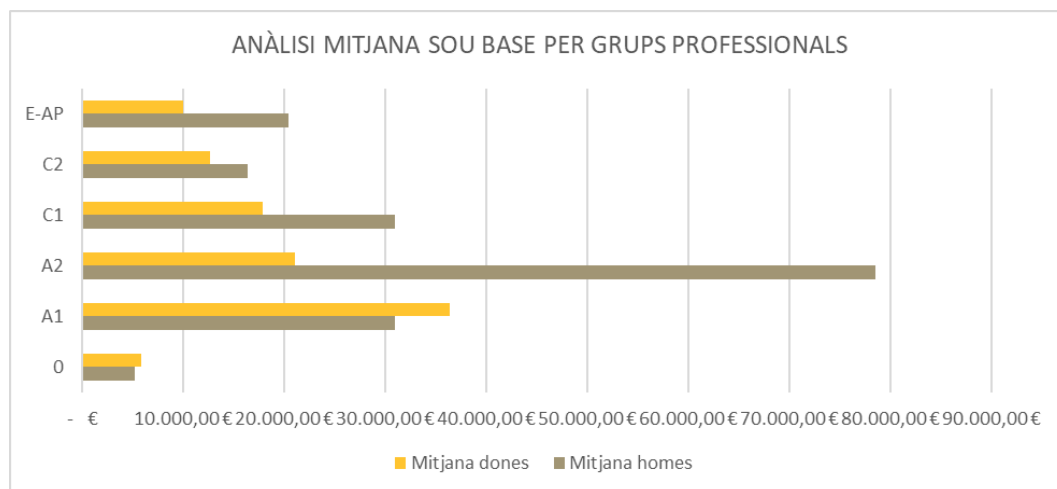
ANÀLISI CONCEPTE COMPLEMENTS SALARIALS

En aquest bloc s'analitzen els complements salarials percebuts per la plantilla de l'AJUNTAMENT durant el 2024, és a dir, aquells imports que es sumen al salari base i que poden variar segons les característiques del lloc, l'acompliment o les condicions personals del treballador/a.

MITJANA COMPLEMENTS SALARIALS PER GRUPS

L'anàlisi de la mitjana dels **complements salarials** mostra desviacions superiors al 25% en diversos grups professionals (A2, C1 i E-AP), fet que requereix una valoració qualitativa.

Grup professional	Mitjana homes	Mitjana dones	% Desviació
0	5.235,36 €	5.893,83 €	-13%
A1	30.997,06 €	36.381,05 €	-17%
A2	78.502,20 €	21.100,08 €	73%
C1	31.003,36 €	17.866,86 €	42%
C2	16.436,19 €	12.712,03 €	23%
E-AP	20.422,94 €	9.982,85 €	51%



- Grup A2 (73% favorable als homes): La desviació respon a un únic cas. L'home del grup percep un complement específic elevat, atorgat en base a la valoració tècnica del lloc de treball aprovada per l'AJUNTAMENT, d'acord amb criteris objectius com dificultat tècnica, responsabilitat, condicions ambientals i dedicació. Aquesta valoració es va fer mitjançant criteris d'equitat externa, complint amb el que estableix l'article 24.b de l'EBEP.



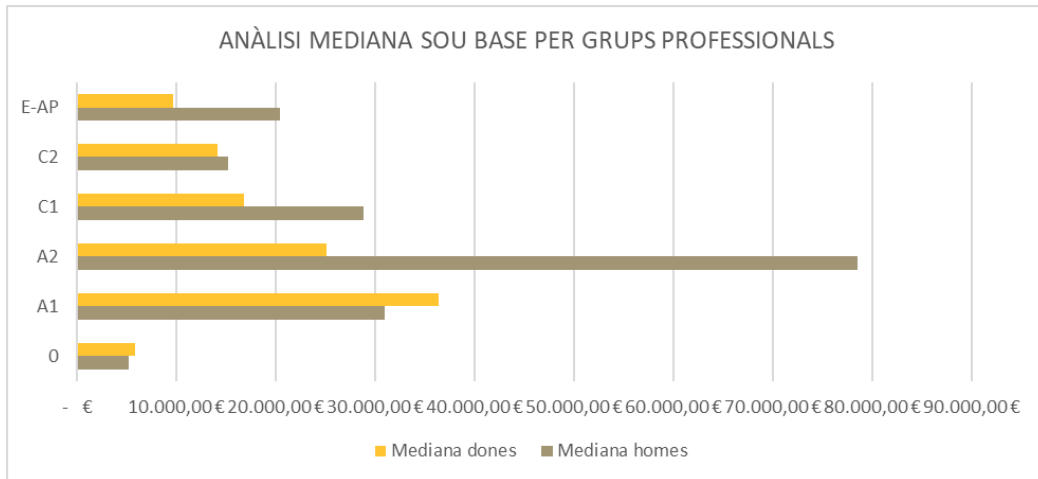
- Grup C1 (42% a favor dels homes): En aquest cas, dos dels homes perceben els imports més elevats en concepte de complement específic, hores extres i serveis extraordinaris.
- Grup E-AP (51% a favor dels homes): La diferència es concentra en un treballador, que rep un complement específic no atribuït a la resta del grup.
- Grups A1, C2 i 0: Les desviacions són menors (entre -17% i 23%) i es poden atribuir a diferències individuals en l'antiguitat, funcions específiques o assignacions de responsabilitat, sempre dins els marges legals.

Cal destacar que dins de cada grup professional conviuen diferents posicions amb responsabilitats, funcions i nivells de dedicació diversos, fet que justifica diferències retributives internes dins del mateix grup. No obstant, es recomana assegurar que qualsevol persona, amb independència del seu sexe, tingui accés real i igualitari a la realització d'hores extres i/o serveis extraordinaris, garantint així la transparència i l'equitat en l'assignació d'aquests complements.

MEDIANA COMPLEMENTS SALARIALS PER GRUPS

L'anàlisi de la mediana dels complements salarials té com a objectiu identificar si les desviacions detectades a les mitjanes responen a casos puntuals o bé si es tracta de diferències generalitzades dins de cada grup professional.

Grup professional	Mediana homes	Mediana dones	% Desviació
0	5.235,36 €	5.893,83 €	-13%
A1	30.997,06 €	36.381,05 €	-17%
A2	78.502,20 €	25.079,93 €	68%
C1	28.818,68 €	16.786,95 €	42%
C2	15.268,78 €	14.154,24 €	7%
E-AP	20.422,94 €	9.660,74 €	53%



En aquest cas, les desviacions més altes es mantenen pràcticament igual que a la mitjana (grups A2, C1 i E-AP), però això no implica necessàriament una desigualtat estructural.

- En el grup A2, la situació és particular: només hi ha un home, i per tant la mediana coincideix amb la mitjana, sense possibilitat d'analitzar tendències internes.
- En els grups C1 i E-AP, on també es mantenen desviacions superiors al 25%, cal destacar que el nombre d'homes és molt reduït en comparació amb les dones. Això fa que un o dos casos amb complements elevats puguin distorsionar tant la mitjana com la mediana, sense que això reflecteixi una aplicació desigual a tot el grup.



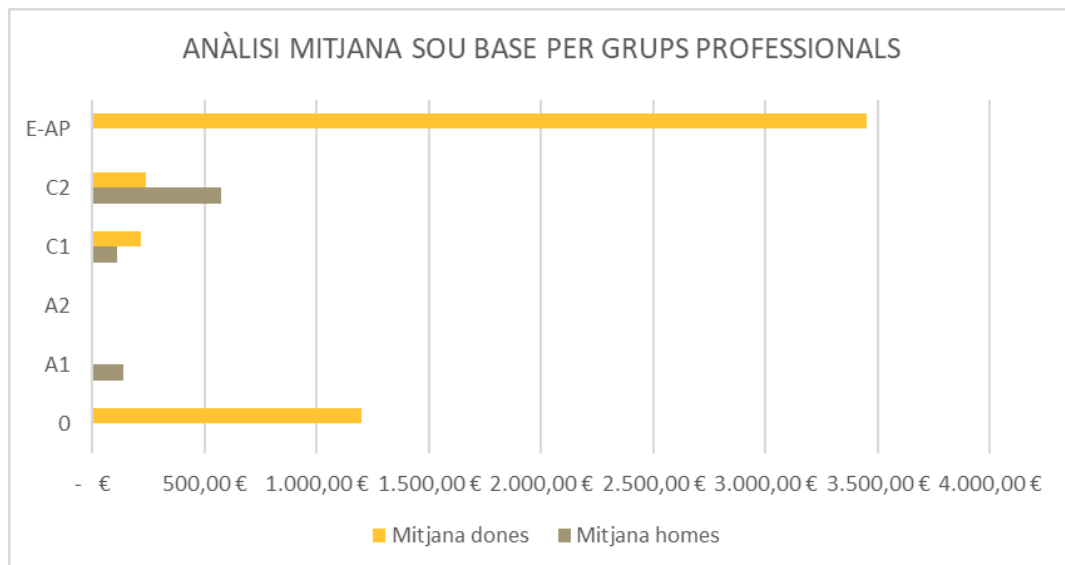
ANÀLISI CONCEPTE PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

Aquesta secció analitza les percepcions de caràcter extrasalarial rebudes per la plantilla de l'AJUNTAMENT durant el 2024. Es consideren aquí aquells imports no vinculats directament a la prestació del treball.

MITJANA PERCEPCIONS EXTRASALARIALS PER GRUPS

L'anàlisi de les percepcions extrasalarials per grup professional mostra certes desviacions percentuals entre homes i dones. No obstant això, aquestes diferències, en termes de valors absoluts, no resulten significatives ni tenen impacte rellevant sobre la retribució global.

Grup professional	Mitjana homes	Mitjana dones	% Desviació
0	- €	1.199,57 €	-
A1	136,98 €	- €	-
A2	- €	- €	-
C1	113,27 €	219,39 €	-94%
C2	572,64 €	241,29 €	58%
E-AP	- €	3.450,43 €	-



- En el grup C1, s'observa una desviació negativa del -94% (favorable a les dones), fruit d'una mitjana lleugerament superior percebuda per aquest col·lectiu. No obstant, en termes de valors absoluts no és una dada rellevant.
- En el grup C2, la desviació del 58% (favorable als homes) s'explica principalment per una indemnització puntual percebuda per un treballador, que incrementa la mitjana del grup.

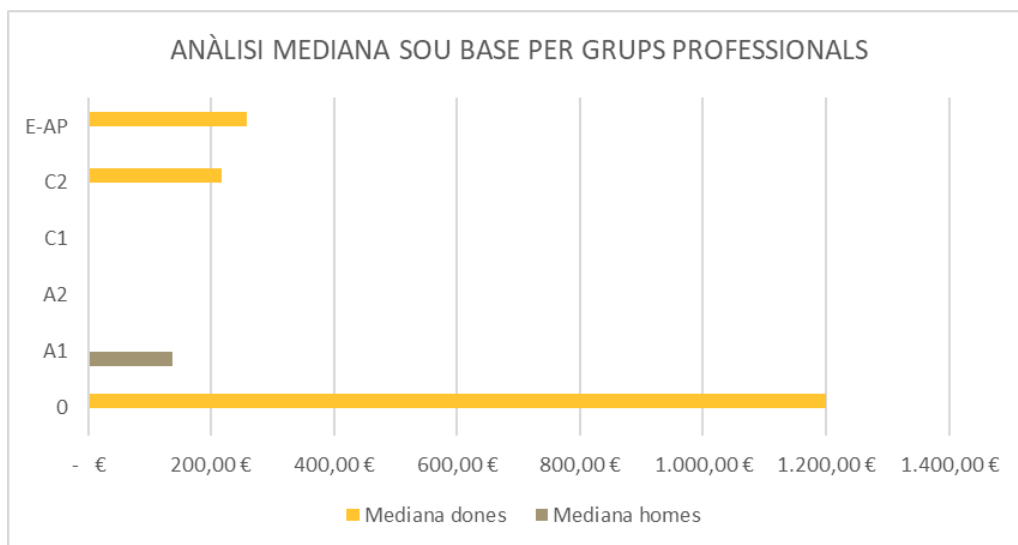


En cap cas es detecta una atribució sistemàtica de percepcions extrasalarials en funció del sexe. Per tant, es pot concloure que aquestes diferències no responen a una pràctica discriminatòria, sinó a situacions puntuals o excepcionals.

MEDIANA PERCEPCIONS EXTRASALARIALS PER GRUPS

A diferència de la mitjana, l'anàlisi de la mediana de les percepcions extrasalarials mostra una distribució molt més equilibrada entre homes i dones en tots els grups professionals.

Grup professional	Mediana homes	Mediana dones	% Desviació
0	- €	1.199,57 €	-
A1	136,98 €	- €	-
A2	- €	- €	-
C1	- €	- €	-
C2	- €	217,10 €	-
E-AP	- €	258,09 €	-



Aquest resultat confirma que les desviacions detectades a la mitjana en apartats anteriors, com ara al grup C2, responen a casos puntuals (com indemnitzacions excepcionals) i no reflecteixen una tendència generalitzada dins el col·lectiu.

L'ús de la mediana com a mesura de centralitat reforça la conclusió que no existeixen pràctiques sistemàtiques que generin desigualtats de gènere en l'assignació de percepcions extrasalarials a l'AJUNTAMENT.



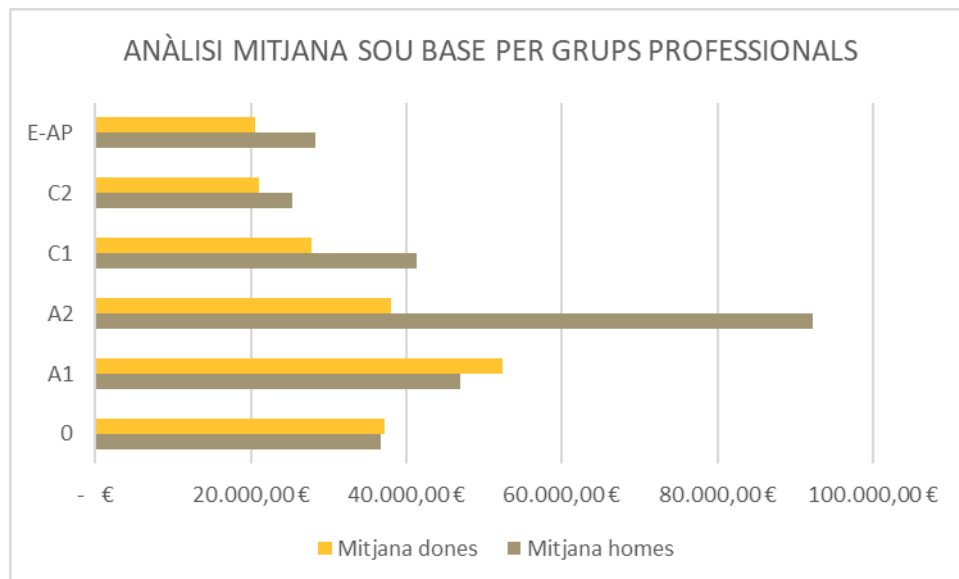
ANÀLISI CONCEPTE TOTAL SALARI

Aquesta secció recull l'anàlisi global del total percebut per cada treballador/a, integrant els tres components retributius principals: salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials.

MITJANA TOTAL SALARI PER GRUPS

L'anàlisi del salari total mitjà mostra desviacions destacables a favor dels homes en diversos grups professionals, superant el llindar del 25% establert pel Reial decret 902/2020 en tres casos concrets: A2 (59%), C1 (33%) i E-AP (27%).

Grup professional	Mitjana homes	Mitjana dones	% Desviació
0	36.647,36 €	37.155,52 €	-1%
A1	46.950,74 €	52.294,85 €	-11%
A2	92.189,80 €	37.969,49 €	59%
C1	41.364,33 €	27.801,25 €	33%
C2	25.264,13 €	21.009,92 €	17%
E-AP	28.254,94 €	20.536,38 €	27%



Aquestes diferències, però, ja havien estat identificades i analitzades als apartats de complements salarials i percepcions extrasalarials, i responen a situacions puntuals vinculades a determinades assignacions retributives ja comentades.

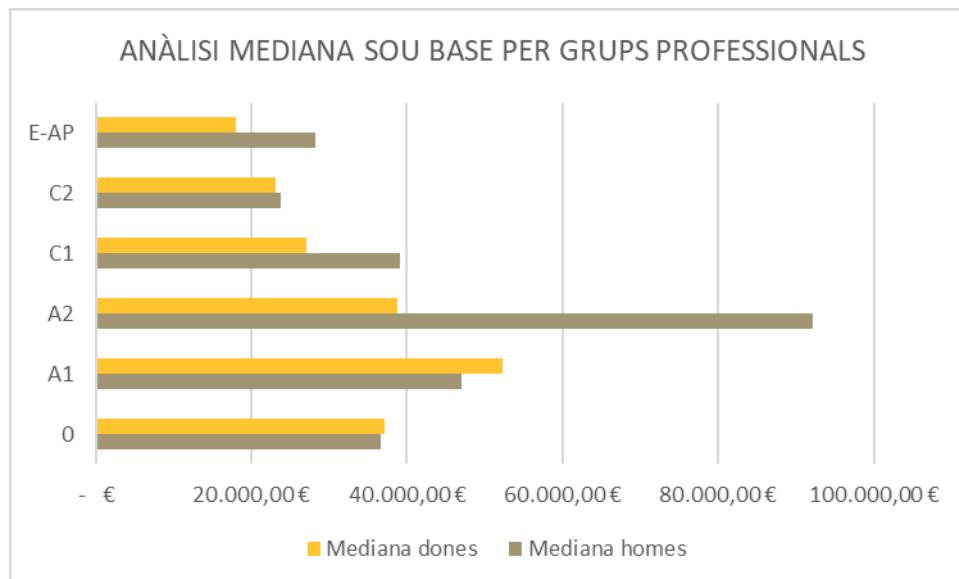


A diferència del que s'ha observat en aquest total, cal destacar que la part fixa de la retribució no presenta diferències rellevants entre sexes, la qual cosa apunta que les desviacions en el global tenen origen principalment en components variables del sistema retributiu.

MEDIANA TOTAL SALARI PER GRUPS

L'anàlisi de la mediana del salari total confirma la tendència ja observada en la mitjana: les desviacions superiors al 25% es mantenen en els grups A2, C1 i E-AP, totes elles a favor dels homes.

Grup professional	Mediana homes	Mediana dones	% Desviació
0	36.647,36 €	37.155,52 €	-1%
A1	46.950,74 €	52.294,85 €	-11%
A2	92.189,80 €	38.696,53 €	58%
C1	39.092,27 €	27.070,58 €	31%
C2	23.808,58 €	23.058,51 €	3%
E-AP	28.254,94 €	17.924,87 €	37%



Aquesta persistència de les diferències en la mediana indica que en determinats grups, hi ha una concentració d'importos més elevats entre els homes, especialment en la part variable de la retribució. En canvi, en grups com 0, A1 i C2, les desviacions són menors i no generen alertes significatives.



Tot i que aquestes diferències tenen explicacions contextuais ja analitzades en apartats anteriors, el resultat reforça la necessitat de vetllar per l'equitat en l'accés als complements salarials i altres imports afegits, així com assegurar-ne una aplicació transparent i no discriminatòria.

SOU GLOBAL

L'anàlisi de la retribució total percebuda per sexe, tant en termes de mitjana com de mediana, mostra diferències properes al llindar del 25% establert pel Reial decret 902/2020.

Sexe	Mitja
Mitja de les percepcions dels treballadors del sexe masculí	35.124,53 €
Mitja de les percepcions dels treballadors del sexe femení	27.184,20 €
Percentatge de diferència	23%

Sexe	Mitja
Mitjana de les percepcions dels treballadors del sexe masculí	32.235,02 €
Mitjana de les percepcions dels treballadors del sexe femení	24.464,63 €
Percentatge de diferència	24%

- La mitjana del salari total percebut pels homes se situa en 35.124,53€, mentre que en el cas de les dones és de 27.184,20€, el que representa una diferència del 23%.
- La mediana, per la seva banda, mostra un resultat molt similar: 32.235,02€ per als homes i 24.464,63€ per a les dones, amb una diferència del 24%.

Aquests valors indiquen que la bretxa retributiva global se situa just per sota del 25%, tant si es considera el valor mitjà com el central (mediana). Això confirma que la diferència no es deu exclusivament a casos extrems, sinó que es reproduïx de manera transversal en una part significativa de la plantilla.

Tot i que aquestes diferències han estat analitzades en profunditat en els blocs anteriors, els resultats obtinguts posen de manifest la necessitat de mantenir una vigilància activa i



continuada sobre l'equitat retributiva, especialment pel que fa als complements vinculats a l'estructura interna de llocs i a oportunitats com hores extres o serveis addicionals.

5.4 Anàlisi de les dades

L'auditoria retributiva realitzada a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020, ha permès analitzar de manera integral les percepcions salarials del personal durant l'any 2024, així com la percepció del conjunt de la plantilla pel que fa a la igualtat retributiva.

Els principals resultats obtinguts són els següents:

- La plantilla presenta una major presència de dones (63%), amb una distribució per grups i posicions que reflecteix certa segregació horitzontal: les dones es concentren principalment en àrees administratives i d'atenció, mentre que els homes són més presents en rols tècnics i operatius.
- Pel que fa al salari base, no s'han detectat diferències per sobre del 25% entre dones i homes dins dels grups professionals.
- Les principals desviacions s'observen en els complements salarials i, en menor mesura, en les percepcions extrasalarials, amb casos puntuals superiors al 25%. Aquestes diferències responen, majoritàriament, a factors objectius com ara hores extres, responsabilitats específiques o particularitats dels llocs de treball, tot i que cal mantenir-ne el seguiment per assegurar la seva equitat.
- En l'anàlisi del salari total (mitjana i mediana), s'observa una diferència global del 23% i del 24% respectivament a favor dels homes. Tot i situar-se per sota del líndar legal del 25%, aquesta bretxa requereix vigilància i anàlisi periòdica, especialment pel seu origen acumulatiu a través dels complements.
- Des del punt de vista de la percepció del personal, la valoració general és positiva: el 60,9% de les persones enquestades consideren (puntuació 8-10) que a igual treball es rep una retribució igual, amb independència del sexe. No obstant això, un 39,1% de respostes en la franja mitjana o baixa (per sota del 7) mostren certa incertesa o manca de coneixement sobre els criteris salarials, fet que posa de manifest la importància de millorar la transparència i la comunicació interna sobre el sistema retributiu.
- L'Ajuntament no incorpora actualment la igualtat d'oportunitats com a objectiu explícit dins la seva política retributiva, ni disposa d'estudis específics sobre retribucions amb



perspectiva de gènere més enllà de la valoració de llocs de treball (2021). Les retribucions es basen principalment en el conveni col·lectiu, fet que garanteix una base d'equitat formal, però no assegura un seguiment continuat amb enfocament de gènere.

En conjunt, l'auditoria evidencia una situació globalment equilibrada en termes de retribució formal, però amb marges de millora en la transparència, el seguiment amb perspectiva de gènere i la comunicació interna per reforçar la confiança del personal i prevenir futures bretxes retributives.

5.5 Conclusions de l'àmbit retribució

En aquest apartat es presenten els principals punts forts identificats, així com les àrees de millora que caldrà abordar per garantir una política salarial justa, transparent i alineada amb el principi d'igualtat entre dones i homes.

RETRIBUCIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Base retributiva equitativa: No s'han detectat diferències significatives en el salari base entre dones i homes dins dels grups professionals, fet que reflecteix coherència en l'aplicació del conveni col·lectiu.	Manca de perspectiva de gènere en la política retributiva: Actualment no s'integra de manera explícita la igualtat d'oportunitats com a objectiu formal dins la política retributiva.
Estructura formalitzada de llocs de treball: La valoració de llocs de treball de 2021 proporciona una base objectiva per determinar les retribucions i afavoreix l'equitat formal.	Desviacions puntuals en complements salarials: Algunes diferències en complements i variables requereixen revisió per garantir criteris objectius i homogenis.
	Absència de seguiment sistemàtic amb perspectiva de gènere: Cal establir



Percepció positiva de la igualtat salarial: La majoria del personal considera que, a igual treball, es rep una retribució igual, fet que reflecteix confiança en el sistema retributiu.	mecanismes d'anàlisi i seguiment periòdic per detectar i corregir possibles bretxes retributives. Transparència i comunicació millorables: Es recomana reforçar la difusió interna dels criteris retributius per reduir la incertesa i consolidar la confiança del personal.
---	---



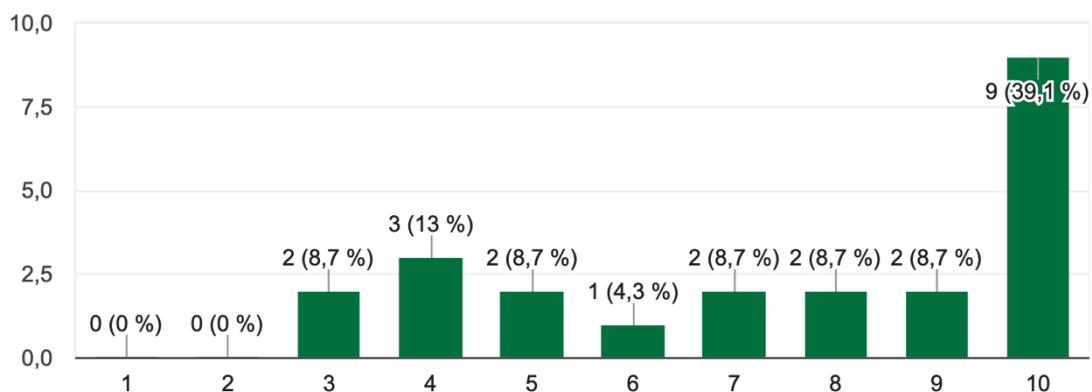
- **6. Temps de treball i corresponsabilitat**

Aquest bloc analitza com l'organització gestiona els temps de treball i la corresponsabilitat, amb especial atenció a les mesures que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. També s'examina si aquestes mesures es dissenyen i apliquen amb perspectiva de gènere, per garantir que dones i homes hi accedeixin en igualtat de condicions i sense impactes desiguals en les seves trajectòries professionals.

6.1 Percepció de les persones

Aquest apartat recull la percepció del personal sobre si l'Ajuntament facilita la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. L'objectiu és identificar si les polítiques actuals afavoreixen un equilibri real i igualitari per a tota la plantilla.

Pregunta: En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral

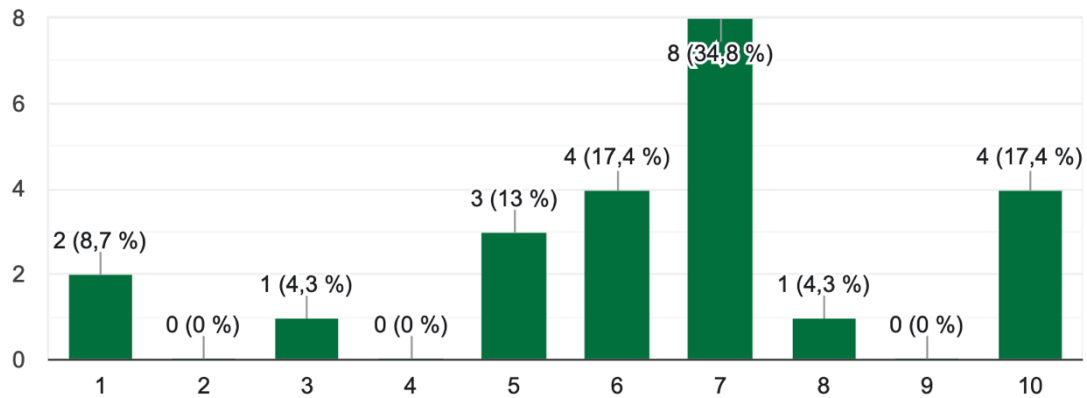


Les respostes del personal a la pregunta sobre si es facilita l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral mostren una percepció general positiva. El 39,1% valora amb la màxima puntuació (10) aquesta conciliació, i un 30,4% se situa en franges mitjanes-altes (de 7 a 9). Aquestes dades suggereixen que una part important de la plantilla percep que l'Ajuntament promou mesures que afavoreixen la corresponsabilitat i la flexibilitat.

Tanmateix, prop d'un 34,8% de respostes se situen per sota del 7, fet que indica la presència de marges de millora. Aquesta dispersió pot estar vinculada a diferències entre departaments, tipologies de llocs de treball o necessitats individuals no cobertes. Per tant, tot i la valoració positiva majoritària, convé revisar l'accessibilitat i adaptabilitat de les mesures per garantir que arribin a tota la plantilla de manera equitativa.



Pregunta: Es coneixen les mesures de conciliació disponibles



Les respostes sobre el coneixement de les mesures de conciliació disponibles mostren una distribució més dispersa i menys polaritzada. Tot i que el 17,4% de les persones enquestades valoren amb la màxima puntuació (10) i un 34,8% se situen en un notable (7), també hi ha un percentatge significatiu que se situa en franges mitjanes o baixes, incloent un 8,7% que valora amb el mínim (1).

Aquesta variabilitat pot indicar que, tot i l'existència d'algunes mesures de conciliació, aquestes no són prou conegudes o no es comuniquen de manera clara i homogènia a tota la plantilla. Aquest punt posa de manifest la necessitat de reforçar la comunicació interna i assegurar que tota la informació sobre permisos, flexibilitat horària o altres iniciatives arribi de manera entenedora i equitativa a tothom.



6.2 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? <i>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</i>		X
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? <i>En cas afirmatiu, detalleu les mesures.</i>		X
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? <i>En cas afirmatiu, com s'identifiquen aquestes necessitats?</i>		X
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? <i>En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla?</i>		X
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? <i>En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?</i> CONVENI COL·LETIU, REPRESENTANTS SINDICALS	X	
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		X
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí? ES CONTEMPLA AL CONVENI COL·LETIU <i>En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?</i>		X
El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? <i>En cas afirmatiu, quines?</i>		X
Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures? HODESCONEC .		



L'anàlisi d'aquest apartat mostra que, actualment, l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts no inclou explícitament la igualtat de gènere com un objectiu en la gestió del temps de treball ni en l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar. Tampoc disposa de mesures pròpies per facilitar aquesta conciliació, ni identifica activament les necessitats del personal en aquesta matèria.

A més, no es coneixen de manera sistemàtica les responsabilitats familiars de la plantilla, i no es promou l'ús de les mesures existents —com les recollides al conveni col·lectiu— entre el col·lectiu masculí, una acció clau per trencar estereotips i promoure una corresponsabilitat real. Cal destacar també que el personal directiu no ha fet ús d'aquestes mesures, i que no s'ha proporcionat una reflexió sobre l'impacte d'aquesta inacció com a referent dins l'organització.

Tot i això, sí s'indica que el personal coneix les mesures de conciliació existents, principalment a través del conveni col·lectiu i de la representació sindical. Aquest canal és útil, però podria complementar-se amb accions de comunicació més actives i adaptades a les necessitats reals.

En conjunt, aquest apartat reflecteix una oportunitat rellevant per establir una política clara i activa en matèria de corresponsabilitat, promovent la conciliació com un dret compartit i impulsant una cultura organitzativa més sensible i equitativa.



6.3 Ús de les diferents mesures

	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes?	X	
En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a l'acceptació de dones al equip de treball?		X

Segons les dades facilitades, dones i homes fan un ús equitatiu de les diferents mesures i permisos de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts. Aquest ús equilibrat és un indicador positiu que suggereix una aplicació no estigmatitzadora d'aquestes mesures i una certa normalització de la corresponsabilitat dins l'organització.

A més, s'indica que aquest ús no genera cap impacte negatiu pel que fa a l'acceptació o percepció del col·lectiu femení dins els equips de treball, un fet rellevant per prevenir possibles biaixos o estereotips de gènere associats a la conciliació.

6.4 Anàlisi de les dades

L'anàlisi del Bloc 6 reflecteix una percepció globalment positiva per part de la plantilla pel que fa a l'equilibri entre vida personal, familiar i laboral. Gairebé el 70% de les persones enquestades puntuen aquest aspecte amb valoracions altes, fet que suggereix que, tot i no disposar de mesures estructurades, el clima laboral permet cert grau de flexibilitat. No obstant això, la presència de valoracions mitjanes i baixes (34,8%) indica que aquesta percepció no és del tot homogènia i que hi ha marge per reforçar l'accessibilitat real de les mesures existents.

En relació amb el coneixement de les mesures de conciliació, s'observa una distribució desigual: mentre algunes persones les coneixen clarament, una part significativa mostra desconeixement o manca d'informació. Això posa de manifest la necessitat de reforçar la comunicació interna i garantir una difusió entenedora, regular i equitativa de tots els drets i recursos disponibles.



Des del punt de vista organitzatiu, no es disposa d'una política formal de gestió del temps amb enfocament de gènere, ni tampoc de mesures pròpies de conciliació. No s'identifiquen de manera activa les necessitats del personal en aquesta matèria, ni es coneixen les càrregues familiars. Tampoc es promou específicament l'ús de mesures entre els homes, ni el col·lectiu directiu actua com a referent en l'aplicació d'aquestes opcions, la qual cosa limita l'impacte cultural i simbòlic de la corresponsabilitat.

Tot i aquestes mancances, l'Ajuntament informa que dones i homes fan un ús equilibrat de les mesures existents, i que aquest ús no comporta efectes negatius en la percepció del col·lectiu femení dins dels equips de treball. Aquest punt és molt rellevant, ja que contribueix a prevenir l'estigmatització i a consolidar una cultura més equitativa.

En conjunt, el bloc mostra una base positiva a nivell perceptiu i d'ús, però amb un recorregut clar per estructurar una estratègia formal i transversal de conciliació, amb accions de comunicació, lideratge i corresponsabilitat real.

6.5 Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Aquest apartat recull els principals punts forts i les àrees de millora identificades en la gestió del temps de treball i la corresponsabilitat. L'objectiu és sintetitzar els elements que afavoreixen o dificulten la conciliació en igualtat de condicions per a dones i homes dins l'organització.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció globalment positiva sobre la conciliació : Prop del 70% del personal valora favorablement la facilitat per compaginar vida personal, familiar i laboral, un indicador de confiança institucional.	Absència de política pròpia de conciliació : No existeixen mesures específiques impulsades per l'organització més enllà de les recollides al conveni. Igualtat no incorporada com a objectiu de gestió del temps : La corresponsabilitat no



Ús equitatiu de les mesures per part de dones i homes: No es detecten diferències de gènere en l'aplicació dels permisos i recursos de conciliació, fet que reforça l'enfocament igualitari. Absència d'impactes negatius en la percepció del col·lectiu femení: L'ús de mesures de conciliació no afecta negativament la integració ni la valoració de les dones dins els equips. Coneixement generalitzat de les mesures disponibles: Tot i algunes dispersions, les mesures estan recollides al conveni i es comuniquen via representació sindical, garantint un mínim accés a la informació. Reconeixement que les responsabilitats familiars no limiten l'accés a càrrecs: Es declara que aquestes responsabilitats no suposen un obstacle per assumir llocs de responsabilitat, fet coherent amb els principis d'igualtat.	està reconeguda formalment com a eix estratègic en la gestió del temps de treball. Desconeixement de les necessitats del personal: No es fa un seguiment actiu de les càrregues familiars ni de les necessitats específiques de conciliació. Manca de promoció de les mesures entre els homes: No s'impulsa activament l'ús de permisos per part del col·lectiu masculí, fet clau per avançar en corresponsabilitat. Inexistència de referents positius en càrrecs directius: El personal directiu no ha fet ús de les mesures de conciliació, ni se'n comunica l'exemple, fet que limita l'impacte cultural d'aquestes pràctiques.
--	--



- **7. Comunicació no sexista**

Aquest bloc analitza si l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts incorpora la perspectiva de gènere en la seva comunicació interna i externa. L'objectiu és valorar si s'utilitza un llenguatge inclusiu i no discriminatori, tant en documents oficials com en canals de comunicació corporativa, i si es disposa d'eines o criteris que garanteixin una comunicació respectuosa amb la igualtat de dones i homes.

7.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

	SI	NO
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? <i>En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.</i>		X
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista? <i>En cas afirmatiu, quines han estat les accions formatives portades a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits.</i>		X
Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? <i>En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa).</i>		X
Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva? <i>En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.</i>	X	
S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?	X	



En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.

L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts encara no disposa d'un protocol o document que estableixi criteris per garantir una comunicació no sexista, ni tampoc ha proporcionat formació específica al personal responsable d'aquesta àrea. Això limita l'aplicació sistemàtica d'un llenguatge inclusiu tant en la comunicació interna com externa.

Tot i així, es destaca que les ofertes de feina es redacten de manera inclusiva, un aspecte positiu. De manera similar, s'indica que s'ha demanat a proveïdors de serveis de comunicació que utilitzin un llenguatge no sexista.

7.2 Anàlisi de les dades

L'anàlisi del bloc 7 posa de manifest que l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts es troba encara en una fase inicial pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en la seva comunicació interna i externa. Actualment, no es disposa de cap protocol, guia o document que estableixi criteris clars per garantir una comunicació no sexista, ni tampoc s'ha proporcionat formació específica al personal amb funcions comunicatives. Aquest buit normatiu i formatiu dificulta una aplicació sistemàtica del llenguatge inclusiu i pot derivar en una comunicació institucional que, tot i no tenir intencionalitat discriminatòria, mantingui formes i estils no alineats amb els principis d'igualtat efectiva.

Tot i aquest context, es detecten indicadors positius que poden servir de base per avançar. D'una banda, les ofertes de feina es redacten amb un llenguatge inclusiu, fet que demostra una sensibilitat incipient en l'àmbit de la selecció. De l'altra, en alguns casos puntuals s'ha traslladat a proveïdors externes la necessitat d'utilitzar un llenguatge no sexista, tot i que aquesta demanda no està formalitzada ni es vincula a cap document normatiu.



7.3 Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Aquest apartat recull els principals punts forts i les àrees de millora en relació amb l'ús del llenguatge inclusiu i la comunicació amb perspectiva de gènere.

COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Ús de llenguatge inclusiu en les ofertes de feina: Els processos de selecció es comuniquen amb fórmules respectuoses amb la igualtat de gènere.	Manca de protocol específic de comunicació: No existeix cap document que estableixi criteris per garantir un llenguatge no sexista.
Sensibilitat incipient en l'àmbit extern: S'ha traslladat puntualment a proveïdores de serveis la indicació d'evitar usos sexistes del llenguatge.	Aplicació no sistemàtica del llenguatge inclusiu: L'ús d'un llenguatge igualitari depèn de la iniciativa individual i no respon a una estratègia institucional.



- **8. Salut laboral**

Aquest bloc analitza si l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts incorpora la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en la protecció de la salut física i psicosocial de la plantilla. L'objectiu és identificar si s'apliquen mesures específiques que tinguin en compte les diferències entre dones i homes, tal com estableix la normativa vigent en matèria de prevenció i igualtat.

8.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? <i>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</i>	X	
Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? <i>En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? 2024</i> <i>S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?</i>		X
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	X	
Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? <i>En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? Quines han estat les principals conclusions?</i>		X
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? <i>En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?</i>		X



Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut:

	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut?	X	
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	X	

L'Ajuntament de Sant Joan les Fonts ha fet avenços importants en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral. Es declara que la igualtat entre dones i homes és un objectiu integrat dins la prevenció de riscos laborals, i que s'ha elaborat un estudi específic amb perspectiva de gènere l'any 2024. També es confirma que el personal responsable de salut laboral ha rebut formació en matèria d'igualtat, fet que representa una bona base per aplicar mesures sensibles a les diferències de gènere.

Tot i això, encara no s'han proposat mesures correctores o preventives específiques en funció dels riscos identificats per sexe, ni s'ha realitzat un estudi de riscos psicosocials amb aquesta mateixa perspectiva.

Pel que fa al Comitè de Seguretat i Salut, es destaca positivament l'equilibri entre dones i homes, en concordança amb la composició de la plantilla, un element clau per garantir una representació diversa en la presa de decisions en matèria preventiva.

En conjunt, es constata un compromís sòlid i en creixement amb la igualtat en matèria de salut laboral, amb accions rellevants ja implementades i una base estructural que permet seguir avançant cap a una aplicació més completa i efectiva de la perspectiva de gènere.



8.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? <i>En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats?</i>		X
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? <i>En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades?</i>		X
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? <i>En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?</i>		X

Actualment, l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts no disposa de mesures específiques per identificar ni prevenir els riscos laborals associats a l'embaràs o la lactància, ni tampoc informa activament les treballadores sobre els possibles riscos que la seva feina pot suposar durant aquests períodes. Això posa de manifest una àrea clau de millora en la protecció de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

8.3 Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat:

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		X
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	X	



Accidents de treball per tipologia:

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i> <i>Accidents són més significatius en àrees de serveis i brigada</i>	X	

Dies de baixa per accident laboral:

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		X
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? <i>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</i>	X	

Les dades facilitades indiquen que no s'observen diferències significatives entre dones i homes pel que fa al nombre total d'accidents laborals ni tampoc pel que fa a la durada de les baixes derivades. Aquesta coherència amb la distribució de la plantilla suggereix que, a nivell general, no es produeixen desequilibris en l'impacte dels riscos laborals segons el sexe.

Tanmateix, sí s'ha detectat una diferència pel que fa a la tipologia dels accidents, més freqüents en àrees específiques com serveis i brigada, on tradicionalment hi ha una major presència masculina.

En conjunt, l'anàlisi mostra una gestió adequada de l'accidentalitat, amb dades coherents i sense desequilibris evidents.



8.4 Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia:

SI NO

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		X
---	--	---

Dies de baixa per malaltia professional:

SI NO

S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		X
---	--	---

Segons les dades facilitades, no s'observen diferències entre dones i homes ni en el nombre de baixes mèdiques per malaltia professional ni en la seva durada. Aquesta absència de desigualtats és un indicador positiu d'equitat en aquest àmbit i reflecteix una gestió igualitària pel que fa a les condicions i riscos que poden derivar en malaltia professional.

8.5 Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna:

SI NO

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? <i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		X
---	--	---



Dies de baixa per contingència comuna:

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?		X
<i>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</i>		

Les dades facilitades indiquen que no hi ha diferències entre dones i homes ni en el nombre de baixes mèdiques per contingència comuna ni en la seva durada. Aquesta situació d'equilibri és un senyal positiu i reflecteix unes condicions laborals similars entre sexes pel que fa a la salut general i les incidències no vinculades directament a l'activitat professional.

8.6 Anàlisi de les dades

L'anàlisi d'aquest bloc posa de manifest que l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts ha començat a incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral, amb algunes accions destacables. Concretament, es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dels objectius en matèria de prevenció de riscos laborals, s'ha elaborat un estudi específic amb perspectiva de gènere (2024) i el personal responsable ha rebut formació en igualtat. També es valora positivament l'equilibri de gènere dins el Comitè de Seguretat i Salut.

Tanmateix, aquest compromís encara no s'ha traduït en mesures correctores específiques derivades dels riscos identificats ni en estudis psicosocials diferenciats. A més, la plantilla no coneix els riscos laborals diferenciats per sexe, la qual cosa limita l'impacte real d'aquest enfocament preventiu.

Pel que fa a la protecció de la maternitat i la lactància, no es disposa actualment de mesures específiques ni es garanteix la informació a les treballadores, fet que representa una àrea clau de millora. En canvi, en matèria d'accidentalitat i malalties professionals, les dades mostren un tracte equitatiu entre dones i homes, sense diferències destacables ni pel que fa a la incidència ni a la durada de les baixes. Les úniques variacions detectades es vinculen a la naturalesa de les funcions (per exemple, serveis o brigada), més que al sexe.



En conjunt, l'Ajuntament compta amb una base tècnica sòlida i un enfocament positiu cap a la igualtat en salut laboral, tot i que encara cal reforçar l'aplicació pràctica d'aquesta perspectiva amb accions específiques, informació clara i sistemes de seguiment.

8.7 Conclusions de l'àmbit salut laboral

Aquest apartat sintetitza els principals punts forts i les àrees de millora identificades en la gestió de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Integració formal de la igualtat en la PRL: La igualtat de dones i homes s'ha incorporat com a objectiu dins la política de prevenció de riscos laborals. Formació del personal tècnic: El personal responsable de la salut laboral ha rebut formació específica en matèria d'igualtat, fet que afavoreix una mirada més inclusiva en la gestió preventiva. Estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere: L'any 2024 s'ha elaborat un estudi específic, la qual cosa demostra un avenç tècnic cap a una prevenció més equitativa. Equilibri al Comitè de Seguretat i Salut: La composició d'aquest òrgan reflecteix la	Manca de mesures específiques derivades dels riscos identificats: Tot i haver-se fet un estudi amb perspectiva de gènere, no s'han implantat accions preventives diferenciades segons el sexe. Inexistència d'un estudi psicosocial amb perspectiva de gènere: Aquest tipus de riscos no s'han analitzat diferenciadament, tot i el seu impacte potencial en la salut emocional i mental. Desconeixement del personal sobre riscos diferenciats: Les persones treballadores no han estat informades sobre els riscos específics associats al seu sexe, fet que limita l'impacte preventiu.



distribució de gènere de la plantilla, garantint representativitat en la presa de decisions. Absència de desigualtats en accidentalitat i malaltia professional: No es detecten diferències entre dones i homes ni en nombre d'accidents ni en durada de les baixes per contingències professionals o comunes.	Falta de mesures per a la protecció de la maternitat i lactància: No hi ha accions específiques per identificar ni protegir les treballadores en aquestes situacions, ni canals clars d'informació. Oportunitat per reforçar la comunicació i seguiment: Cal avançar en la difusió activa de les mesures existents i establir sistemes periòdics de seguiment amb perspectiva de gènere.
---	--



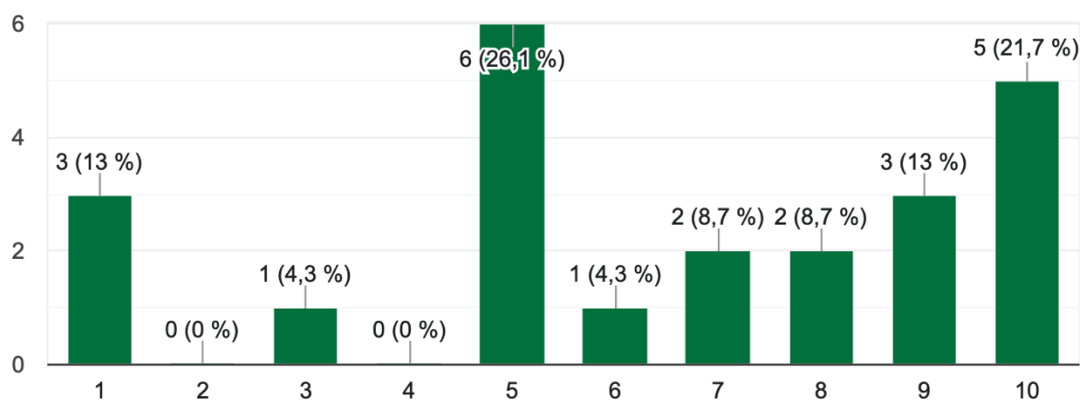
- **9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**

Aquest bloc analitza si l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts compta amb mesures específiques per prevenir, detectar i actuar davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. L'objectiu és avaluar fins a quin punt l'organització garanteix un entorn laboral segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de discriminació o violència per motius de gènere.

9.1 Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Aquest apartat recull la percepció de la plantilla sobre si sap com actuar o a qui adreçar-se en cas de patir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. L'objectiu és identificar el grau de coneixement i confiança en els canals de comunicació i suport existents dins l'organització.

Pregunta: Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe

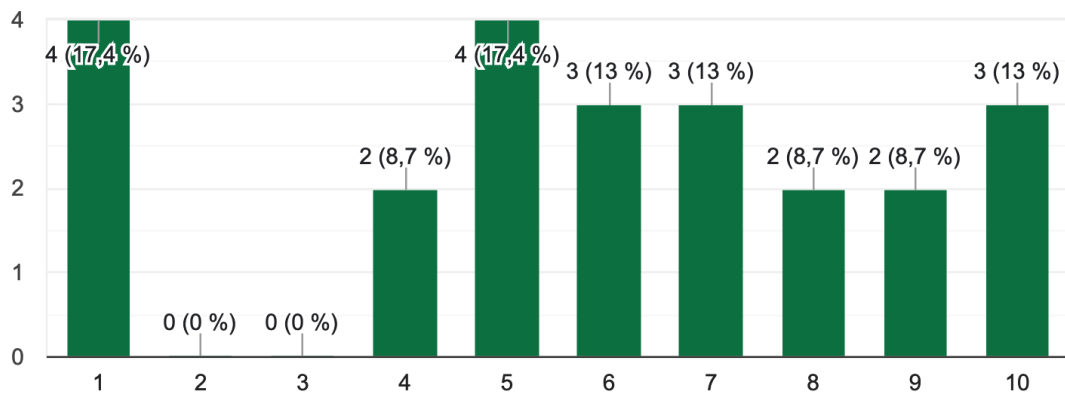


Les respostes mostren una percepció clarament dividida pel que fa al coneixement de com actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Tot i que un 21,7% de la plantilla afirma tenir-ho clar (puntuació 10) i un 13% puntua amb un 9, un 26,1% se situa en el punt mitjà (5) i fins a un 21,7% atorga puntuacions baixes (de l'1 al 3).



Aquest patró evidencia una manca de claredat en els canals o protocols existents i posa de manifest la necessitat de reforçar la informació, sensibilització i formació específica per garantir que tothom conegui com actuar davant d'una situació d'assetjament. Una comunicació clara i accessible és clau per generar entorns de treball segurs i protegits.

Pregunta: Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista



Les respostes obtingudes mostren una gran dispersió en el coneixement sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. El 17,4% puntua amb el mínim (1), mentre que un altre 17,4% assigna una valoració mitjana (5) i només el 13% considera conèixer plenament aquests drets (10). Aquest patró fragmentat revela una manca de sensibilització i formació específica dins de l'organització.

Aquest escenari reforça la necessitat d'incloure accions informatives clares, accessibles i sistemàtiques en el futur Pla d'Igualtat, per assegurar que totes les persones treballadores —especialment les amb responsabilitats de comandament— coneguin els drets reconeguts per la legislació laboral en casos de violència masclista.



9.2 Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? <i>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol.</i> 2024	X	
S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. <i>En cas afirmatiu, quines han estat les vies?</i>	X	
S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? <i>En cas afirmatiu, en quins documents?</i>		X
S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? <i>En cas afirmatiu:</i> - <i>Quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació?</i> - <i>En quines dates es va portar a terme?</i> - <i>Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?</i>	X	
Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?		X

L'anàlisi del punt 9.2 posa de manifest avenços importants en l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts. Es disposa d'un protocol específic, elaborat el 2024, i s'ha comunicat a tota la plantilla, fet que demostra voluntat institucional per garantir un entorn laboral segur i lliure de violències. També s'han dut a terme accions formatives orientades a la prevenció, un element clau segons el que estableix el marc legal vigent.



Tanmateix, el protocol encara no s'ha integrat de manera transversal en documents corporatius com el codi ètic o el manual d'acollida, la qual cosa limita la seva visibilitat i aplicabilitat en el dia a dia. A més, no s'ha designat un equip o referents específics per a l'atenció directa de possibles casos, fet que pot dificultar l'activació dels mecanismes previstos.

9.3 Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SI	NO
Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?		
<i>En cas afirmatiu:</i>		
- <i>Quants casos?</i>		X
- <i>Quina ha estat la via de resolució: interna o externa?</i>		
- <i>S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions?</i>		

En l'últim any no s'ha hagut d'instruir cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, un fet que pot indicar un entorn laboral respectuós.

9.4 Anàlisi de les dades

Les dades recollides a través de l'enquesta reflecteixen una percepció desigual entre la plantilla pel que fa al coneixement sobre els canals d'actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Tot i que un 21,7% de les persones enquestades manifesta conèixer clarament què fer o a qui dirigir-se, gairebé un 43,5% es concentra en puntuacions mitjanes (entre el 5 i el 7), i un 17,3% puntua amb la nota mínima (1). Aquesta dispersió mostra la necessitat de reforçar la informació i la formació per garantir que tothom conegui els protocols d'actuació i els recursos disponibles.



De manera similar, les respostes sobre el coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista mostren una polarització significativa. Hi ha una proporció similar de persones que puntuen amb el mínim (1) i amb la màxima puntuació (10), fet que evidencia una manca d'homogeneïtat en la informació rebuda.

Pel que fa a l'estructura organitzativa, es valora positivament l'existència d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, elaborat l'any 2024 i comunicat a tota la plantilla. Aquest document constitueix una eina clau per establir un marc d'actuació clar i accessible. No obstant això, el protocol no ha estat encara integrat en altres documents interns com el manual d'acollida o el codi ètic.

D'altra banda, s'ha impartit formació específica en matèria d'assetjament, fet que demostra una voluntat d'abordar la temàtica des de la prevenció. Malgrat això, l'Ajuntament encara no disposa d'un equip de persones de referència per atendre situacions d'assetjament, fet que podria dificultar l'atenció ràpida i especialitzada en cas que es produeixi algun cas.

Finalment, s'ha confirmat que no s'ha hagut d'instruir cap cas d'assetjament en l'últim any, fet que pot ser indicatiu d'un clima laboral saludable. Tot i això, cal mantenir una actitud activa en la prevenció i en la garantia de canals de denúncia segurs, especialment tenint en compte que una part de la plantilla mostra desconeixement sobre els seus drets i recursos.



9.5 Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Aquest apartat recull el grau de coneixement i preparació de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com els mecanismes existents per garantir la protecció de les persones treballadores.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència d'un protocol específic: L'Ajuntament compta amb un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, elaborat recentment (2024), i comunicat a tota la plantilla, fet que constitueix un avenç estructural rellevant.	Coneixement desigual entre el personal: Les respostes a l'enquesta mostren una variabilitat significativa en el coneixement sobre què fer o a qui adreçar-se en cas d'assetjament, fet que assenyalava la necessitat de reforçar la comunicació i visibilització del protocol.
Formació impartida en matèria d'assetjament: S'ha ofert formació específica a la plantilla, reforçant la sensibilització i la capacitat preventiva de l'organització.	Desconeixement dels drets de les víctimes de violència masclista: Una part important de la plantilla no coneix els drets laborals específics per a dones víctimes, fet que pot limitar-ne la protecció efectiva.
No s'han instruït casos en l'últim any: L'absència de casos coneguts pot indicar un entorn laboral segur i respectuós, tot i que cal continuar garantint canals clars i protocols actius.	Manca d'integració del protocol en documents clau: El protocol no s'ha incorporat al manual d'acollida, al codi ètic ni a altres eines internes, cosa que en dificulta la transversalitat i l'apropiació institucional.



	Absència de persones de referència: L'Ajuntament encara no disposa d'un equip específic per acompanyar situacions d'assetjament, la qual cosa pot dificultar la gestió personalitzada i ràpida de possibles casos.
--	---



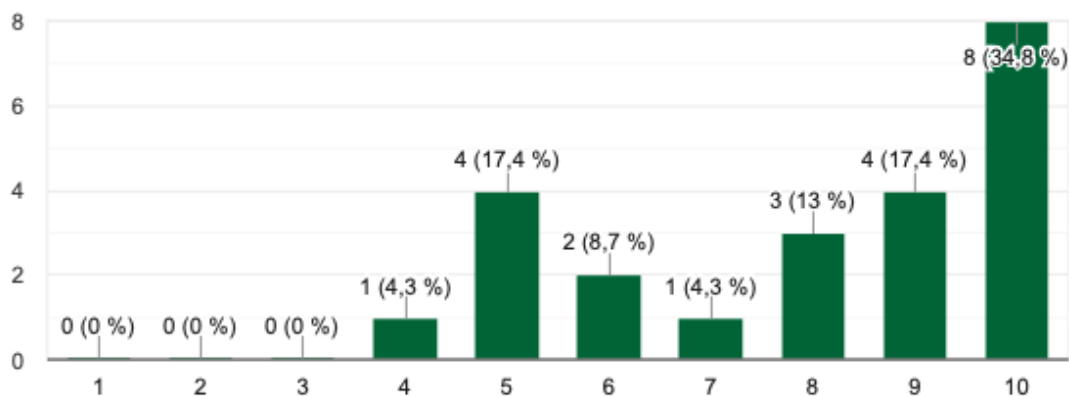
- **10. Diversitat sexual i de gènere (LGTBI)**

La promoció de la diversitat sexual i de gènere és una peça fonamental per garantir un entorn laboral segur, respectuós i lliure de discriminacions. Aquest bloc té per objectiu analitzar les condicions d'inclusió de les persones LGTBI dins l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, identificar possibles desigualtats i establir mesures concretes que fomentin la igualtat de tracte i d'oportunitats, d'acord amb la normativa vigent.

10.1 Percepció de les persones

Preguntes específiques relacionades amb la percepció del personal de l'Ajuntament sobre el respecte i la inclusió de les persones LGTBI dins l'entorn laboral.

Pregunta: Es fomenta un ambient de treball inclusiu i respectuós amb les persones LGTBI



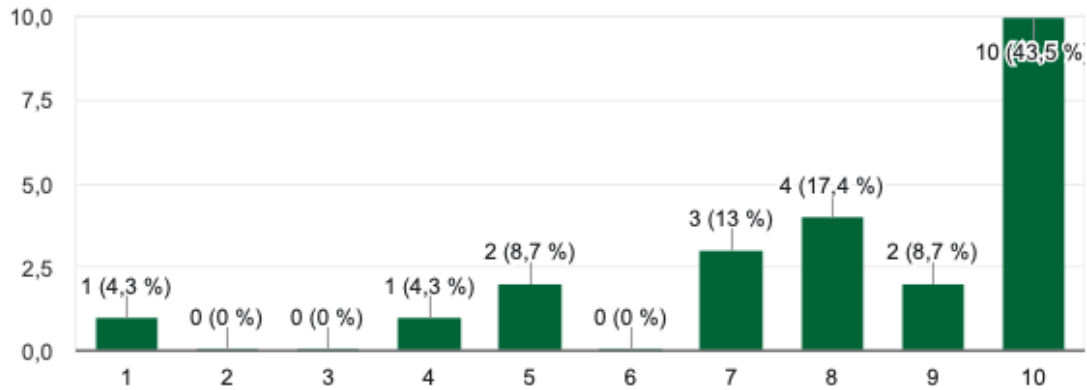
La valoració és positiva en general, amb un clar predomini de les puntuacions altes. El 34,8% del personal (8 persones) ha puntuat amb un 10, la puntuació màxima, i un altre 17,4% (4 persones) han puntuat amb un 9, la qual cosa indica una percepció elevada de respecte i inclusió envers les persones LGTBI a l'Ajuntament.

Tot i això, hi ha una dispersió moderada:

- Un 17,4% (4 persones) han donat un 5, i
- Entre puntuacions de 4 a 7 hi ha un 21,7% (5 persones), fet que evidencia que encara hi ha espai de millora en la cultura inclusiva percebuda per una part del personal.

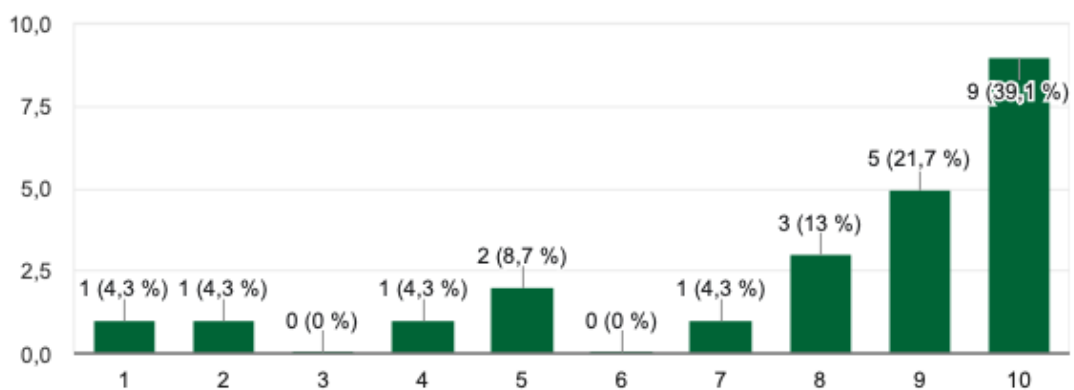


Pregunta: Considero que totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, tenen les mateixes oportunitats de creixement professional dins l'empresa



La percepció general és positiva, amb un 43,5% del personal que puntua amb un 10, i un 17,4% amb un 8. Tot i així, destaca la presència de puntuacions baixes (1, 4 i 5) en un 17,3% dels casos, la qual cosa indica que, tot i l'elevat consens, cal vetllar perquè la igualtat d'oportunitats en la promoció professional sigui percebuda com a real per tota la plantilla.

Pregunta: Em sentiria còmode/a si un company/a parlés obertament sobre la seva orientació sexual o identitat de gènere a la feina

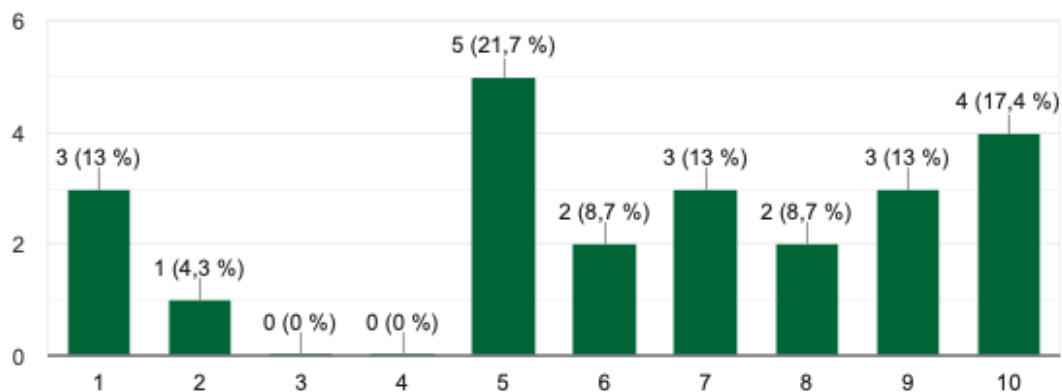


La majoria del personal mostra una actitud oberta i respectuosa, amb un 39,1% que puntua amb un 10 i un 21,7% amb un 9. Això indica que parlar obertament sobre orientació sexual o identitat de gènere es percep, en general, com a acceptable dins



l'entorn laboral. Tot i això, la presència de puntuacions baixes (entre 1 i 5) en un 26% de les respostes reflecteix que encara persisteixen certes incomoditats o barreres socials que cal treballar amb formació i accions de sensibilització específiques.

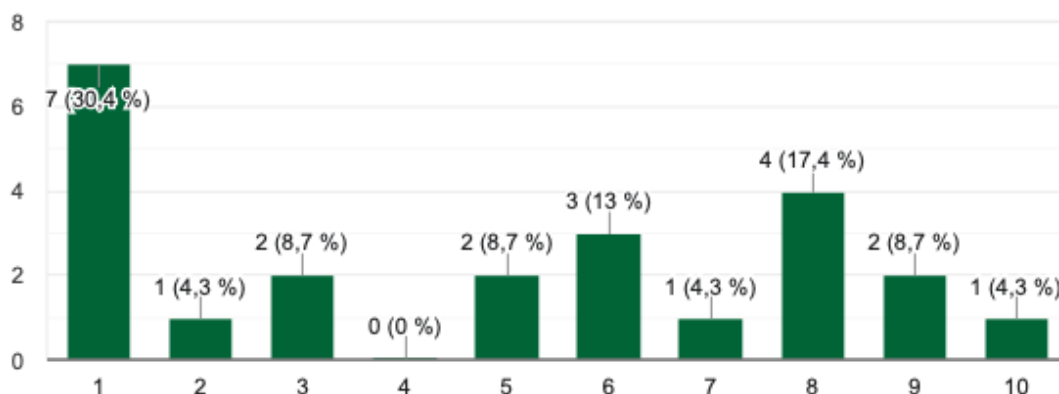
Pregunta: S'han implementat polítiques clares per evitar la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere



Les respostes mostren una percepció molt distribuïda, amb una puntuació modal de 5 (21,7%), i un 30,4% del total amb valoracions entre 6 i 7. Tot i que un 17,4% puntua amb un 10 i un 13% amb un 9, també destaca que el 17,3% ha valorat per sota de 5, inclòs un 13% amb un 1. Això indica una manca de claredat o desconeixement generalitzat sobre l'existència de polítiques específiques per evitar la discriminació LGBTI, la qual cosa apunta a la necessitat de visibilitzar, comunicar i institucionalitzar millor aquestes mesures dins l'organització.

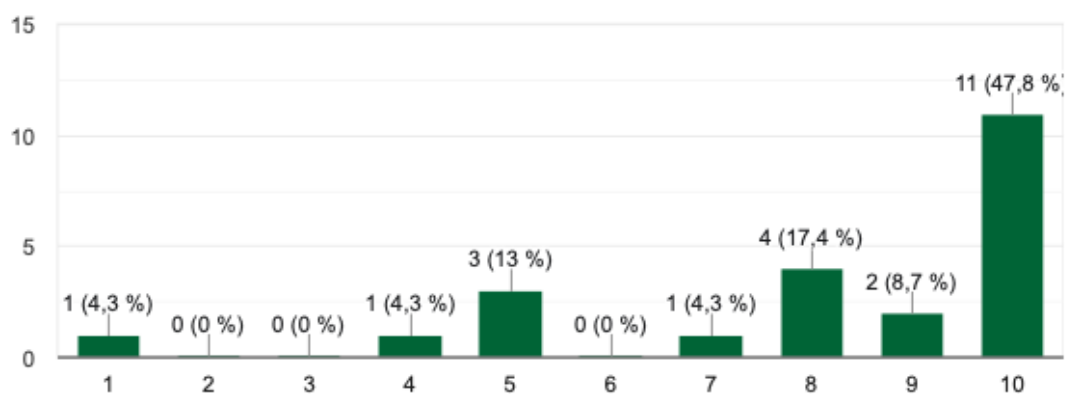


Pregunta: He rebut o tinc accés a formació sobre diversitat i inclusió LGTBI dins l'empresa



Les dades mostren una percepció clarament negativa: el 30,4% del personal puntua amb un 1, indicant que no ha rebut ni té accés a formació sobre diversitat i inclusió LGTBI. Tot i que un 17,4% ha puntuat amb un 8 i un 8,7% amb un 9, la majoria de respostes se situen en la franja baixa i mitjana, fet que revela una manca generalitzada de formació o desconeixement d'aquesta oferta. Caldrà establir accions formatives específiques i fer-ne una bona difusió per garantir-ne l'accessibilitat i la visibilització.

Pregunta: Crec que les persones trans tenen les mateixes oportunitats i suport dins l'Ajuntament que la resta de treballadors/es



La valoració és majoritàriament positiva: un 47,8% del personal ha puntuat amb un 10, i un 17,4% amb un 8. Aquestes dades reflecteixen una percepció global de respecte i igualtat d'oportunitats envers les persones trans dins l'Ajuntament. Tot i això, la presència de puntuacions mitjanes i baixes (1 a 5) en un 26% de les respostes indica que hi ha



persones que no perceben aquesta igualtat de manera plena, la qual cosa suggereix la necessitat de continuar treballant en accions de visibilització, sensibilització i suport específic.

10.2 Anàlisi de les dades

L'anàlisi de les respostes recollides en relació amb la diversitat sexual i de gènere posa de manifest una valoració majoritàriament positiva per part del personal de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts. En termes generals, es constata que l'organització disposa d'un ambient laboral percebut com a respectuós i inclusiu, en què una gran part de les persones se senten còmodes davant la possibilitat que companys o companyes puguin expressar obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere. Aquesta actitud de tolerància i normalització representa una base sòlida sobre la qual continuar treballant per consolidar una cultura inclusiva de manera transversal.

Malgrat aquests indicadors positius, l'anàlisi també evidencia aspectes que caldria reforçar, com ara el desconeixement per part d'una part del personal sobre l'existència de polítiques específiques en aquest àmbit, així com la manca de formació percebuda en matèria de diversitat LGTBI. També s'observa una certa variabilitat en la percepció d'igualtat d'oportunitats per a persones LGTBI, fet que convida a continuar incorporant una mirada més interseccional i explícita en l'àmbit de la inclusió.

En aquest sentit, i tenint en compte les directrius del Reial decret 1026/2024, que estableix l'obligació de garantir la igualtat i la no discriminació també per motius d'orientació sexual i identitat de gènere, es considera recomanable valorar l'elaboració d'un Pla LGTBI específic, que complementi i reforci els compromisos actuals del Pla d'Igualtat i permeti avançar cap a una organització plenament segura, respectuosa i diversa per a tothom.



10.3 Conclusions de l'àmbit diversitat sexual i de gènere (LGTBI)

S'identifiquen els principals punts forts i les àrees de millora identificades en l'àmbit de la diversitat sexual i de gènere (LGTBI) pel que fa a l'Ajuntament.

DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE (LGTBI)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Entorn respectuós i segur: Una part majoritària del personal percep l'Ajuntament com un entorn respectuós i segur per a les persones LGTBI. Bona disposició: Hi ha una bona disposició a l'acceptació de la diversitat, amb puntuacions molt altes en la comoditat per parlar obertament sobre orientació sexual o identitat de gènere. Percepció d'igualtat: La percepció d'igualtat d'oportunitats per a persones trans és elevada, fet que indica una cultura interna relativament oberta a la diversitat. Base favorable: Es compta amb una base favorable per implementar accions específiques, amb consens social intern.	Nivell de formació i manca de recursos: Es detecta un nivell baix de formació i accés a recursos específics sobre diversitat LGTBI. Desconeixement general entre el personal: Hi ha desconeixement generalitzat sobre si existeixen polítiques específiques per evitar la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere. Diferències en la percepció d'igualtat: S'observa una variabilitat important en la percepció d'igualtat d'oportunitats, la qual cosa evidencia la necessitat d'una acció més estructurada. Manca de pla LGTBI: No existeix actualment un Pla LGTBI específic, tot i que la normativa actual (RD 1026/2024) recomana la seva elaboració en el marc de la igualtat i la no discriminació.



8. ACCIONS POSITIVES

En aquesta fase s'identifiquen i es concreten les mesures necessàries i adequades per abordar tots aquells aspectes que, d'acord amb el diagnòstic previ, han estat considerats insuficients o susceptibles de millora. Igualment, s'estableixen les línies estratègiques que han de permetre assolir els objectius fixats i avançar cap a la situació desitjada.

El desenvolupament d'aquesta fase es duu a terme seguint els passos següents:

1. Definir els objectius que es volen assolir una vegada analitzada la situació real de l'Ajuntament.
2. Programar les accions a partir dels punts forts i febles i les àrees de millora identificades en els àmbits analitzats a la fase del diagnòstic. S'especifica per a cadascuna de les accions:
 - Breu descripció de l'acció.
 - Grau de prioritat: molt alta, alta, mitjana, baixa.
 - Persona o departament responsable de l'execució.
 - Calendari d'implementació.
3. Definir els indicadors que permetran fer el seguiment i l'avaluació de les accions programades.



AP.1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

AP 1.1. Presentació del Pla d'Igualtat a l'Equip de Govern

- **Descripció:** Incloure la presentació del Pla d'Igualtat en l'ordre del dia d'una reunió de l'Equip de Govern.
- **Objectius:**
 - Sensibilitzar en matèria d'igualtat a la Direcció de l'organització.
 - Protocol·litzar explícitament una cultura d'igualtat d'oportunitats per a les persones amb poder de decisió sobre la gestió organitzativa.
- **Passos a seguir:**
 1. Definir els continguts clau que s'han de comunicar.
 2. Elaborar el material informatiu que es facilitarà a les persones assistents.
 3. Enviar la convocatòria amb l'ordre del dia, incloent com a punt destacat la "Presentació del Pla d'igualtat d'oportunitats de gènere de l'Ajuntament Sant Joan les Fonts 2025-2029".
 4. Dur a terme la sessió de presentació i explicació del Pla davant les persones convocades.
 5. Definir els indicadors de seguiment
- **Indicadors de seguiment:**
 - Data de realització de la sessió de presentació.
 - Nombre de persones assistents a la reunió.
 - Percentatge d'assistents respecte a les persones convocades.
 - Valoració qualitativa de la sessió per part de les persones assistents (via enquesta breu).
 - Incorporació del punt a l'ordre del dia i registre d'acta de la reunió amb menció explícita del Pla.
- **Termini d'execució:** 1r trimestre 2026
- **Prioritat:** Alta
- **Responsables:** Comissió d'igualtat



AP 1.2 Difusió del compromís de l'Ajuntament amb la igualtat

- **Descripció:** Es planteja impulsar una campanya de comunicació interna i externa per difondre les polítiques d'igualtat de l'organització, posant en valor les accions adoptades i els avantatges d'un entorn de treball inclusiu i equitatiu. Aquesta iniciativa contemplarà la difusió de continguts a través del web institucional, el tauler d'anuncis, comunicacions internes com butlletins informatius, i altres canals accessibles per a tot el personal i agents col·laboradors.
- **Objectius:** Donar visibilitat al compromís institucional amb la igualtat de gènere, promovent la transparència i sensibilització tant dins de l'organització com entre els agents externs vinculats.
- **Passos a seguir:**
 1. Dissenyar un missatge central sobre el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat.
 2. Crear continguts visuals i escrits que reflecteixin aquest missatge.
 3. Publicar la informació a la web corporativa, en la secció de "Responsabilitat Social" o una secció dedicada a la igualtat.
 4. Col·locar cartells i avisos al taulell d'anuncis físic i electrònic, destacant les iniciatives relacionades amb la igualtat.
 5. Incloure una secció específica sobre la igualtat en els butlletins informatius periòdics de l'Ajuntament.
 6. Organitzar esdeveniments o xerrades internes per reforçar aquest missatge.
- **Indicadors de seguiment**
 - Publicació realitzada al web institucional (sí/no i data).
 - Nombre de canals interns i externs utilitzats per a la difusió del missatge.
 - Nombre de materials de comunicació elaborats (cartells, correus, publicacions...).
 - Nombre de comunicacions específiques emeses (ex: butlletins, newsletters).
 - Nombre d'activitats o esdeveniments realitzats vinculats a la campanya.
 - Percentatge de personal que afirma conèixer el compromís institucional amb la igualtat (a través d'enquesta posterior).
- **Termini d'execució:** 2n trimestre 2026
- **Prioritat:** Alta



- **Responsables:**
 - Comissió d'Igualtat
 - Departament de comunicació i màrqueting
 - Departament de Sistemes d'Informació / TIC



AP.2: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

AP 2.1 Redactar ofertes en llenguatge no sexista

- **Descripció:** Aquesta acció consisteix a revisar i adaptar la redacció de totes les ofertes de feina que publica l'Ajuntament per tal que facin un ús inclusiu i no discriminatori del llenguatge. S'evitarà el masculí genèric i s'incorporaran fórmules que visibilitzin tots els gèneres, tot fomentant la igualtat d'oportunitats en l'accés als processos selectius.
- **Objectius:**
 - Garantir un llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista en tots els processos de selecció.
 - Visibilitzar el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
 - Evitar qualsevol biaix de gènere implícit en la redacció de les ofertes laborals.
- **Passos a seguir:**
 1. Elaborar una guia interna amb recomanacions per a l'ús de llenguatge no sexista en ofertes de feina.
 2. Revisar les ofertes actuals per adaptar-les a criteris inclusius (dobles formes, fórmules impersonals, col·lectius...).
 3. Formar el personal responsable de la redacció i publicació de les ofertes en ús de llenguatge igualitari.
 4. Establir un filtre de revisió prèvia a la publicació de les ofertes per assegurar-ne la conformitat.
 5. Incorporar una clàusula expressa de compromís amb la igualtat en totes les convocatòries.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Nombre i percentatge d'ofertes revisades i adaptades amb criteris de llenguatge no sexista.
 - Existència i difusió d'una guia interna sobre llenguatge inclusiu.
 - Percentatge de personal format en redacció inclusiva.
 - Incorporació de la clàusula d'igualtat a totes les convocatòries de selecció.



- **Termini d'execució:** 2n trimestre 2026
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - Comissió d'igualtat
 - Departament de RRHH

AP 2.2 Fer pública la composició de tribunals i criteris de selecció

- **Descripció:** Augmentar la transparència i la confiança en els processos de selecció de l'Ajuntament, garantint que la ciutadania i la plantilla coneguin la composició dels tribunals qualificadors, així com els criteris emprats per a la valoració i selecció de candidatures. Aquesta mesura contribueix a prevenir situacions de discriminació i reforça el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats.
- **Objectius:**
 - Millorar la transparència i traçabilitat dels processos selectius.
 - Reduir possibles sospites de subjectivitat o discriminació en les valoracions.
 - Reforçar el principi d'igualtat d'oportunitats i mèrit en l'accés a l'ocupació pública.
- **Passos a seguir:**
 1. Establir un protocol de publicació de la composició dels tribunals abans de l'inici del procés selectiu.
 2. Definir els criteris de selecció de manera clara i objectiva en cada convocatòria.
 3. Publicar tota la informació rellevant (composició, criteris, barems) al web corporatiu.
 4. Incorporar la perspectiva de gènere en els criteris i assegurar representació equilibrada als tribunals.
 5. Establir mecanismes de consulta i resposta a dubtes o reclamacions sobre aquests processos.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Percentatge de processos selectius amb informació publicada prèviament.
 - Grau de paritat en la composició dels tribunals.
 - Nombre de consultes o reclamacions rebudes vinculades a la transparència del procés.



- Existència d'un espai específic al web amb la informació sobre processos selectius.
- **Termini d'execució:** 1r trimestre 2027
- **Prioritat:** Alta
- **Responsables**
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria/Àrea jurídica
 - Departament de RRHH



AP.3: FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT

AP 3.1 Revisar l'impacte de la formació per sexe

- **Descripció:** Aquesta acció consisteix a analitzar periòdicament la participació i l'impacte de la formació interna i/o contínua desagregada per sexe, amb l'objectiu de detectar possibles desequilibris i garantir que dones i homes accedeixen en igualtat de condicions a les oportunitats formatives i de desenvolupament professional.
- **Objectius:**
 - Detectar si existeixen diferències en l'accés, la tipologia o els resultats de la formació per sexe.
 - Identificar possibles barreres estructurals o de conciliació que afectin més a un col·lectiu.
 - Adaptar l'oferta formativa per garantir la igualtat d'oportunitats reals.
- **Passos a seguir:**
 1. Recollir dades de participació en formació (hores, temàtiques, nivells professionals) desagregades per sexe.
 2. Analitzar els resultats i elaborar un informe anual amb conclusions i propostes de millora.
 3. Presentar els resultats a la Comissió d'Igualtat.
 4. Fer ajustos en l'oferta formativa en cas de detectar desequilibris.
- **Indicadors de seguiment:**
 - % de participació per sexe a les formacions anuals.
 - Nombre d'informes d'impacte elaborats.
 - Nombre i tipus de mesures correctores aplicades.
 - Grau de reducció de desequilibris de participació amb el temps.
- **Termini d'execució:** 1r trimestre 2028
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria
 - Departament de RRHH



AP 3.2 Formació online

- **Descripció:** Aquesta acció té per objectiu potenciar l'oferta formativa en línia per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal de l'Ajuntament. La modalitat virtual permet una major flexibilitat horària i una millor adaptació a les necessitats individuals.
- **Objectius:**
 - Millorar l'accessibilitat a la formació independentment de les responsabilitats familiars.
 - Promoure una cultura organitzativa que valori la conciliació com un dret col·lectiu.
 - Evitar desigualtats indirectes en l'accés a la formació per motius de gènere.
- **Passos a seguir:**
 1. Incloure en el pla formatiu anual una quota mínima de formació virtual.
 2. Establir col·laboració amb entitats públiques i privades que ofereixin formació en línia.
 3. Garantir la comunicació clara i accessible de les formacions disponibles en aquest format.
 4. Avaluar la participació i satisfacció de la plantilla en relació amb la formació online.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Percentatge de formacions ofertes en format virtual.
 - Percentatge de participació femenina i masculina en formació online.
 - Nombre de sessions en línia programades anualment.
 - Resultats d'enquestes de satisfacció específiques sobre la formació en línia.
- **Termini d'execució:** 1r trimestre 2029
- **Prioritat:** Baixa
- **Responsables:**
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria
 - Departament de RRHH



AP.4: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

AP 4.1. Crear un protocol de promoció igualitària

- **Descripció:** Elaboració i implementació d'un protocol específic que reguli els processos de promoció interna a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, assegurant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, evitant biaixos i garantint la transparència i objectivitat en les valoracions i accés a llocs de major responsabilitat.
- **Objectius:**
 - Assegurar la igualtat d'accés a la promoció professional entre dones i homes.
 - Prevenir possibles discriminacions directes o indirectes per raó de sexe o altres interseccions (edat, maternitat, etc.).
 - Establir mecanismes clars, transparents i objectius per als processos de promoció.
 - Impulsar la presència femenina en llocs de responsabilitat i decisió.
- **Passos a seguir**
 1. Revisió de les dades històriques de promocions internes desagregades per sexe.
 2. Anàlisi de riscos de discriminació o biaixos de gènere en els processos actuals.
 3. Redacció del protocol amb criteris objectius, transparents i igualitaris.
 4. Validació per part del Comitè d'Igualtat i representació legal dels treballadors/es.
 5. Aprovació institucional i publicació interna del protocol.
 6. Formació del personal directiu i de comandament sobre l'aplicació del protocol.
 7. Aplicació del protocol en cada procés de promoció interna.
 8. Seguiment i revisió anual del seu compliment i eficàcia.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Existència del protocol aprovat i difós.
 - % de promocions desagregades per sexe.
 - Increment de la presència femenina en llocs de responsabilitat.
 - Nombre de processos amb aplicació efectiva del protocol.
 - Valoració qualitativa de la Comissió d'igualtat anualment.
- **Termini d'execució:** 1r trimestre 2027
- **Prioritat:** Alta



- **Responsables:**
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria
 - Departament de RRHH

AP 4.2 Supervisar l'impacte de la maternitat/paternitat en promoció

- **Descripció:** Establir un sistema de seguiment i anàlisi per detectar si la maternitat, paternitat o reduccions de jornada per cura afecten negativament les oportunitats de promoció del personal de l'Ajuntament. Aquest seguiment permetrà evidenciar possibles discriminacions indirectes i aplicar mesures correctores o de protecció si escau.
- **Objectius:**
 - Detectar i corregir possibles penalitzacions encobertes associades a permisos de maternitat/paternitat.
 - Assegurar que l'exercici dels drets de conciliació no afecta l'avanç professional.
 - Disposar de dades per millorar els criteris de promoció.
 - Complir amb la normativa estatal d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.
- **Passos a seguir:**
 1. Definir les situacions de maternitat, paternitat i reduccions de jornada que seran objecte de seguiment.
 2. Creuar dades de promocions internes amb absències o permisos per cures.
 3. Analitzar si existeixen diferències entre persones que han fet ús d'aquests drets i les que no.
 4. Fer seguiment anual i elaborar un informe no nominatiu amb les conclusions.
 5. Presentar l'informe a la Comissió d'Igualtat i, si cal, fer propostes correctores.
 6. Incorporar resultats al seguiment general del Pla d'Igualtat.
 7. Difondre entre el personal que aquests drets no han de penalitzar la promoció.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Existència d'informe anual d'impacte de maternitat/paternitat en promoció.
 - % de promocions internes vinculades a persones que han fet ús d'aquests drets.



- Comparativa de temps de promoció entre persones amb i sense permisos.
- Mesures correctores implementades si s'identifiquen desigualtats.
- Valoració de la Comissió d'Igualtat sobre l'equitat del procés.
- **Termini d'execució:** 2n trimestre 2028
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria
 - Departament de RRHH



AP.5: RETRIBUCIÓ

AP 5.1 Revisió dels criteris d'assignació dels complements salarials

- **Descripció:** Analitzar i revisar els criteris pels quals es concedeixen complements salarials (com disponibilitat, hores extres, responsabilitat, etc.) per assegurar que s'apliquen de forma objectiva i igualitària, evitant possibles biaixos de gènere.
- **Objectius:**
 - Garantir que tothom tingui el mateix accés a complements retributius.
 - Reduir possibles fonts de desigualtat indirecta.
 - Donar transparència al sistema de retribució variable.
- **Passos a seguir:**
 1. Recollir la documentació actual dels criteris d'assignació.
 2. Revisar amb RRHH i Secretaria si s'apliquen igual per a dones i homes.
 3. Comparar amb els resultats de l'auditoria retributiva 2024 a final d'aquest Pla d'Igualtat (2028).
 4. Elaborar un llistat de recomanacions de millora.
 5. Presentar-lo a la Comissió d'Igualtat per validar-lo.
 6. Adaptar instruccions internes o manuals si cal.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Nombre de criteris documentats versus no documentats.
 - Percentatge de treballadors/es amb accés a complements (per sexe).
 - Canvis introduïts a les instruccions internes.
 - Validació per part de la Comissió d'Igualtat.
- **Termini d'execució:** 3r trimestre 2028
- **Prioritat:** Alta
- **Responsables:**
 - Secretaria
 - RRHH
 - Comissió d'Igualtat



AP 5.2 Revisar si hi ha desigualtat en les oportunitats de promoció i accés a llocs millor remunerats

- **Descripció:** Analitzar si existeixen diferències entre dones i homes a l'hora d'accedir a formació, promocions internes o llocs amb retribucions més altes, i proposar mesures per garantir les mateixes oportunitats de carrera i evolució professional.
- **Objectius:**
 - Detectar desigualtats indirectes que afectin l'evolució salarial.
 - Fomentar l'accés igualitari a llocs millor valorats.
 - Prevenir la cronificació de la bretxa retributiva a llarg termini.
- **Passos a seguir:**
 1. Revisar l'històric d'ofertes internes i promocions (últims 3-5 anys) per sexe.
 2. Comprovar la participació i l'accés a formacions vinculades a millora professional.
 3. Analitzar si hi ha segregació per sexe en grups professionals superiors.
 4. Traslladar resultats a la Comissió d'Igualtat i incloure propostes de millora.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Nre. d'ofertes internes cobertes per dones vs. homes.
 - Participació en accions formatives amb impacte retributiu.
 - Evolució del percentatge de dones en llocs millor remunerats.
 - Nombre de propostes o accions activades.
- **Termini d'execució** 3r trimestre 2027
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - RRHH
 - Comissió d'Igualtat
 - Secretaria



AP.6: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

AP 6.1 Difusió de les mesures existents de l'Ajuntament en matèria de conciliació

- **Descripció:** Acció destinada a garantir que tot el personal de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts conegui de manera clara, accessible i actualitzada les mesures de conciliació i corresponsabilitat a les quals pot accedir. La difusió es farà a través de diversos canals (guia resum, intranet, cartelleria, reunions informatives...), amb especial èmfasi en el foment del seu ús per part dels homes.
- **Objectius:**
 - Incrementar el coneixement real dels drets de conciliació per part del personal.
 - Reduir les desigualtats en l'accés a permisos i mesures de flexibilitat.
 - Promoure un ús equitatiu d'aquests drets entre dones i homes.
 - Prevenir la penalització cultural de l'ús dels drets per part dels homes.
- **Passos a seguir:**
 1. Recopilar totes les mesures de conciliació existents: permisos, reduccions, flexibilitat, teletreball, etc.
 2. Dissenyar un llistat amb llenguatge clar i no sexista.
 3. Distribuir-la per correu intern. El correu s'enviarà amb confirmació de lectura.
 4. Fer un llistat mode excel per recollir els permisos concedits, poder diferenciar-los per sexe i observar increments. i tendències.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Guia elaborada i publicada.
 - Increment d'ús de permisos de conciliació per part d'homes.
- **Termini d'execució:** 4rt trimestre 2026
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - Departament de RRHH
 - Secretaria
 - Comissió d'igualtat
 - Departament de Sistemes d'Informació / TIC



AP 6.2 Adaptar la jornada laboral en casos de cures a dependents

- **Descripció:** Implementar un sistema formalitzat dins l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts que permeti l'adaptació horària personalitzada per aquelles persones treballadores que tenen al seu càrrec persones dependents (fills/es amb discapacitat, familiars amb dependència reconeguda, etc.). Aquestes adaptacions s'han de garantir sense penalització professional ni econòmica.
- **Objectius:**
 - Facilitar la conciliació per a persones cuidadores, especialment en casos greus.
 - Reduir la sobrecàrrega de les dones en rols de cures no compartides.
 - Donar resposta equitativa a situacions familiars complexes.
 - Fer visible la corresponsabilitat institucional amb les cures.
- **Passos a seguir:**
 1. Definir els criteris objectius per acollir-se a l'adaptació (tipus de dependència, grau, certificat...).
 2. Establir un protocol de sol·licitud i resolució ràpida, garantint confidencialitat i flexibilitat.
 3. Oferir opcions com franges adaptades, jornada partida, reducció temporal sense pèrdua retributiva (en casos justificats), teletreball prioritari.
 4. Informar el personal de manera clara i accessible.
 5. Fer seguiment anual de les adaptacions concedides i el seu impacte.
- **Indicadors de seguiment**
 - Nombre d'adaptacions de jornada concedides per cures.
 - % d'adaptacions sol·licitades per dones i per homes.
 - Temps mitjà de resposta a les sol·licituds.
 - Grau de satisfacció de les persones cuidadores.
 - Nombre de mesures correctores aplicades en cas de denegacions.
- **Termini d'execució:** 4rt trimestre 2028
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - Departament de RRHH
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria



AP.7: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

AP 7.1 Revisió de la nomenclatura de llocs de treball

- **Descripció:** Revisió i adaptació del catàleg de llocs de treball, la Relació de Llocs de Treball (RLT) i altres documents oficials de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts per garantir que els noms dels llocs siguin en llenguatge no sexista, visibilitzin el gènere femení i evitin formulacions masculines per defecte. Es buscaran fórmules neutres, dobles formes o femenines, segons correspongui.
- **Objectius:**
 - Garantir una representació lingüística equitativa i inclusiva.
 - Evitar la masculinització per defecte en les estructures organitzatives.
 - Fer visible la presència i aportació de les dones en tots els àmbits professionals.
 - Complir amb els requeriments normatius en matèria d'igualtat lingüística.
- **Passos a seguir:**
 1. Recopilar la llista de llocs de treball oficials (RLT, plantilla, organigrama, contractacions).
 2. Analitzar els noms per detectar masculinitzacions, formes androcèntriques o poc inclusives.
 3. Fer propostes de canvi amb l'assessorament d'experts en llenguatge inclusiu i d'acord amb criteris filològics (doble forma, genèrics neutres, etc.).
 4. Validar les noves denominacions amb Secretaria i RRHH.
 5. Aplicar els canvis en tots els documents interns i públics (web, convocatòries, cartells...).
 6. Comunicar els canvis de manera pedagògica al personal.
- **Indicadors de seguiment:**
 - % de llocs de treball adaptats a llenguatge inclusiu.
 - Existència d'un document-guia o criteris lingüístics adoptats.
 - Nombre de documents interns i externs revisats i actualitzats.
 - Valoració del personal sobre la percepció d'inclusivitat.
 - Incorporació del criteri en noves convocatòries o creacions de llocs.



- **Termini d'execució:** 2n trimestre 2026
- **Prioritat:** Mitja
- **Responsables:**
 - Departament de RRHH
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria
 - Departament de comunicació i màrqueting
 - Departament de Sistemes d'Informació / TIC

AP 7.2 Revisió del lloc web amb un estil de llenguatge no sexista

- **Descripció:** Revisió integral del contingut textual del lloc web institucional de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts per garantir que utilitza un llenguatge inclusiu, no androcèntric ni discriminatori, amb especial atenció als apartats de serveis municipals, tràmits, perfils professionals, convocatòries i notícies. La revisió inclourà també imatges i recursos visuals que puguin reforçar estereotips de gènere.
- **Objectius:**
 - Assegurar que la comunicació pública digital reflecteixi els valors d'igualtat.
 - Evitar la invisibilització de les dones i altres col·lectius en el llenguatge institucional.
 - Fomentar una relació més propera i justa amb la ciutadania.
 - Complir amb els estàndards normatius d'accessibilitat i igualtat.
- **Passos a seguir:**
 1. Auditar els continguts actuals del web (textos, títols, formularis, notícies...).
 2. Detectar usos sexistes, masculinitzacions, imatges estereotipades o exclusions de gènere.
 3. Proposar revisions amb el suport d'un protocol de llenguatge inclusiu o una guia pròpia.
 4. Coordinar-se amb el Departament de Comunicació i TIC per implementar els canvis.
 5. Establir un sistema de revisió periòdica per garantir que els continguts futurs també siguin inclusius.



6. Comunicar públicament la voluntat institucional de fer un ús igualitari del llenguatge.

- **Indicadors de seguiment:**

- Nombre de pàgines revisades i adaptades.
- Existència d'un protocol o criteris de llenguatge inclusiu publicat.
- Llistat d'incidències repetides en el contingut web corregit.
- Nombre d'incidències o consultes detectades postrevisió.
- Valoració de la Comissió d'Igualtat.

- **Termini d'execució:** 2n trimestre 2026

- **Prioritat:** Baixa

- **Responsables:**

- Departament de Sistemes d'Informació / TIC
- Comissió d'igualtat
- Secretaria
- Suport extern



AP.8: SALUT LABORAL

AP 8.1 Condicionar espais per a la facilitació de la lactància i de l'extracció de la llet materna

- **Descripció:** Creació o adaptació d'un espai físic dins de les instal·lacions de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts que permeti a les treballadores lactants extradir-se la llet materna de manera còmoda, segura, privada i higiènica, durant la seva jornada laboral. Aquesta mesura garanteix el dret a la lactància, afavoreix la conciliació i protegeix la salut de mares i nadons.
- **Objectius:**
 - Facilitar la conciliació i reincorporació de mares lactants.
 - Complir amb la normativa en matèria de salut laboral i protecció de la maternitat.
 - Prevenir riscos físics i emocionals vinculats a la impossibilitat d'extracció.
 - Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat i la salut.
- **Passos a seguir:**
 1. Identificar un espai adequat, accessible i amb intimitat dins de les dependències municipals.
 2. Equipar-lo amb:
 - Seient còmode i taula
 - Endoll elèctric
 - Nevera (o espai de refrigeració proper)
 - Senyalització i reserva d'ús temporal
 - Productes de neteja i higiènics
 3. Establir un protocol d'ús voluntari i confidencial, amb calendari o sistema de reserva.
 4. Informar totes les treballadores de l'existència del servei des del moment del permís de maternitat.
 5. Fer un seguiment periòdic per millorar l'espai o ampliar-lo si cal.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Existència de l'espai i el protocol d'ús.
 - % de mares lactants que han fet ús del servei.



- Nivell de satisfacció de les usuàries.
- Nombre d'incidències o millores proposades.
- Visibilització del recurs en canals interns (Intranet, guia d'acollida, RRHH...).
- **Termini d'execució:** 1er trimestre 2026
- **Prioritat:** Alta
- **Responsables:**
 - Departament de RRHH
 - Comissió d'igualtat

AP 8.2 Analitzar les absències laborals desagregades per escales professionals i gènere

- **Descripció:** Explotació i estudi de les dades d'absentisme laboral dins l'Ajuntament, diferenciant-les per gènere i escales professionals (funcionariat, personal laboral, serveis tècnics, administració, brigades, neteja, etc.) per tal de detectar possibles desigualtats estructurals en la salut i les condicions laborals, així com diferències per rols de cura o sobrecàrrega física i emocional.
- **Objectius:**
 - Identificar patrons de salut diferencials entre dones i homes.
 - Detectar escales o col·lectius amb absències reiterades per motius laborals o psicosocials.
 - Relacionar les absències amb possibles factors de gènere (cures, estrès, desigualtats).
 - Dissenyar accions preventives ajustades per millorar la salut laboral amb perspectiva de gènere.
- **Passos a seguir:**
 1. Recopilar les dades d'absències dels darrers 2-3 anys, desagregades per:
 - Sexe
 - Escala professional
 - Tipologia de baixa (comuna, laboral, familiar, psicosocial...)
 2. Analitzar percentatges, durada mitjana i recurrència per grup.
 3. Detectar àrees amb diferències significatives o absències relacionades amb riscos psicosocials o cures.



4. Elaborar un informe amb resultats i recomanacions.
 5. Traslladar els resultats a RRHH, Igualtat i PRL per plantejar accions correctores.
 6. Establir una periodicitat anual per aquest tipus d'anàlisi.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Nombre d'escala amb dades analitzades.
 - % d'absències amb bretxa per gènere detectada.
 - Nombre de recomanacions derivades de l'anàlisi.
 - Nombre d'accions preventives implementades com a conseqüència.
 - Evolució interanual de l'absentisme per grup i gènere.
 - **Termini d'execució:** 4rt trimestre 2027
 - **Prioritat:** Mitja
 - **Responsables:**
 - Departament de RRHH
 - Comissió d'igualtat
 - Secretaria



AP.9: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

AP 9.1 Constituir una comissió d'intervenció especialitzada

- **Descripció:** Creació d'una comissió interna, imparcial i formada, encarregada de valorar, gestionar i acompanyar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe dins l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts. Aquesta comissió actuarà segons els protocols interns i garantirà confidencialitat, imparcialitat, protecció de la víctima i absència de represàlies.
- **Objectius:**
 - Garantir una resposta segura i especialitzada davant situacions d'assetjament.
 - Complir amb l'obligació legal de disposar d'un òrgan d'intervenció interna.
 - Protegir les persones afectades amb garanties de confidencialitat i no discriminació.
 - Fer efectiva l'aplicació del Protocol d'assetjament intern.
- **Passos a seguir:**
 1. Redactar la proposta de composició i funcions de la comissió (basada en bones pràctiques).
 2. Designar membres imparcials, formats i amb presència paritària (RRHH, Igualtat, Secretaria, representació legal del personal...).
 3. Establir les normes de funcionament:
 - Com es convoca
 - Terminis d'actuació
 - Procediments interns i registres
 - Coordinació amb serveis externs, si escau
 4. Formar els membres en intervenció davant l'assetjament, comunicació no violenta i drets de les víctimes.
 5. Aprovar-ne la constitució formal i fer-ne difusió interna.
 6. Garantir que el seu funcionament queda reflectit al Protocol intern d'assetjament.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Existència formal de la comissió i acte de constitució.



- Nombre de membres formats i amb coneixements específics.
- Nombre de casos valorats per la comissió.
- Termini mitjà de resposta des de la notificació.
- Valoració de les persones ateses (si escau).
- **Termini d'execució:** 2n trimestre 2028
- **Prioritat:** Alta
- **Responsables:**
 - Comissió d'igualtat
 - Departament de RRHH
 - Secretaria

AP 9.2 Disposar d'un canal segur i anònim de denúncies

- **Descripció:** Implantar un canal intern de denúncies o comunicació de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, que garanteixi l'anonimat, la protecció de la víctima, la traçabilitat del cas i la imparcialitat en la gestió. Aquest canal pot ser digital (formulari web amb protecció de dades) i/o físic (bústia confidencial), i complementarà el circuit establert al protocol intern.
- **Objectius:**
 - Facilitar que les víctimes o testimonis puguin denunciar situacions d'assetjament de forma segura.
 - Evitar la revictimització o el bloqueig per por a represàlies.
 - Assegurar la traçabilitat, confidencialitat i seguiment dels casos.
 - Millorar la capacitat de resposta de la institució davant aquestes situacions.
- **Passos a seguir:**
 1. Definir els criteris tècnics i legals del canal (anonimat, protecció de dades, accés limitat...).
 2. Establir una doble via de comunicació:
 - Formulari digital xifrat
 - Bústia física amb clau
 3. Assignar una única unitat gestora del canal (Comissió d'Intervenció, RRHH o Secretaria, segons el cas).



4. Establir protocols de resposta i termini màxim per valorar cada denúncia.
 5. Difondre el canal entre tota la plantilla mitjançant la Intranet, formació i cartelleria.
 6. Incorporar indicadors de seguiment al Pla d'Igualtat i al Protocol d'Assetjament.
- **Indicadors de seguiment:**
 - Existència del canal i registres de funcionament.
 - Nombre de comunicacions rebudes (sense exposar dades sensibles).
 - Temps mitjà de resposta i resolució.
 - Grau de coneixement del canal per part de la plantilla.
 - Valoració del sistema (anònimament) per part d'usuàries o personal format.
 - **Termini d'execució:** 3er trimestre 2026
 - **Prioritat:** Alta
 - **Responsables:**
 - Comissió d'intervenció especialitzada
 - Secretaria (garantia legal i registre)
 - Departament de RRHH
 - Departament de Sistemes d'Informació / TIC (si és digital)



9. CALENDARI D'ACTUACIÓ

DATA D'EXECUCIÓ	CODI	PRIORITAT	ACCIÓ
1r trim. 2026	AP 1.1	Alta	Presentació del Pla d'Igualtat al Comitè Directiu
2n trim. 2026	AP 1.2	Alta	Difusió del compromís de l'Ajuntament amb la igualtat
1r trim. 2026	AP 8.1	Alta	Condicionar espais per a la facilitació de la lactància i de l'extracció de la llet materna
2n trim. 2026	AP 2.1	Mitja	Redactar ofertes en llenguatge no sexista
2n trim. 2026	AP 7.1	Mitja	Revisió de la nomenclatura de llocs de treball
2n trim. 2026	AP 7.2	Baixa	Revisió del lloc web amb un estil de llenguatge no sexista
4t trim. 2026	AP 6.1	Mitja	Difusió de les mesures existents de l'Ajuntament en matèria de conciliació
1r trim. 2027	AP 2.2	Alta	Fer pública la composició de tribunals i criteris de selecció
1r trim. 2027	AP 4.1	Alta	Crear un protocol de promoció igualitària
3r trim. 2027	AP 5.2	Mitja	Revisar si hi ha desigualtat en les oportunitats de promoció i accés a llocs millor remunerats
4t trim. 2027	AP 8.2	Mitja	Analitzar les absències laborals desagregades per escales professionals i gènere
1r trim. 2028	AP 3.1	Mitja	Revisar l'impacte de la formació per sexe
2n trim. 2028	AP 4.2	Mitja	Supervisar l'impacte de la maternitat/paternitat en la promoció
2n trim. 2028	AP 9.1	Alta	Constituir una comissió d'intervenció especialitzada contra l'assetjament
3r trim. 2026	AP 9.2	Alta	Disposar d'un canal segur i anònim de denúncies
3r trim. 2028	AP 5.1	Alta	Revisió dels criteris d'assignació dels complements salarials



DATA D'EXECUCIÓ	CODI	PRIORITAT	ACCIÓ
4t trim. 2028	AP 6.2	Mitja	Adaptar la jornada laboral en casos de cures a dependents
1r trim. 2029	AP 3.2	Baixa	Formació online



10. VIGÈNCIA I IMPLEMENTACIÓ

El Pla d'Igualtat serà integral, transversal, dinàmic, coherent i flexible, les seves mesures atendran principis de raonabilitat i de proporcionalitat, i procurarà ajustar-se a la situació concreta de l'Ajuntament en cada moment.

La vigència del Primer Pla d'igualtat serà de quatre anys, és a dir, de 2025 a 2029 tenint en compte que el 2025 ha estat l'any de la seva elaboració i s'ha presentat al desembre del 2025.

11. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

La cultura d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament té durada indefinida. El Pla parteix d'una avaluació inicial que és el diagnòstic de la situació actual d'igualtat. Es faran avaluacions anuals, amb els informes corresponents.

En concloure la vigència del Pla, es redactarà un informe d'avaluació final que reflectirà els canvis esdevinguts des de l'avaluació inicial fins a la situació en el moment de finalitzar el període d'execució del Pla. Per fer-ne la redacció, a més de la informació dels informes d'avaluació, es podran usar eines complementàries de consulta a la plantilla per obtenir informació qualitativa sobre l'impacte real de les mesures desenvolupades.

La Comissió d'Igualtat té entre les seves cometes l'anàlisi contínua dels resultats del procés de seguiment i avaluació, així com l'orientació o reorientació de les accions i activitats, i també la proposta i aplicació de mesures correctores o de millora en el cas que fora necessari. Tot això quedarà degudament reflectit en les actes de les reunions de la Comissió que se celebrin amb l'objectiu de valorar l'evolució del Pla i que tindran una periodicitat anual.

Per tal de fer un seguiment del compliment de l'execució del Pla, es constituirà una Comissió de Seguiment paritària, la qual estarà formada per les mateixes persones que



formen la Comissió per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, degut a que coneixen en profunditat la metodologia de treball desenvolupada en les fases de diagnosi i formulació del Pla, així com les accions programades i els indicadors establerts per dur a terme el seguiment i avaluació.

Són funcions d'aquesta Comissió, les següents:

1. Fer un seguiment dels indicadors relacionats amb les mesures incloses en aquest Pla.
2. Realitzar sessions de treball per proposar possibles ajustos o correccions al Pla.
3. Elaborar de forma anual un informe de conclusions en el que es reflecteixi l'evolució dels indicadors i objectius aconseguits per cada mesura, proposant les recomanacions que considerin oportunes.

La vigència del pla serà de 4 anys des de la seva signatura.

- S'iniciarà el seguiment del pla per part de la Comissió de Seguiment 6 mesos després de la seva signatura.
- Aquesta Comissió continuarà amb la revisió de les dades Auditoria retributiva, la Valoració de llocs de treball i Accions positives addicionals.

La Comissió, es reunirà una mitjana de dues vegades per any amb caràcter ordinari. No obstant, poden celebrar-se reunions extraordinàries per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

S'iniciarà la negociació del nou Pla d'Igualtat 6 mesos abans del seu venciment.



12. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de l'Ajuntament.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'Ajuntament i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

- Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'Ajuntament.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.
- Continuar amb l'anàlisi de les dades que han servit de base per a l'adaptació del PI i amb la negociació de mesures que conté.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per dos representants de l'Ajuntament i dos representants de les persones treballadores:

Representants de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts:

- Maria Vidal Jodar (Alcaldeessa)
- Carles Grèbol Pagès (Regidor RRHH)



Representants dels treballadors/es:

- Víctor Díaz Gómez (Representant Del Personal)
- Núria Soler Limiñana (Representant Del Personal)

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada sis mesos, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 7 dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria de cadascuna de les dues representacions.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions i de la documentació lliurada a la Comissió, que no podrà ser utilitzada fora del seu àmbit ni per a finalitats diferents de les que en motivin el lliurament.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.
- Els membres de cadascuna de les parts poden delegar el seu vot en qualsevol altre membre de la seva representació, o nomenar un substitut en cas d'impossibilitat d'assistència, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per qui l'ha nomenat. La delegació o la substitució hauran de formalitzar-se per escrit on constarà la data de la delegació o de la substitució, el nom, cognoms i DNI de la persona que delega o que se substitueix i el nom, cognoms i DNI de la persona delegada o substituïda.



13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

1. Objecte del procediment

Regular el procés de modificació del Pla d'Igualtat i establir un mecanisme de resolució de discrepàncies entre les parts negociadores, d'acord amb el RD 901/2020, de 13 d'octubre.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment és aplicable a l'Ajuntament amb centre de treball a la província de Girona, que compta amb una Comissió d'Igualtat formada per representants legals dels treballadors i de l'Ajuntament.

I. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

3. Circumstàncies que poden motivar la modificació

La modificació del Pla d'Igualtat es portarà a terme en els següents casos:

- **Canvis legislatius:** Modificacions normatives que afectin continguts obligatoris del pla.
- **Alteracions en l'estructura de l'Ajuntament:** Fusions, absorcions, trasllats o ampliacions significatives de plantilla.
- **Modificacions organitzatives:** Reestructuracions internes que afectin les condicions laborals.
- **Resultats d'avaluacions:** Quan es detectin desviacions significatives en els indicadors establerts o es consideri necessari reforçar accions concretes.

4. Procés de modificació

- **Iniciativa de la modificació:** Podrà ser impulsada per l'Ajuntament, la Comissió d'Igualtat o els representants dels treballadors.



- **Convocatòria de la Comissió d'Igualtat:** La Direcció de l'Ajuntament convocarà la Comissió d'Igualtat en un termini màxim de 15 dies després de rebre la sol·licitud formal.
- **Negociació i acord:** La modificació es negociarà en el si de la Comissió d'Igualtat, seguint els principis de bona fe.
- **Formalització:** Els acords assolits es reflectiran mitjançant acta signada per totes les parts, amb posterior registre al Registre de Plans d'Igualtat.

II. PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

5. Mecanisme de resolució

En cas de no assolir un acord sobre la modificació del Pla d'Igualtat, s'adoptaran les següents mesures:

1. **Mediació interna:** La Comissió d'Igualtat podrà convocar sessions extraordinàries amb la presència d'un mediador intern designat per consens.
2. **Intervenció d'una autoritat externa:** Si no es resol la discrepància, es podrà sol·licitar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya o altres organismes previstos en la normativa vigent.
3. **Procediment administratiu o judicial:** Si persisteix la manca d'acord, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans jurisdiccionals competents en matèria laboral.

6. Registre de les actuacions

Totes les actuacions derivades del procés de resolució de discrepàncies es documentaran mitjançant actes i informes, que quedaran registrats per assegurar la traçabilitat del procés.

7. Entrada en vigor

Aquest procediment entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació per la Comissió d'Igualtat i serà revisat periòdicament per assegurar-ne l'adequació normativa i funcional.



14. ANNEXOS

- MANUAL DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL
- REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA
- PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE O ORIENTACIÓ SEXUAL



MANUAL DE VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Vs. 2018

BARCELONA C/ Casp, 78 4t 3ª 08010 Barcelona Tel 933 189 655
BIZKAIA Av. Zumalakarregi, 6 5º C 48200 Durango Tel 946 203 626 Fax 946 203 367
MADRID C/ Campo, 9 Bajo B 28670 Villaviciosa de Odón Tel 916 161 443 Fax 916 166 909
ALBACETE C/ Del Campo, 6, 1º B 02640 Almansa Tel 967 016 899

web: <http://www.gestiopublica.cat> | e-mail: bcn@gestiopublica.cat



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	4
FACTORS DE VALORACIÓ	5
FACTOR 1: DIFICULTAT TÈCNICA	6
SUBFACTOR 1.1: CONEIXEMENTS – FORMACIÓ PROFESSIONAL	6
SUBFACTOR 1.2: EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL	8
SUBFACTOR 1.3: INCERTESA I DIFICULTAT	10
SUBFACTOR 1.4: AUTONOMIA	13
FACTOR 2: RESPONSABILITAT	16
SUBFACTOR 2.1: IMPACTE EN L'ORGANITZACIÓ	16
SUBFACTOR 2.2: MAGNITUD ESTRATÈGICA	16
SUBFACTOR 2.3: TRANSCENDÈNCIA ECONÒMICA	17
SUBFACTOR 2.4: RESPONSABILITAT ESPECIAL PER HABILITACIÓ DE CARÀCTER ESTATAL	18
SUBFACTOR 2.5: RESPONSABILITAT PEL TREBALL PROPI	19
SUBFACTOR 2.6: RESPONSABILITAT PEL TREBALL D'ALTRES	21
SUBFACTOR 2.7: RESPONSABILITAT PER LES RELACIONS	23
FACTOR 3: CONDICIONS AMBIENTALS I DE RISC	26
SUBFACTOR 3.1: ESFORÇ	26
SUBFACTOR 3.2: AMBIENT	27
SUBFACTOR 3.3: PERILLOSITAT	28
SUBFACTOR 3.4: PENOSITAT HORÀRIA	29
FACTOR 4: DEDICACIÓ	32
SUBFACTOR 4.1: DISPONIBILITAT	32
SUBFACTOR 4.2: DEDICACIÓ	33
TAULA DE FACTORS. PUNTUACIÓ PER GRAUS	35



POLÍTICA DE CONFIDENCIALITAT

Es fa constar que la informació que conté el present document és fruit de l'estudi i experiència d'aquesta firma de consultoria. En conseqüència, la informació i conclusions que s'hi inclouen només podran ser utilitzades per aquesta Institució. Aquest material no podrà ser objecte d'aplicació a altres supòsits, ni es podrà difondre a tercers sense prèvia autorització d'aquesta firma de consultoria.

MANUAL DE VALORACIÓ

El mètode utilitzat així com el seu manual de valoració, està inscrit en el Registre de la Propietat Intel·lectual, pel que, qualsevol difusió o utilització aliena a aquesta empresa pot atènyer-se a la normativa vigent en matèria de drets d'autoria.



INTRODUCCIÓ

Aquest document conté els criteris o factors de valoració que han de servir d'orientació i marc de referència a l'hora de l'assignació de graus als llocs de treball de la Institució.

Per cada factor apareix la seva definició, és a dir, les característiques que es pretén apreciar i valorar de cada lloc, així com una escala de puntuació en relació als diferents graus que permeten diferenciar la importància relativa de cada lloc en relació als altres. Per a l'assignació dels graus és necessari tenir en compte:

- ❑ **La Monografia del Lloc de Treball**
- ❑ **El factor i la seva definició.**
- ❑ **La ubicació relativa de cada lloc en relació a la resta, de manera que la distribució dels llocs en els graus de l'escala sigui un conjunt homogeni en la seva relativitat i equitatiu en el seu tractament.**
- ❑ **Així mateix s'haurà de tenir en compte la globalitat del resultat, no solament la posició relativa de cada lloc en cada factor, sinó també en el resultat final, en el context de la Institució.**

Per assignar la puntuació concreta dintre de cada grau es procedirà de la següent manera:

- ❑ **Un cop ubicat el lloc de treball en el grau corresponent se li assignarà inicialment com a puntuació de partida el punt mig de l'interval.**
- ❑ **En segon lloc es portarà a terme, dins de cada grau assignat prèviament, una anàlisi comparativa del lloc de treball amb la resta de llocs de treball ubicats en el mateix grau i, si escau, en els graus contigus.**
- ❑ **D'acord amb aquest anàlisi comparatiu s'assignarà la puntuació definitiva quan escaigui modificar la primera assignació, amb una puntuació entre el mínim i el màxim del interval.**



FACTORS DE VALORACIÓ

Els factors considerats per a la valoració dels llocs de treball d'aquesta Institució han estat els que a continuació s'enumeren, de conformitat amb el previst en l'article 4.1 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local. Aquests factors i els seus respectius subfactors, analitzen totes les dimensions de cada lloc de treball.

S'entén per **factor** els criteris que permeten tenir en compte les exigències dels diversos llocs de treball d'una organització. S'utilitzen **subfactors** per poder avaluar totes les diverses facetes dels diferents ocupacions que es troben a una organització.

ENUMERACIÓ DELS FACTORS

1. Dificultat tècnica. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Coneixements - Formació professional.
- Experiència professional.
- Incertesa i dificultat.
- Autonomia.

2. Responsabilitat. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Impacte en l'Organització.
- Magnitud estratègica.
- Transcendència econòmica.
- Responsabilitat especial per Habilitació de Caràcter Estatal.
- Responsabilitat pel treball propi.
- Responsabilitat pel treball d'altres.
- Responsabilitat per les relacions (Atenció al públic i relació amb unitats externes i internes)

3. Condicions ambientals i de risc. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Esforç
- Ambient
- Perillositat
- Penositat Horària

4. Dedicació. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Disponibilitat.
- Dedicació.



A continuació es pot consultar la descripció de cada factor utilitzat per a la valoració dels llocs. En primer lloc, s'explica en què consisteix el factor, una vegada feta la descripció general d'aquest, es desglossa segons una escala creixent de dificultat en graus.

FACTOR 1: DIFICULTAT TÈCNICA

SUBFACTOR 1.1: CONEIXEMENTS – FORMACIÓ PROFESSIONAL

Per aconseguir el nivell adequat exigible en el desenvolupament de les tasques d'un lloc, en la majoria dels casos, a més dels coneixements i titulacions imprescindibles per a l'accés al mateix, és habitual que el titular del lloc hagi d'adquirir, per al desenvolupament de les tasques del lloc, una sèrie de coneixements específics, alguns tècnics i uns altres d'una altra índole.

Aquest subfactor valora el nivell de formació exigible per al lloc així com la varietat i especificitat dels coneixements teòrics imprescindibles i suplementaris per ocupar el lloc en el nivell bàsic exigible.

La valoració d'aquest subfactor no només fa referència a aquella formació que s'adquireix mitjançant un aprenentatge previ a l'ocupació del lloc, sinó també a aquells coneixements específics que es van incorporant en el desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de treball tals com la terminologia concreta, la varietat de possibles respostes a emetre depenent de les situacions a les quals s'enfronta l'ocupant del lloc de treball, la importància de la renovació i manteniment constant de la formació al dia, etc..

• GRAU 1

Tasques de tipus administratiu que no requereixen formació específica excepte la referent a procediments o processos reglats i coneixements generals a nivell usuari sobre els programes i paquets informàtics més freqüents, interpretar textos senzills, càlculs simples, etc..

Tasques manuals que generalment no precisen de coneixements específics complexos, si bé coneixements bàsics sobre la utilització de maquinària auxiliar.

No es requereix de cap formació addicional específica per ocupar el lloc de treball ja que la seva possessió no suposa cap avantatge en termes d'eficiència.



- **GRAU 2**

Tasques de tipus administratiu que exigeixen un coneixement específic en matèria de tramitació d'expedients administratius dins d'un camp funcional seguint procediments prèviament establerts que no suposin interpretacions de normes o reglaments.

També s'inclou la formació en tasques manuals que suposen la possessió d'una certa habilitat manual en l'ofici en relació a treballs d'acabat i de planificació tècnica.

- **GRAU 3**

Es requereix un nivell de formació que capaciti per exercir llocs de tipus administratiu, de gestió o tècnics que requereixen coneixements elevats d'una casuística legal, tècnica o normativa.

Formació específica per al desenvolupament, amb el major grau d'exigència d'un ofici, o especialitat concreta.

Es requereix una formació bàsica i global sobre metodologies de treball i procediments d'actuació.

- **GRAU 4**

Es requereixen coneixements sòlids que abasten especificitats pròpies d'un àmbit professional o branca tècnica.

Es requereix el coneixement de tècniques específiques i especialitzades de dificultat i complexitat elevada.

Es requereix incorporar i actualitzar periòdicament les novetats rellevants que sorgeixen dins del propi àmbit formatiu.

- **GRAU 5**

Es requereix una formació especialitzada sobre un àmbit concret i coneixements generals sobre la majoria de temàtiques de la Institució.

És un requisit ~~recomanable~~ l'actualització freqüent dels coneixements específics.

S'exigeix formació addicional en habilitats directives, gestió dels recursos, avaluació, etc..



- **GRAU 6**

Es requereix una formació especialitzada i molt tecnificada, caracteritzada per la gran varietat d'àmbits de coneixement en profunditat i l'alta freqüència de renovació dels coneixements imprescindibles.

Resulta imprescindible formació addicional específica en habilitats directives, gestió dels recursos, avaluació, etc..

SUBFACTOR 1.2: EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL

El desenvolupament d'una tasca concreta, a més dels coneixements adequats, precisa d'un període d'adaptació que pot ser més o menys ampli depenent, entre d'altres, del nivell d'exigència i dificultat requerit en relació a les habilitats professionals i les capacitats personals.

Aquesta adaptació pot aconseguir-se pel domini d'una habilitat manual, adquirida per aprenentatge, que permet realitzar moviments coordinats i precisos, o per l'adquisició d'una experiència en treballs i en situacions semblants de certa complexitat al llarg del temps.

Es valoren en aquest subfactor tant les experiències i habilitats concretes per a l'exercici professional que es demanda així com el període de temps continu estimat com a necessari per exercir amb soltesa i eficàcia el lloc.

Aquest subfactor valora d'una banda l'experiència professional prèvia requerida imprescindible per ocupar el lloc de treball i d'altra el temps necessari i el nivell de dificultat que cal superar per adquirir els coneixements i habilitats necessaris pel correcte acompliment del lloc en el nivell bàsic exigible.

- **GRAU 1**

Experiència en tasques de tipus auxiliar o d'assistència a altres llocs o bé desenvolupant tasques, generalment concretes, en procediments o processos reglats amb la utilització de la informàtica a nivell d'usuari en programes actualment d'ús corrent.

El seu aprenentatge pot estimar-se inferior a tres mesos en condicions normals.



- **GRAU 2**

Tasques de tipus administratiu bàsic que exigeixen una experiència dilatada en la tramitació d'expedients d'una certa varietat. Pot exigir la utilització de programes informàtics específics per al desenvolupament de l'activitat principal.

També s'inclou l'experiència en tasques manuals que suposen la possessió d'una certa habilitat manual en l'ofici en relació a treballs d'acabat i de planificació tècnica.

El desenvolupament satisfactori de la tasca exigeix un període d'adaptació entre 3 i 9 mesos.

- **GRAU 3**

Llocs de tipus administratiu, de gestió o tècnics en els quals es precisi una experiència en l'aprenentatge de l'aplicació d'una casuística legal dins d'una funció o en l'aprenentatge i ocupació de programes tècnics o normes de tipus tècnic que exigeixin experiència en un àmbit determinat dins de la Institució.

Tasques manuals que impliquen la possessió d'habilitats i de recerca de solucions a problemes concrets complexos, que es presenten en el desenvolupament del seu lloc que suposen el domini d'un ofici o especialitat.

El desenvolupament satisfactori de la tasca exigeix un període d'adaptació entre 9 mesos a 1,5 anys.

- **GRAU 4**

Llocs de tipus tècnic quan es precisi experiència professional dilatada en una temàtica variada corresponent a una funció o tema.

Llocs que requereixen experiència prèvia en l'assignació de tasques i supervisió de persones integrades en un equip de treball.

Llocs de gestió que abasten especificitats pròpies d'un àmbit professional.

El desenvolupament satisfactori de la tasca exigeix un període d'adaptació entre 1,5 anys a 2,5 anys.



- **GRAU 5**

Llocs de tipus tècnic qualificat quan es precisi experiència professional dilatada en una temàtica variada corresponent a diverses funcions o temàtiques.

Llocs que requereixen experiència acreditada en la direcció de diferents grups de treball.

Llocs de gestió que abasten especificitats pròpies d'un àmbit professional extens o diverses àrees d'activitat.

El desenvolupament satisfactori de la tasca exigeix un període d'adaptació entre 2,5 a 4 anys.

- **GRAU 6**

Llocs de tipus tècnic quan es precisi experiència professional dilatada en una temàtica variada corresponent a diverses funcions o temàtiques quan es tracta d'entitats amb gran nombre de personal.

Llocs que requereixen experiència directiva dilatada en estructures administratives complexes.

Llocs de gestió que abasten llocs que suposin funcions variades dins de l'entorn de treball.

Es tracta de llocs que desenvolupen la seva activitat en grans organitzacions.

El desenvolupament satisfactori de la tasca exigeix un període d'adaptació de més de 4 anys.

SUBFACTOR 1.3: INCERTESA I DIFICULTAT

Aquest subfactor mesura el nivell d'esforç mental que cal realitzar en l'execució d'un lloc de treball.

La incertesa valora el grau de dificultat i de predictibilitat de la solució als problemes i incògnites que l'ocupant del lloc ha de resoldre.



La incertesa a la decisió o incertesa obeeix a diverses variables:

- La presència major o menor de regles, normes o procediments estandarditzats per a la realització de les tasques que suposa el lloc de treball. En aquest sentit, com menys reglades estiguin les tasques a realitzar i més necessari sigui el processament a cada cas pel titular del lloc dels criteris tècnics, organitzatius o socials per a l'elecció o decisió que es tracti, major serà la incertesa.
- El grau de variabilitat de les solucions a les incògnites que el lloc de treball ha de resoldre. Quantes més solucions possibles, quant menor sigui l'estructura de les solucions, més incertesa.
- El grau de control sobre les solucions. Quant, partint del nivell de competència exigible per al lloc, més feble, desestructurada i complexa sigui la relació entre l'acompliment del lloc i el seu resultat, més incertesa.

La Dificultat és el subfactor de valoració que té en compte els aspectes relacionats amb la complexitat de la tasca, tenint en consideració per això la tipologia de funcions realitzades, la magnitud i transcendència de les decisions que s'han de prendre en execució de l'acompliment del lloc de treball, així com el nivell de coneixements que és necessari aplicar per resoldre les situacions plantejades en l'àmbit de les funcions del lloc.

- **GRAU 1**

Comprèn un nombre reduït de dades concretes i relacions molt senzilles entre elles. Les operacions mentals són escasses i fonamentalment d'associació.

Es tracta de tasques simples i rutinàries que es realitzen gairebé d'una forma mecànica i requereixen esforç mental limitat.

- **GRAU 2**

Comprèn un nombre ampli de dades concretes i les relacions simples que existeixen entre elles. Les operacions mentals són de tipus associatiu amb poques opcions d'elecció.

Són tasques rutinàries d'una certa variació i sobre la base de precedents. Es tracta fonamentalment de treball repetitiu que requereix una atenció contínua, però moderada amb certa concentració mental.



- **GRAU 3**

Comprèn un conjunt ampli de dades concretes i les seves connexions mútues que adquireixen certa complexitat. El conjunt de dades se situa dins d'un context espai temporal, encara que aquest no sigui ampli. Les operacions mentals són d'associació complexa i en algunes ocasions de tipus analític senzill.

Les tasques que presenten variables obliguen amb freqüència moderada a resoldre situacions amb diverses opcions d'elecció. Suposen una activitat mental de complexitat mitjana.

- **GRAU 4**

Ha de comprendre un conjunt ampli de dades connectades per una xarxa de relacions complexa. El conjunt de dades que es manegen se situen dins d'un context espai-temporal ampli, la comprensió del qual implica el domini de certs conceptes abstractes.

Les operacions mentals són d'associació complexa, d'anàlisi, i en ocasions de caràcter sintètic, les solucions són clàssiques o existeixen precedents però no estan normalitzades o únicament en línies generals, presentant diverses alternatives.

Les tasques suposen activitat mental complexa.

- **GRAU 5**

Comprensió i maneig de conceptes abstractes en matèries específiques i de conjunts de dades i variables amb connexions complexes i el comportament conjunt de les quals pot resultar poc predictable.

Les operacions a realitzar són d'anàlisi i síntesi. Poden aparèixer assumptes nous als quals cal donar solució, però en general els temes a tractar són coneguts, podent trobar precedents, però no normalitzats i amb moltes alternatives.

Les tasques suposen activitat mental intensa.

- **GRAU 6**

Es requereix comprendre i manegar conceptes abstractes en camps bastant específics, l'aplicació dels quals resulta complexa. Per aquesta complexitat el comportament de les variables en joc resulta poc predictable.

Les operacions a realitzar són d'anàlisi i síntesi, sent els problemes poc repetitius i coneguts, per la qual cosa es requereix certa creativitat i capacitat analítica.

Les tasques suposen activitat mental molt intensa.



SUBFACTOR 1.4: AUTONOMIA

Hi ha tasques que per la seva senzillesa, per estar perfectament definides, o per la presència permanent d'un comandament que diu el que cal fer, només exigeixen que la persona que les realitza segueixi un camí marcat.

Per contra, hi ha llocs de treballs en els quals, segons com estiguin definits, la persona que els ocupa haurà de tenir una capacitat d'iniciativa en major o menor grau que li permeti traçar encertadament el camí a seguir.

Aquest subfactor valora l'amplitud del cicle temporal per encàrrec i supervisió del treball per part del superior jeràrquic en condicions estàndards de competència directiva del lloc superior i de productivitat del lloc subordinat. Dit d'una altra forma, es valorarà més un lloc, respecte aquest subfactor, com més llarg sigui el temps que transcorri entre l'encàrrec d'una tasca per part del superior i la seva supervisió.

Es valora el grau d'exigència en la capacitat personal per a l'autoplanificació, autoorganització i autocontrol de les tasques encomanades al lloc de treball.

- **GRAU 1**

Per la simplicitat o repetitivitat de la tasca, per l'existència d'instruccions precises, o per la presència directa i permanent d'un superior, es troben clarament definides les tasques a realitzar i la manera d'efectuar-les.

Llocs d'oficis o administratius de caràcter auxiliar. Tasques realitzades sobre la base d'instruccions detallades i precises. En cas de dubte sempre existeix la possibilitat de la consulta immediata.

- **GRAU 2**

Es troba definit el que cal fer, així com les instruccions per desenvolupar-ho en els seus aspectes generals, de tal forma que s'ha d'actuar per compte propi dins d'un àmbit d'autonomia reduït solucionant els petits incidents.

En cas de dubte es pot consultar prèviament encara que no sempre ni de forma immediata. Es controla el resultat de la tasca.



- **GRAU 3**

S'assumeixen un conjunt de tasques dins d'una parcel·la delimitada. Aquestes tasques s'efectuen amb autonomia sobre la base d'instruccions generals sobre la manera de realitzar-les. Les instruccions es refereixen als resultats i objectius a aconseguir. Es controlen els punts clau o a l'hora de decidir alternatives.

Llocs administratius qualificats o de caràcter tècnic. Funcions en les quals existeix una disposició personal del temps de treball; llocs que realitzen tasques de manteniment sense programació detallada dels treballs a realitzar.

Algunes decisions s'atenen a normes concretes i d'altres necessiten interpretar normes generals, aplicant-les al cas concret, amb possibilitat de consulta.

- **GRAU 4**

Únicament es troben fixats els límits de la funció a desenvolupar; el portar-la a bon terme depèn en bona mesura de les accions que es porten a terme per compte propi. Ocasionalment s'han de prendre decisions professionals basades en un coneixement cert de la situació.

Funcions de tipus directiu poc complexes, en les quals no es prenen habitualment decisions que impliquin risc en el resultat. Tasques molt autònomes en la seva realització, amb períodes de control amplis.

- **GRAU 5**

Les directrius fan referència a polítiques i a objectius en llocs de treball amb funcions regulars al llarg del temps. Es controlen els resultats de les activitats.

La presa de decisions adquireix una importància central en el lloc; aquestes adquireixen un contingut complex, però les variables que entren en joc tenen un comportament, en general, previsible; es tracten assumptes bàsicament coneguts.

Funcions directives de complexitat en les quals es tracten assumptes de naturalesa poc canviant, i es prenen decisions amb bon coneixement de la situació.

Habitualment les decisions que es prenen són de caràcter tàctic, encara que es participi en l'adopció de decisions de tipus estratègic mitjançant col·laboració i assessorament amb l'equip directiu.



- **GRAU 6**

Directrius referides a polítiques i objectius. El control és realitzat sobre els resultats i de forma global a nivell polític.

Es desenvolupa una funció amb àmplia autonomia i l'exercici de la qual depèn bàsicament de l'empremta personal.

La presa de decisions adquireix una importància central en el lloc, sent els assumptes a decidir de contingut complex i influïts per variables poc predictibles. Aquests assumptes són diversos entre si i freqüentment poc coneguts.

CONSULTORS DE GESTIÓ PÚBLICA



FACTOR 2: RESPONSABILITAT

SUBFACTOR 2.1: IMPACTE EN L'ORGANITZACIÓ

Valora la magnitud i transcendència de les decisions que es prenen en l'acompliment del lloc de treball, avaluant aquestes en funció de les conseqüències que puguin produir en el conjunt de l'organització.

- **GRAU 1**

Les decisions preses en execució de les funcions i tasques del lloc exerceixen un nivell de repercussió i impacte en tota la unitat administrativa en què exerceix el seu treball i, en certa mesura, en aquelles altres amb les quals es relaciona directament.

- **GRAU 2**

L'acompliment del lloc de treball implica l'adopció de decisions de gestió i l'assessorament a òrgans que afecten a qüestions normalment vinculades a més d'un àmbit organitzatiu.

- **GRAU 3**

Pren decisions i assessora a òrgans executius en el màxim nivell de responsabilitat, sobre qüestions importants la transcendència de les quals s'estén a tota l'organització.

SUBFACTOR 2.2: MAGNITUD ESTRATÈGICA

Aquest subfactor valora la dimensió estratègica que posseeixen determinats llocs de treball a l'hora de definir, impulsar i avaluar les polítiques públiques de l'entitat.

- **GRAU 1**

El lloc de treball compta amb capacitat per analitzar, diagnosticar, elaborar i dissenyar les polítiques públiques a nivell global de l'entitat d'acord amb els criteris establerts.

- **GRAU 2**

El lloc de treball vetlla per la correcta implementació de les polítiques públiques generals de l'entitat, establint sistemes específics de supervisió i control d'acord amb els criteris fixats pels òrgans de govern.



- **GRAU 3**

El lloc de treball assumeix la responsabilitat d'impulsar la consecució dels objectius marcats pels òrgans de govern, tot participant en la seva formulació, en l'aplicació de normes i directrius i en l'avaluació de les polítiques públiques de l'entitat i projectes portats a terme per la Institució.

SUBFACTOR 2.3: TRANSCENDÈNCIA ECONÒMICA

Aquest subfactor valora dues qüestions relacionades amb l'impacte que les decisions preses pel titular d'un lloc de treball produeixen en relació amb la gestió econòmica i la seva incidència en la forma en què s'executen els principals instruments de planificació econòmica, particularment el Pressupost General.

Per a la seva anàlisi es tenen en compte dos vessants, derivades de la transcendència que tenen les decisions del lloc per al conjunt de l'organització; és a dir, el grau en el qual les decisions d'un lloc de treball produeixen efectes econòmics més enllà de la pròpia unitat organitzativa en la qual aquesta es produeix. D'altra banda, resulta també un criteri per a l'anàlisi d'aquest subfactor la magnitud econòmica de les decisions adoptades, considerades com la capacitat d'influir respecte a les decisions dels òrgans competents per incidir en la destinació dels crèdits pressupostaris, això analitzat des d'una perspectiva global de l'organització.

- **GRAU 1**

Les actuacions realitzades des del lloc de treball poden implicar la mobilització de recursos econòmics amb una transcendència que rares vegades va més enllà de la unitat organitzativa en la qual s'adscriu. Aquestes solen executar-se prèviament o supeditades en alguns casos a altres llocs o òrgans de major nivell jeràrquic.

- **GRAU 2**

Les decisions amb impacte econòmic solen estar limitades a l'àmbit de gestió relacionat amb les competències de la unitat organitzativa en la qual el lloc desenvolupa les seves funcions. Encara que les seves actuacions poden derivar en actes que impliquin un volum important de recursos econòmics, aquests solen incorporar-se en un procés en el qual rares vegades es preveu la intervenció d'altres òrgans amb majors atribucions decisòries.



- **GRAU 3**

Les funcions del lloc de treball impliquen l'adopció de decisions que influeixen en un àrea de l'organització, la seva quantia és important respecte al total del pressupost i amb elles es pot afectar als pressupostos d'altres àmbits o d'altres Institucions.

- **GRAU 4**

Les decisions adoptades pel titular del lloc afecten a diverses grans àrees, si no al total de l'organització, normalment sí afecten almenys a la meitat de la Institució.

- **GRAU 5**

L'ocupant del lloc assumeix funcions que li han estat atribuïdes per normes emanades de la pròpia institució o les exerceix per delegació dels titulars. L'acompliment d'aquestes funcions produeixen impacte directe sobre la gestió econòmica de totes les àrees de l'organització, i aquestes afecten a un quantia molt significativa respecte al total del pressupost.

SUBFACTOR 2.4: RESPONSABILITAT ESPECIAL PER HABILITACIÓ DE CARÀCTER ESTATAL

Aquest subfactor valora les qüestions relacionades amb l'especial responsabilitat dels funcionaris de l'Administració Local amb habilitació de caràcter estatal.

Les seves principals funcions ja quedaven recollides en la *Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local*:

a) La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.

b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación..

Així mateix, les responsabilitats d'aquests llocs de treball s'han ampliat, en particular al assumir la responsabilitat última sobre una nova sèrie de matèries, tal i com recull el *Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional* en el seu article 2.3:



3. Corresponderán a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional las funciones necesarias, dentro de su ámbito de actuación, para garantizar el principio de transparencia y los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad económico-financiera.

La responsabilitat personal que recau en els llocs de treball desenvolupats per funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, en base a l'impacte que les decisions preses pel titular del lloc de treball produeixen en relació amb la legalitat de les actuacions de la institució així com la seva gestió econòmica, té una dimensió especial vinculada a aquests llocs de treball en particular.

La seva valoració s'ha realitzat establint un nombre fix de punts en retribució d'aquest subfactor per als llocs de treball en els que recaigui el seu contingut.

SUBFACTOR 2.5: RESPONSABILITAT PEL TREBALL PROPI

En aquest subfactor es valora la gravetat, impacte i imputabilitat de les conseqüències de les realitzacions del lloc de treball segons si el seu acompliment aconsegueix un major o menor nivell d'excel·lència, a partir del nivell mínim exigít al lloc de treball.

Es valoren tres elements successius.

- La gravetat: el nivell de repercussió econòmica, temporal, organitzativa, institucional o social que l'activitat del lloc pot tenir en la marxa o resultats de la unitat o institució
- L'impacte: la major o menor immediata relació de causa-efecte entre les tasques realitzades o les decisions preses i la constatació de les conseqüències.
- La imputabilitat: la major o menor probabilitat que sigui precisament a l'ocupant d'aquest lloc a qui li siguin atribuïdes aquestes conseqüències.

En resum, en aquest subfactor es valora el nivell de repercussió global (organitzativa, operativa, d'imatge, etc.), que tenen les activitats del lloc respecte dels objectius de la Institució.



- **GRAU 1**

El treball requereix una atenció normal en la seva realització per evitar errors. No es donen circumstàncies especials extrínseques a la tasca que suposin una responsabilitat especial. Els errors que poden cometre's són fàcilment detectables i en el cas que es produeixin amb prou feines tenen repercussió, no són susceptibles de produir efectes negatius importants.

- **GRAU 2**

La tasca té poca complexitat i si la manera de realitzar-la és inadequada, poden derivar-se efectes negatius de poca importància. Els errors i descuits normalment per tractar-se d'operacions intermèdies dins d'unitats funcionals poden ser detectats pel titular, els llocs receptors o el superior jeràrquic del lloc i suposen una repetició parcial del treball o dilatació de terminis.

- **GRAU 3**

La tasca té certa complexitat i si la manera de realitzar-la és inadequada, poden derivar-se efectes negatius de regular importància. Els errors i descuits, normalment per tractar-se d'operacions intermèdies que sobrepassen la unitat funcional, poden ser detectats pels llocs receptors o els superiors d'altres unitats. La correcció no és difícil però suposa una repetició parcial del treball amb la pèrdua d'hores i dilatació de terminis corresponent. La importància dels errors ve donada per la seva transcendència directa al ciutadà/usuari.

- **GRAU 4**

La tasca és de naturalesa complexa, es poden produir errors amb facilitat que resulten molt difícils de detectar en el transcurs de la mateixa, la seva detecció es produeix en finalitzar el treball o posteriorment. Dels errors poden derivar-se efectes negatius importants, en pèrdua de temps, econòmics i de termini en les correccions i fins i tot d'imatge per a la Institució (és a dir, que es detectin fàcilment, encara que tinguin incidència) per la seva incidència a mitjà termini.

- **GRAU 5**

De les actuacions incorrectes es poden derivar perjudicis de bastant importància que poden causar pèrdues econòmiques o d'imatge.



Funcions que impliquen el tractament de qüestions especialment delicades, de caràcter complex, i freqüentment ambigües en la seva resolució. D'actuacions incorrectes poden derivar-se efectes greus i afectar a mitjà termini a la Institució. Es tracta de llocs funcionals.

- **GRAU 6**

De les actuacions incorrectes es poden derivar perjudicis de molta importància que poden causar pèrdues econòmiques o d'imatge i poden derivar-se efectes greus i afectar a mitjà termini al futur de la Institució. Aquests errors poden repercutir en una mala actuació d'altres unitats orgàniques o ens externs.

Funcions que impliquen el tractament de qüestions especialment delicades, de caràcter complex, i freqüentment ambigües en la seva resolució. Es tracta de llocs de direcció plurifuncional.

SUBFACTOR 2.6: RESPONSABILITAT PEL TREBALL D'ALTRES

Aquest subfactor el que aprecia és la gravetat, impacte i imputabilitat que per al titular del lloc suposen les conseqüències de les actuacions dels llocs de treball que depenguin jeràrquicament d'ell.

Aquest subfactor aprecia la responsabilitat del titular del lloc en la consecució dels resultats de la seva unitat mitjançant l'organització i direcció del treball de les persones al seu càrrec.

A major nombre de subordinats major risc de gravetat en l'impacte i en les conseqüències de l'activitat.

- **GRAU 1**

La tasca és predominantment individual, no obstant això, pot suposar certa supervisió i control sobre tasques bàsiques i molt concretes d'altres llocs.

- **GRAU 2**

Té assignat, sota la seva supervisió i control, un equip o grup de treball.

Aquest grau contempla un reduït nombre de subordinats. La parcel·la organitzativa que ocupa és poc significativa quant a pressupost i recursos materials gestionats.



- **GRAU 3**

El lloc ha d'aconseguir els seus objectius operacionals concrets a través de l'exercici de la prefectura, control i supervisió d'un grup o varis de treball; orientant, coordinant i controlant la seva activitat.

Les tasques es realitzen en forta connexió amb altres; treball "d'equip" en el qual el lloc analitzat coordina internament les actuacions dels seus membres. Aquest grau contempla l'existència d'una estructura organitzativa jeràrquica al seu càrrec de certa dimensió.

- **GRAU 4**

El lloc suposa l'exercici de comandament efectiu sobre diversos grups de treball o sobre diferents unitats organitzatives de treball.

El lloc ha d'aconseguir els seus objectius operacionals a través de l'exercici de direcció i organització de nombrosos grups o unitats de treball.

Ocupa una major parcel·la organitzativa. Es contempla el nombre de subordinats quan hi hagi diversos equips integrats per grups heterogenis de llocs de treball. Aquest grau contempla l'existència d'una estructura organitzativa jeràrquica al seu càrrec de dimensions significatives. En aquest lloc també es valora la responsabilitat derivada de la integració i coordinació de les diferents unitats de treball.

- **GRAU 5**

Comandament sobre un equip directiu en el qual la dinàmica de treball sigui de caràcter cooperatiu.

El lloc ha d'aconseguir els seus objectius operacionals a través de l'exercici de la planificació, direcció, coordinació, integració, organització i avaluació de nombrosos grups o unitats de treball amb un nombre molt important de subordinats. El lloc ocupa, per tant, una parcel·la organitzativa molt important quant a efectius humans, pressupost, recursos materials a gestionar, en un nivell funcional i organitzatiu de gran amplitud.

- **GRAU 6**

El lloc disposa d'un alt nivell de complexitat i efecte sobre els resultats globals de la institució, amb marcada orientació estratègica. Implica la funció de comandament jeràrquic, amb responsabilitat final de planificació, direcció, coordinació, integració, organització i avaluació sobre extensos equips directius de l'organització.



SUBFACTOR 2.7: RESPONSABILITAT PER LES RELACIONS

Aquest subfactor aprecia les relacions que el titular del lloc necessita mantenir o establir amb persones de l'interior o exterior de l'Organització per exigències de la funció del lloc.

No es considera les relacions que, per motiu de treball, s'estableixen dins de la línia jeràrquica amb superiors, subordinats i companys.

Es valora en atenció a la necessitat i importància de:

- Crear unes bones relacions
- Establir contactes favorables per a la unitat d'acció, per a la coordinació dels esforços i per a la cooperació en general.

En aquest factor també tindrem en compte les relacions entre les persones, ja que aquestes adquireixen una major importància quan d'elles depèn significativament la bona realització de la tasca o funció:

- Perquè en les relacions amb l'altre ha d'emprar-se un grau major o menor de persuasió i negociació;
- Perquè interessa aconseguir que les relacions siguin estables i positives;
- Perquè s'ha de dirigir i coordinar a altres persones.

En la complexitat de les relacions incideixen també:

- El seu nivell de profunditat.
- La seva necessitat d'estabilitat en el temps.
- La complexitat i conflictivitat del seu contingut.

D'altra banda, aquest factor recull també la intensitat de les relacions amb el ciutadà, pel que destacarem aquells llocs que realitzen habituals tasques d'informació i atenció al públic en un percentatge elevat de temps de la seva jornada.

Atenció al públic

- **GRAU 1**



La tasca suposa mantenir relacions habituals amb ciutadans o usuaris del servei amb freqüència diària o contínua, en assumptes no complexos, quan suposin almenys d'un 25% a un 50% de la seva jornada. Es tracta d'informar, atendre i/o assessorar. Contactes per a supervisar activitats i/o atendre consultes ciutadanes, reclamacions dels usuaris, etc., en un marc definit.

- **GRAU 2**

El lloc implica tasques complexes d'informació, atenció i assessorament al ciutadà o als usuaris del servei, que suposen més del 50% de la jornada. Existeix una alta freqüència de l'atenció al públic per a supervisar activitats i/o atendre consultes, reclamacions, etc., en un marc poc definit.

Relació amb les unitats internes i externes de l'Organització.

- **GRAU 1**

Contactes normals entre els components del seu propi grup de treball, poden mantenir-se contactes esporàdics amb altres unitats però no són habituals ni intensos, en assumptes no complexos, es tracta d'informar o recaptar informació.

- **GRAU 2**

La tasca suposa mantenir relacions habituals amb freqüència diària o contínua amb persones de l'exterior de la unitat per a intercanviar informació verbal amb llocs d'altres unitats de l'Organització o de l'exterior en assumptes no complexos i en la col·laboració bastant freqüent amb altres llocs en la realització de treballs. Contactes per a supervisar activitats i/o atendre consultes, reclamacions amb llocs d'altres unitats de l'Organització o persones o entitats externes a la mateixa, en un marc menys definit.

- **GRAU 3**

Quan existeix una alta freqüència dels contactes per a supervisar activitats i/o atendre consultes, reclamacions amb llocs d'altres unitats de l'Organització o persones o entitats externes a la mateixa, en un marc menys definit. Contactes per a coordinar activitats tendents a la cooperació i unitat d'acció amb altres llocs o unitats de l'Organització o amb persones o entitats externes a l'Organització quan suposin almenys d'un 25% a un 50% del seu temps. Contactes amb persones de l'exterior en relacions duradores amb components



de negociació i persuasió en temes d'importància per a l'Organització que suposin almenys un 25% de la seva jornada.

- **GRAU 4**

El lloc implica mantenir relacions estables, que suposen més del 50% de la jornada, amb altres llocs o unitats de l'Organització o persones o entitats externes en els quals puguin plantejar-se conflictes interpersonals complexos. La xarxa de relacions és complexa i existeix un fort component de persuasió i negociació en assumptes que tenen gran importància per a l'Organització, des del punt de vista econòmic, d'imatge o d'impacte en la qualitat de vida dels ciutadans.

CONSULTORS DE GESTIÓ PÚBLICA



FACTOR 3: CONDICIONS AMBIENTALS I DE RISC

L'ambient es refereix a les condicions ambientals físiques: aire, temperatura, sonoritat, lluminositat, etc. , així com la tensió que comporta el desenvolupament de determinades tasques.

Es valoren les dificultats físiques del treball i del seu entorn, tant aquelles que afecten de manera permanent o habitual al treball com els riscos d'afecció que siguin actuals i amb un índex de probabilitat significatiu. No es tenen en compte, en canvi, les dificultats que es presentin de forma esporàdica, ni els riscos deguts a la comissió d'errors no admissibles en el nivell de competència professional exigible per al lloc.

Es valoren, per exemple, el treball a la intempèrie, els esforços físics, la penositat o la perillositat. En un nivell més baix, també es valoren condicions com l'ergonomia, els desplaçaments, la contaminació acústica, etc.

Aquestes condicions si són dolentes, no només reclamen un major esforç, sinó que poden convertir-se en factors de risc per al treballador. Aquest pot sofrir lesions de diferent grau, en cas de malalties professionals o d'accident.

SUBFACTOR 3.1: ESFORÇ

- **GRAU 1**

Els treballs a desenvolupar no comporten consum apreciable d'energia física, la tasca es produeix en atenció constant a l'ordinador, consulta de documentació, ús del telèfon, etc..

Existeix cert nivell de fatiga postural derivat d'una inadequada ergonomia, fatiga visual i/o fatiga mental.

- **GRAU 2**

Es tracta de tasques habituals de caràcter manual i/o repetitives. Es dona una certa incomoditat per la posició de treball i la manipulació de pes proper als 2 kgs. El lloc de treball es desenvolupa en situacions poc confortables: romandre dempeus gran part de la jornada, esforços moderats en relació a les postures corporals, introducció de dades de forma permanent i repetitiva, etc.



- **GRAU 3**

Activitats manuals que comporten consum apreciable d'energia física i que generen fatiga corporal. Treballs en postures incòmodes durant períodes apreciables.

Manipulació d'objectes de pes superior als 2 kgs. Trasllat de materials pesats manualment o mitjançant ocupació d'instruments moguts per tracció. Llocs que porten implícit: desplaçaments constants, postures forçades durant gran part de la jornada....

- **GRAU 4**

Activitats manuals que exigeixen esforç considerable i continuat, que generen fatiga física important; com cavar o desenrunar, ús de moto serres... Treballs que es realitzen en postura incòmoda de manera permanent, encara que existeixin moments de descans. Tasques en les quals l'esforç físic ocupa un lloc preferent.

SUBFACTOR 3.2: AMBIENT

- **GRAU 1**

Les funcions es desenvolupen habitualment en espais amplis que impliquen constants desplaçaments, oberts, a l'exterior, etc..

- **GRAU 2**

La tasca es realitza en un ambient poc confortable: variacions de temperatura, condicions ambientals adverses, humitat, alt nivell sonor, cert enrariment de l'aire, activitat normal a la intempèrie, en naus...

- **GRAU 3**

El treball es realitza en un ambient fortament molest que supera àmpliament els límits del confort. Com per exemple treballs especials en depuradores, abocadors, tasques d'asfaltatge...

- **GRAU 4**

Situacions ambientals excepcionalment dures. L'estar sotmès a les mateixes durant llarg temps pot arribar a produir un deteriorament funcional.

Dintre d'aquest grau s'inclouen les unitats operatives dels serveis d'extinció d'incendis, etc...



SUBFACTOR 3.3: PERILLOSITAT

La consideració d'aquest factor es realitza malgrat suposar el compliment de totes les mesures de protecció del treballador/a i partint d'un compliment adequat de tota la normativa vigent sobre protecció i seguretat en el treball.

- **GRAU 1**

Més enllà de la valoració efectuada per aquells llocs que tenen un tracte continuat amb el ciutadà, aquí es valora la perillositat a la que es sotmeten certs llocs de treball derivada del contacte directe amb grups de risc, considerats així ja sigui per la criticitat i/o sensibilitat de les situacions a les que es veuen sotmesos o per l'alt nivell d'estrès, pressió o alteració temporal que pateixen, fet que pot suposar situacions d'enfrontament o conflicte amb el lloc de treball objecte de valoració.

- **GRAU 2**

Risc feble d'accidents que difícilment revesteixen gravetat.
Contacte habitual amb productes químics, tòxics o perillosos.
Utilització ocasional de maquinària potencialment perillosa.

- **GRAU 3**

Existeix risc apreciable d'accidents, i es poden donar accidents de gravetat.
El lloc de treball requereix la utilització continuada i habitual de maquinària potencialment perillosa.

- **GRAU 4**

Risc important que es produeixin accidents, fins i tot de gravetat.



SUBFACTOR 3.4: PENOSITAT HORÀRIA

Valora la incomoditat o molèstia motivada per l'horari de treball del lloc quan siguin circumstàncies que es produeixin de forma permanent i regular en el lloc i no siguin retribuïdes mitjançant complements de caràcter variable. Les circumstàncies que es valoren són les següents:

- **Jornada partida**, que s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou la prestació de servei en jornada de matí i tarda, amb una interrupció mínima entre les dues de, almenys, hora i mitja (que no es considera horari de treball). Aquest requeriment té dos graus depenent de la intensitat amb que es doni:
 - **GRAU 1**
Jornada partida **dos o menys dies** a la setmana.
 - **GRAU 2**
Jornada partida **tres o més dies** a la setmana.
- **Nocturnitat**, que s'atribueix a aquells llocs de treball en els quals l'horari de treball transcorre entre les 22:00 i les 6:00 del matí. Aquest requeriment té dos graus depenent de la intensitat amb que es doni:
 - **GRAU 1**
Nocturnitat puntual s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou una part igual o inferior al 25% de la seva jornada de treball (en còmput anual) en període nocturn (22:00h fins a les 6:00h)
 - **GRAU 2**
Nocturnitat parcial s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou un percentatge superior al 25% i inferior al 75% de la seva jornada de treball (en còmput anual) en període nocturn (22:00h fins a les 6:00h)



- **GRAU 3**
Nocturnitat permanent s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou un percentatge superior al 75% de la seva jornada de treball (en còmput anual) en període nocturn (22:00h fins a les 6:00h)
- **El treball en dissabtes, diumenges i/o festius**, que s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou el treball en dissabtes, diumenges i/o festius de calendari laboral oficial. Aquest requeriment té tres graus depenent de la intensitat amb que es doni:
 - **GRAU 1**
Treball en dissabtes o diumenges alterns s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou treballar en dissabtes o diumenges en un número igual o inferior al 50% dels dissabtes o diumenges del calendari laboral.
 - **GRAU 2**
Treball en caps de setmana i/o festius alterns s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou treballar en caps de setmana i/o festius en un número igual o inferior al 50% dels caps de setmana i/o festius del calendari laboral.
 - **GRAU 3**
Treball en caps de setmana i/o festius s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual dels quals inclou treballar més del 50% dels caps de setmana i/o festius del calendari laboral oficial.
- **La jornada flexible**, que s'atribueix a llocs que no estan subjectes a un horari predeterminat i estable, sinó que aquest variarà en funció dels serveis i les activitats a portar a terme. El requeriment de jornada flexible inclou la realització puntual de jornades partides, i és incompatible el cobrament d'ambdós conceptes.

En aquests casos, la jornada anual serà la mateixa que per la resta de llocs de treball però l'horari és de distribució variable. Aquest requeriment té un únic grau/puntuació.



- **La jornada continuada de 12 hores** s'atribueix a aquells llocs de treball l'horari habitual del qual implica realitzar torns de 12 hores continuades. Aquest requeriment té un únic grau/puntuació.
- **Turnicitat**, que s'atribueix a aquells llocs de treball en els quals l'horari no és fixe, sinó que pot implicar la rotació en horaris de matí, tarda i/o nit. Aquest requeriment té un únic grau/puntuació.

CONSULTORS DE GESTIÓ PÚBLICA



FACTOR 4: DEDICACIÓ

SUBFACTOR 4.1: DISPONIBILITAT

El subfactor disponibilitat valora l'obligació de l'ocupant d'un lloc de treball d'estar localitzable i al servei de la Institució fora de la jornada de treball ordinària, més enllà de la disponibilitat establerta de manera general per a tot empleat/da públic/a. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense que es pugui al·legar l'exhauriment de la jornada ordinària com a causa de la no prestació del servei.

Els ocupants dels llocs de treball subjectes a disponibilitat tenen l'obligació d'acudir al seu lloc en qualsevol moment quan per necessitats del servei o urgència siguin requerits per fer-ho, incloent la realització de desplaçaments i/o la resolució de dubtes o consultes sense presència física.

La Institució pot assignar als llocs de treball subjectes a disponibilitat sistemes de localització específics, com per exemple telefonia mòbil, sistemes de teletreball, etc..

El fet de no atendre per part de l'ocupant a la demanda de la Institució sense motiu degudament justificat, pot donar lloc a responsabilitats disciplinàries per part de la mateixa.

La seva valoració s'ha realitzat utilitzant un percentatge sobre el total de la valoració efectuada.

Es distingeixen dues tipologies de disponibilitat:

- **GRAU 1**

Disponibilitat parcial: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de la Institució, les 24 hores del dia, durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball.

- **GRAU 2**

Disponibilitat completa: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de la Institució, les 24 hores del dia, durant els dies laborables i no laborables, incloent-hi els caps de setmana i els festius. No inclou el període de vacances.



SUBFACTOR 4.2: DEDICACIÓ

Aquest subfactor valora l'exercici efectiu (temps de treball) de les funcions del lloc fora de la jornada habitual del mateix.

És el cas de llocs de treballs en els quals el desenvolupament de les tasques assignades i/o les responsabilitats vinculades requereixen d'una major dedicació horària, que implica la realització d'una jornada superior a l'ordinària i que es dona fora de l'horari estàndard de treball.

No es tracta d'una jornada ampliada de forma habitual i regular sinó que a l'ocupant del lloc pot ser-li exigint el compliment d'una jornada de fins a 2,5 hores addicionals en còmput setmanal o fins a 110 hores addicionals en còmput anual, atenent a les especials característiques i necessitats de servei del lloc que desenvolupa.

El requeriment de dedicació és incompatible amb la jornada ordinària ampliada i també amb les retribucions en concepte de serveis o d'hores extraordinàries (sempre i quan no sobrepassin les 110 hores addicionals de dedicació en termes anuals).

L'exercici efectiu de la dedicació pot implicar també treballar en condicions de jornada fora dels horaris habituals, com per exemple caps de setmana i/o festius, jornada partida, etc.. sense que impliqui el cobrament de cap concepte per jornada addicional quan efectivament es realitzi.

La seva valoració s'ha realitzat utilitzant un percentatge sobre el total de la valoració efectuada, atenent a dos graus diferenciats:

- **GRAU 1**

Dedicació horària plena: A l'ocupant del lloc pot ser-li exigint el compliment d'una jornada de fins a 2,5 hores addicionals en còmput setmanal ó de fins a 110 hores addicionals en termes anuals.

- **GRAU 2**



Dedicació exclusiva: A l'ocupant del lloc pot ser-li exigit el compliment d'una jornada de fins a 2,5 hores addicionals en còmput setmanal ó de fins a 110 hores addicionals en termes anuals i a més es troba subjecte a un requeriment d'incompatibilitat.

CONSULTORS DE GESTIÓ PÚBLICA



TAULA DE FACTORS. PUNTUACIÓ PER GRAUS

FACTORS \ GRAU	1	2	3	4	5	6
1. Dificultat tècnica						
1.1. Coneixements – Formació professional	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
1.2. Experiència professional	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
1.3. Incertesa i dificultat	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
1.4. Autonomia	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2. Responsabilitat						
2.1. Impacte en l'Organització	0-40	40-80	80-120			
2.2. Magnitud estratègica	0-40	40-80	80-120			
2.3. Transcendència econòmica	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	
2.4. Responsabilitat especial per Habilitació de Caràcter Estatal	120					
2.5. Responsabilitat pel treball propi	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2.6. Responsabilitat pel treball dels altres	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2.7. Responsabilitat per les relacions						
Atenció al públic	0-20	20-40				
Relació amb les unitats internes i externes de l'Organització.	0-20	20-40	40-60	60-80		
3. Condicions ambientals i de risc						
3.1. Esforç	0-20	20-40	40-60	60-80		
3.2. Ambient	0-20	20-40	40-60	60-80		
3.3. Perillositat	0-20	20-40	40-60	60-80		
3.4. Penositat horària						
Jornada partida	30	60				
Nocturnitat	40	80	120			
Treball en dissabtes, caps de setmana i/o festius	30	60	120			
Jornada flexible	40					
Jornada continuada 12 hores	40					
Turnicitat	40					
4. Dedicació						
4.1. Disponibilitat	15%	20%	Suposa un percentatge de la suma de tots els altres factors, excepte la incompatibilitat			
4.2. Dedicació	15%	20%	Suposa un percentatge de la suma de tots els altres factors, excepte la incompatibilitat			



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS



Anunci sobre aprovació definitiva d'un reglament

Expedient X2022001171

Transcorregut el termini de trenta dies hàbils d'informació pública del Reglament de revisió de la valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, aprovat inicialment per acord plenari de data 19 de gener de 2023, publicat, mitjançant anunci, al Punt Avui de data 26 de gener de 2023, al DOGC núm. 8841 de 26 de gener de 2023 i al BOP de Girona núm. 19 de data 27 de gener de 2023 i exposat al tauler d'edictes electrònic de la pàgina web municipal i al tauler d'anuncis de l'Ajuntament, sense que s'hagin presentat reclamacions ni al·legacions; es fa públic que l'acord d'aprovació inicial ha esdevingut definitiu.

De conformitat amb el que disposa l'article 66.1 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, es publica en annex el text íntegre del reglament de referència.

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent de la seva publicació.

Sant Joan les Fonts, a data de la signatura electrònica

Maria Vidal i Jodar
Alcaldeessa

ANNEX

REGLAMENT DE REVISIÓ DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS

PREÀMBUL

Les organitzacions, així com el seu entorn, es caracteritzen per estar sotmesos a constants canvis i variacions. Tots aquests canvis tenen impacte en els llocs de treball de les institucions i en la naturalesa i característiques dels mateixos.

Per aquests motius, els instruments de gestió dels recursos humans i, en aquest cas, la valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, ha de mantenir-se permanentment actualitzada. Aquesta actualització constant permet tant incorporar nous llocs de treball com modificar-ne d'altres, de manera que, en tot moment, es vagi adequant la realitat organitzativa als canvis que es puguin anar produint.

Article 1.- Objecte

1 . Aquest reglament té per objecte establir el procediment per a la revisió de la valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts, d'acord amb la normativa vigent.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



**AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS**

2. Podran ser objecte de valoració aquells llocs de treball de nova creació, així com, aquells ja existents quan els canvis en el contingut del lloc de treball facin imprescindible realitzar adequacions retributives de caràcter singular i excepcional.

Article 2.- Inici del procediment

1 . El procediment de revisió de la valoració dels llocs de treball es pot iniciar per qualsevol de les vies següents:

- a) Per part de l'Ajuntament, en relació als llocs de treball de nova creació o en aquells llocs de treball que hagin estat objecte de modificacions substancials, amb caràcter de permanència, en el contingut i/o definició del mateix.
- b) Per part de la representació sindical, en aquells llocs de treball que hagin pogut ser objecte de modificacions substancials, amb caràcter de permanència, en el contingut i/o definició del mateix.
- c) Per part de les pròpies persones interessades en qüestió, en cas que considerin que el lloc de treball que ocupen hagi pogut ser objecte de modificacions substancials, amb caràcter de permanència, en el contingut i/o definició del mateix.

2. En cas que el procediment s'iniciï per part de l'Ajuntament, s'haurà d'acompanyar d'un informe tècnic per part de la persona responsable de l'àmbit en el qual es recullen els canvis dels quals hagi estat objecte el lloc de treball.

3. En cas que el procediment s'iniciï per part de la representació sindical o per les pròpies persones interessades, s'hauran de presentar els formularis o instàncies que s'habilitin a tal efecte, així com tota aquella documentació justificativa adient, a l'àmbit de Recursos Humans / Secretaria General. En aquesta instància s'haurà de justificar suficientment les modificacions substancials produïdes en el contingut del lloc de treball.

Article 3.- Tramitació i desenvolupament del procediment

1. Amb caràcter ordinari, la revisió de la valoració dels llocs de treball es podrà realitzar de forma anual, preferentment dins del mes de Juliol de l'any.

2. L'àmbit dels Recursos Humans/Secretaria establirà el termini d'un mes, previ l'inici del procés de revisió, per tal que es puguin presentar les sol·licituds que s'estimin convenients, d'acord amb l'article 2 d'aquest reglament.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 **Sant Joan les Fonts** (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



**AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS**

3. Correspon a l'àmbit de Recursos Humans/Secretaria, després d'analitzar la documentació aportada, la funció d'efectuar la possible proposta de revisió de la valoració dels llocs de treball, elaborant els informes tècnics corresponents.
4. Si per a elaborar els informes resulta necessari demanar aclariments o documentació addicional, s'establirà un termini de 5 dies per tal que es pugui lliurar la documentació complementària necessària.
5. La proposta de revisió es realitzarà mitjançant la utilització del Manual de valoració de llocs de treball utilitzat en el procediment d'elaboració de la Relació de Llocs de Treball aprovada l'any 2021.
6. Si es considera adient, es podrà sol·licitar l'assessorament tècnic extern que s'estimi oportú, per l'elaboració dels informes tècnics preceptius o per qualsevol actuació addicional que es consideri necessària la seva col·laboració.

Article 4.- Finalització del procediment

1. Els informes tècnics impulsats per l'àmbit de Recursos Humans / Secretaria seran lliurats a la Mesa General de Negociació de matèries comunes per al seu tractament, així com la proposta de modificació de la Relació de Llocs de Treball que s'incorporarà a l'expedient d'aprovació per part de l'òrgan competent.
2. La modificació o la no modificació en la valoració dels llocs de treball serà traslladada a l'àmbit de Recursos Humans / Secretaria a l'efecte de realitzar la corresponent notificació a les persones interessades.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 **Sant Joan les Fonts** (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E

Document signat per MARIA VIDAL JODAR - DNI (TCAT)
en data 13/03/2023



Signat per:
Diputació de Girona



REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA



REGLAMENT DE FUNCIONAMENT INTERN DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

Article 1. Objecte i aplicació

Aquest reglament té per objecte regular el funcionament intern de la comissió negociadora del pla d'igualtat.

Article 2. Composició

La comissió té caràcter paritari i es compon de 4 membres, 2 en representació de les persones treballadores, escollits com han decidit entre les organitzacions sindicals i els/les representants legals de les persones treballadores, i 2 en representació de l'Ajuntament.

Article 3. Reunions i actes

- Per a l'exercici de les seves funcions, la comissió negociadora del Pla d'igualtat es reunirà de forma periòdica fins a la signatura del Pla d'igualtat, a petició de qualsevol de les parts. Les reunions podran ser presencials o telemàtiques.
- Totes les hores destinades a la celebració de les reunions del Pla d'Igualtat seran a càrrec de l'Ajuntament, més desplaçament si cal.
- La convocatòria de les reunions l'efectuarà un membre per part de l'Ajuntament.
- Aixecarà l'acta de la reunió la persona que designi la Comissió negociadora.
- Les parts podran ser assistides en tot moment per persones assessores, que podran participar en les reunions de la Comissió del Pla d'Igualtat amb veu i sense vot.
- De les reunions se n'aixecarà acta que recollirà els temes tractats i els acords adoptats així com la data de la següent reunió.

Article 4. Presa d'acords

- Les decisions de la comissió es prendran, en general, per consens. En cas de no haver-n'hi, se sotmetran a votació i l'acord es prendrà per majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions.
- Els membres de cadascuna de les parts poden delegar el seu vot en qualsevol altre membre de la seva representació, o nomenar un substitut en cas d'impossibilitat



d'assistència, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per qui l'ha nomenat. La delegació o la substitució hauran de formalitzar-se per escrit on constarà la data de la delegació o de la substitució, el nom, cognoms i DNI de la persona que delega o que se substitueix i el nom, cognoms i DNI de la persona delegada o substituïda.

- En cas de bloqueig o d'incompliment dels compromisos adquirits, la qüestió en litigi se sotmetrà a l'autoritat laboral competent.

Article 5. Confidencialitat

Les persones que formin part de la Comissió, incloses les assessores, es comprometen a respectar la confidencialitat de les reunions i de la documentació lliurada a la Comissió, que no podrà ser utilitzada fora del seu àmbit ni per a finalitats diferents de les que en motivin el lliurament.

Article 6. Recursos

- L'Ajuntament facilitarà els recursos necessaris per a garantir les reunions i els acords que es plasmin en el Pla d'igualtat.
- Les hores destinades a les reunions de la comissió seran a càrrec de l'Ajuntament.
- La comissió negociadora farà la formació necessària en matèria d'igualtat i ho acreditarà, sense càrrec al crèdit horari sindical i, per tant, a càrrec de l'Ajuntament.

Article 7. Competències

Les competències de la comissió negociadora del Pla d'igualtat són les establertes a l'article 6 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.



PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE O ORIENTACIÓ SEXUAL



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 1 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



**AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS**

ANUNCI D'APROVACIÓ PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CASOS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT LABORAL

Es fa públic per a general coneixement que per acord de Ple de la Corporació de data 14 de març de 2024 s'aprova el protocol per a la prevenció i actuació en casos de violència i assetjament laboral (Assetjament psicològic, Assetjament sexual, Assetjament per raó de sexe i violència en l'àmbit digital) a l'Ajuntament de Sant Joan les Fonts.

El text íntegre del protocol esmentat és el que figura en annex.

Sant Joan les Fonts, data signatura electrònica

Maria Vidal Jodar
Alcaldessa

ANNEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

De conformitat amb el que es disposa a la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS vol aconseguir un entorn de treball en el qual es respecti la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, així com la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores de l'empresa i persones alienes a ella (clients, proveïdors, etc.) que mantinguin una relació laboral amb AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS.

Per a fer-ho, s'ha elaborat aquest protocol amb la finalitat d'evitar situacions d'assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), i altres tipus de violència en l'àmbit laboral, deixant clar que no es permetrà ni tolerarà cap mena d'assetjament dins de les instal·lacions i centres de treball pertanyents a l'empresa i que seran durament sancionades les persones que promoguin o practiquin aquests tipus d'assetjament dins de l'empresa. Fins i tot quan l'assetjament sigui no intencionat, no es permetrà de cap manera i s'aplicarà el mateix protocol.

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS es compromet a:

- Implantar un protocol articulant les mesures necessàries per a prevenir i combatre la violència i l'assetjament laboral, establint un canal confidencial, senzill, ràpid i accessible de queixes o denúncies que permeti a les víctimes d'assetjament realitzar una denúncia de la situació que està patint.
- Difondre el Protocol contra l'assetjament laboral a tot el personal intern i a qualsevol persona que, per la seva relació laboral amb l'empresa, ho sol·liciti.
- Donar suport a les persones treballadores que es vegin sotmeses a situacions d'assetjament psicològic o a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, investigant els casos individualment, segons s'indica en el present document.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 **Sant Joan les Fonts** (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el Codi Segur de Verificació que apareix a la capçalera.



Num. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 26-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 1-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 2 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

- Facilitar la informació i/o formació necessària al personal per a donar a conèixer les pautes a seguir amb l'objectiu de prevenir i actuar en contra de l'assetjament psicològic i en contra de qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals.
- Tramitar totes les queixes o denúncies que arribin a la Direcció de l'empresa amb la major transparència i confidencialitat.
- Prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament psicològic i violència.
- Garantir els drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament laboral i qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, en tots els àmbits i estaments de l'organització.
- Manifestar la tolerància zero de l'empresa enfront de les situacions d'assetjament laboral i violència que puguin detectar-se en qualsevol estaments de l'organització, en qualsevol de les seves formes, amb menció expressa de les conductes que es cometin a través dels mitjans digitals (ciberassetjament).
- Manifestar el rebuig a l'ús de dades personals quan la seva finalitat sigui incórrer en conductes d'assetjament laboral, així com qualsevol ús de les esmentades dades que sigui contrari al dret a la privadesa i intimitat, o que suposi una actuació que tingui com a objectiu faltar al respecte, degradar o humiliar les persones treballadores.
- Investigar internament, de manera àgil, ràpida i confidencial, les denúncies d'assetjament psicològic o a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, per tal de precisar si a l'empresa s'ha produït una situació d'assetjament laboral.
- Adoptar les mesures que es considerin necessàries incloses les cautelars, administratives o sancionadores, si escau, a la persona denunciada d'acord amb la magnitud de les conductes d'assetjament o violència identificades i rescabalar la víctima que ha patit una situació d'assetjament laboral.

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS no tolerarà cap mena de represàlies contra aquelles persones que col·laborin amb la investigació o que promoguin la denúncia de les situacions d'assetjament psicològic o a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 2-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona





DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 3 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Serà igual de contundent contra aquelles persones que promoguin falses denúncies, a les quals se'ls aplicarà el mateix protocol.

Sant Joan les Fonts , 07 de Març del 2024

Nom i cognoms : _____
SIGNATURA: DEL/DE LA RESPONSABLE
DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS)

2. OBJECTE DEL PROTOCOL

El present protocol descriu el procés a seguir per part de tot el personal de AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS i el personal extern d'altres empreses que realitzen la seva activitat laboral dins de les instal·lacions de l'empresa, en cas de trobar-se exposat a situacions de conflicte interpersonal, d'assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), aplicant-se per a la resolució de les situacions descrites mesures de mediació i anàlisi guiades; prenent en consideració la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i, finalment, el respecte a la llei i als altres.

De la mateixa manera, estableix les mesures necessàries per a prevenir i evitar que es produeixi qualsevol mena de conflicte interpersonal, d'assetjament psicològic i a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sanció internes i les seves garanties en cas que alguna persona treballadora presenti una queixa en aquest àmbit, mitjançant la implantació de mesures reactives enfront de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari que procedeixi.

Tota persona que consideri que es troba enmig d'un conflicte interpersonal o que hagi estat objecte d'assetjament psicològic, assetjament sexual o un altre tipus de violència al lloc de treball, tindrà dret a presentar internament una denúncia, sense menyscar les accions penals o civils que la persona assetjada pugui exercitar externament a l'organització.

Finalment, per a prevenir o actuar en casos de violència externa al centre o lloc de treball, s'aplicarà el que s'exposa a l'Annex 3 del present procediment, Actuació davant situacions de violència externa al centre de treball.

3. ABAST

El present protocol és aplicable a totes les persones ocupades que exerceixen la seva activitat laboral a AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS i a totes les persones d'empreses externes i alienes que mantinguin una relació laboral amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.).

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 4 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

També s'aplica a les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen un voluntariat.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta:

- al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.
- en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina.
- en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).

4. CONCEPTES I DEFINICIONS

4.1 Violència en el treball

Des de la interrelació de les persones en situació de treball com a factor de risc, la violència a la feina, en les seves diferents manifestacions, és un risc significatiu i greu, que ha de ser analitzat, estudiat, corregit, i sempre que sigui possible, eliminat. La violència en el treball la podríem classificar en física, psicològica i sexual:

- Violència física:** Agressió física sobre la persona treballadora o causar danys a propietats de l'organització o del personal.
Exemples: Agressions físiques internes o externes (robatoris, atracaments), etc.
- Violència psicològica:** Intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar dany psicològic i moral.
Exemples: Assetjament psicològic o mobbing.
- Violència sexual:** qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital.
Exemples: assetjament sexual, assetjament per raó sexe, violència sexual en àmbit digital (difusió actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics), agressió sexual, exhibicionisme i provocació sexual, etc.

4.2 Conflicte interpersonal

El conflicte interpersonal a l'entorn laboral consisteix en les diferències que sorgeixen entre les persones com a resultat d'intercanvi d'informació i/o opinions i que generen confrontació entre elles; de l'intent d'aconseguir un dret; de l'oposició a una decisió; i la lluita o la discussió entre uns i altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 4-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona





DOCUMENT ANUNCI	ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 5 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Els principals conflictes són:

- Conflicte d'interès: Defensa d'un benefici, d'un objecte, d'un avantatge.
- Conflicte de poder: Secundari a la percepció que la pròpia zona d'influència està en risc o a la intenció d'aconseguir més nivell de control i de capacitat de decisió.
- Conflicte d'identitat: Les accions d'un/a company/a o d'una persona de jerarquia superior que agredeixin la identitat personal o professional.
- Conflicte ideològic: S'origina una impossibilitat de convivència, que impedeix establir compromisos, a causa de diferències en l'ètica, en la visió de les coses, en la religió, en la política, etc.

Els conflictes poden provocar efectes negatius en la persona i en l'organització on succeeixen, si bé per si mateixos no suposen la presència de conductes, accions o comportaments compatibles amb assetjament de qualsevol mena. S'aborden en aquest procediment atès que el seu escalament, o la inacció davant la seva manifestació, pot derivar en situacions de risc que comportin violència, per tant, hem de treballar per a prevenir-los des del principi.

Quan ens referim a conflictes en l'àmbit laboral solem pensar en circumstàncies negatives, divergències, lluites, etc. (conflictes disfuncionals). No obstant això, els conflictes poden suposar una oportunitat de canvi cap al diàleg i la cooperació, sempre que es gestionin amb eficàcia. Per això, cada conflicte ha de tractar-se de manera diferent. No enfrontar-se a la situació conflictiva o evitar-la no fa que desaparegui, sinó que el problema es perpetua en el temps.

Les següents situacions de possible conflicte interpersonal no es consideren assetjament (relació no exhaustiva):

- Comportament "tirànic", poc respectuós, d'una persona treballadora cap a altres persones treballadores de manera habitual.
- Crítiques constructives o avaluacions de la feina explícites.
- Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.
- Acte singular: canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- Situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Conflictes sorgits durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.
- Conflictes personals i sindicals.

4.3 Assetjament

L'article 28 de la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, defineix l'assetjament com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la minusvalidesa, l'edat o l'orientació

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 5-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 6 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humil·lant o ofensiu.

És a dir, inclou tot acte, conducta, declaració o sol·licitud que pugui considerar-se discriminatori, ofensiu, humil·lant, intimidatori o violent, o bé intrusions en la vida privada.

4.4 Assetjament psicològic a la feina o "mobbing"

Segons la Nota Tècnica de Prevenció NTP 854 de l'INSST, s'entén per assetjament psicològic a la feina l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una/es altra/es que actuen davant ella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i prolongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, fer malbé la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la seva feina, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat per a aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

Aquesta violència psicològica es realitza, a vegades, en funció del sexe, la raça, l'edat, l'opinió, la religió, les circumstàncies personals o socials de la víctima i, en tots els casos, atempta contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona.

Existeixen altres definicions per a l'assetjament psicològic o "mobbing", n'exposem a continuació algunes:

- La definició que realitza H. Leymann sobre el "mobbing", estableix que són situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de manera sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona al lloc de treball.
- La Comissió Europea ho defineix com el comportament negatiu entre companys/es o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant un temps prolongat, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu i/o l'efecte de fer-li el buit.
- L'Agència Europea per a la seguretat i salut laboral ho defineix com el comportament irracional repetit respecte a un treballador o a un grup de treballadors, que constitueix un risc per a la seva salut i seguretat, física i mental.

L'assetjament psicològic és una situació que evoluciona al llarg del temps i que, en moltes ocasions, té el seu origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral.

Formes d'expressió d'assetjament psicològic o "mobbing"

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Num. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 6-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 7 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Es consideren circumstàncies que poden evidenciar l'existència de situacions d'assetjament psicològic:

- Accions contra la reputació o la dignitat de la persona: Ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici de feina de la persona: Quantitat de feina excessiva o difícil de realitzar. Privació de la realització de qualsevol mena de feina. Negar o amagar els mitjans per a la realització de la seva feina. Sol·licitar a la persona demandes contradictòries o excloents. Obligar a fer tasques en contra de les seves conviccions morals.
- Accions que manipulin la comunicació o la informació: No informar la persona treballadora sobre diferents aspectes de la seva feina. No aclarir les seves funcions i responsabilitats. No ensenyar els mètodes de treball a dur a terme. No ensenyar la quantitat i qualitat del treball a realitzar. Mantenir a la persona treballadora en una situació d'incertesa. Fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-la, criticant-la o reprenent-la sobre temes laborals o referent a la seva vida privada, etc.), com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les seves opinions, ignorar la seva presència, etc.). Utilitzar selectivament la comunicació per a renyar o amonestar, mai per a felicitar. Accentuar la importància dels seus errors i minimitzar la importància dels seus assoliments.
- Accions d'iniquitat: Establir diferències de tracte. Distribució no equitativa de la feina. Desigualtats remuneratives.
- Abús d'autoritat: Deixar a la persona treballadora de manera continuada sense ocupació efectiva o comunicada sense cap causa que ho justifiqui. Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que se li assignen. Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu. Accions de represàlia contra persones treballadores que han presentat queixes, denúncies o demandes davant l'empresa o que han col·laborat amb les reclamacions.
- Tracte vexatori: Insultar o menysprear repetidament a una persona treballadora, renyant-la reiteradament davant d'altres persones. Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada.
- Assetjament discriminatori (Art. 8.13 bis TRLISOS): Quan està motivat per creences polítiques i religioses de la víctima. Atacs per motius sindicals. Sexe o orientació sexual. Dones embarassades o maternitat. Edat, estat civil. Origen, ètnia, nacionalitat. Minusvalidesa.

Conductes que no es consideren assetjament psicològic

No es consideraran assetjament psicològic aquelles conductes que impliquin un conflicte, succeït en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals. Cal evitar que els conflictes derivin en qualsevol mena de violència a la feina i es converteixin en habituals o desemoquin en conductes d'assetjament psicològic.

Tampoc es consideraran assetjament psicològic aquelles situacions on no existeixin accions de violència a la feina realitzades de manera reiterada i/o prolongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 8 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Així mateix, no constituiria assetjament psicològic l'estil de comandament autoritari per part de les persones de major rang, la incorrecta organització de la feina, la manca de comunicació, etc., tractant-se, no obstant això, de situacions que haurien de tractar-se en el marc de la prevenció dels riscos psicosocials.

A tall d'exemple, algunes de les situacions que no es considerarien assetjament psicològic són:

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixen.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat, en general.
- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.

4.5 Violències sexuals

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, preveu:

Article 3. Àmbit aplicable.

1. L'àmbit d'aplicació objectiu d'aquesta llei orgànica comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital.

Article 12. Prevenció i sensibilització a l'àmbit laboral.

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes que preveu article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incloses les comeses a l'àmbit digital.

Així mateix, han d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 9 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

4.6 Assetjament sexual

La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, contempla les següents definicions:

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.1.).

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquest àmbit. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquesta mena d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per part de qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en el marc de treball.

Formes d'expressió d'assetjament sexual

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Conductes verbals: Suposats d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual. Flirtejos ofensius. Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens. Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Conductes no verbals: Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Comportaments físics: Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

4.7 Assetjament per raó de sexe

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2.).

La recomanació de les Comunitats Europees 02/31 del 27 de novembre de 1991 sobre la dignitat de la dona i l'home a la feina, considera l'assetjament sexual com: "La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 9-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 10 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

la dignitat de la dona i l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors i companys, resultant inacceptable si:

- Aquesta conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte.*
- La negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta (inclosos els superiors i els companys), s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a l'ocupació, sobre la continuïtat d'aquest, el sou o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació.*
- Aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que n'és objecte, i aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte".*

Per a apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- Atemptat objectiu contra la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- Que no es tracti d'un fet aïllat.
- El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls suposa inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home el qual és assetjat pel fet de dedicar-se a la cura de menors o dependents.

Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o maternitat:

- Exigir o pressionar les dones embarassades perquè trobin elles mateixes la persona per cobrir la seva baixa per maternitat/lactància.
- Rebre un pitjor tracte per acollir-se a una baixa per maternitat/lactància que el rebut per persones que tenen un altre tipus de permisos o baixes.
- Intentar dissuadir o posar traves per agafar la baixa per maternitat/lactància legalment establerta.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 11 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

- Penalitzar, discriminar o fer burla per agafar una baixa de maternitat/lactància, optar per jornada reduïda, o no perllongar la feina fora de l'horari laboral establert.
- Denegar una baixa per embaràs/maternitat.
- Penalitzar o discriminar les dones en reincorporar-se a la feina després d'una baixa de maternitat.

Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe. A continuació, trobem una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe a la feina en cas de produir-se de manera reiterada.

- Atacs amb mesures organitzatives: Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats. Qüestionar i desautoritzar les decisions de la persona. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants. Negar o amagar els mitjans per a fer la feina o facilitar dades errònies. Assignar tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda. Ordres contradictòries o impossibles de complir. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc. Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjada. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.
- Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària: Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament). Ignorar la presència de la persona. No dirigir la paraula a la persona. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona. No permetre que la persona s'expressi. Evitar el contacte visual. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima: Amenaces i agressions físiques. Amenaces verbals o per escrit. Crits i/o insults. Trucades telefòniques que busquen atemorir. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment. Ocasionalment intencionadament despeses per a perjudicar la persona. Causar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences. Exigir a la persona feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional: Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric. Escarn dels gestos, la veu, l'aparença física, minusvalideses; posar malnoms, etc. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78cd1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 12 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden succeir en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional i en qualsevol grup d'edat. Malgrat ser un fenomen que pot afectar qualsevol categoria professional, nivell de formació, etc., els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitat familiar (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'obtenir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb minusvalidesa.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- En funció de l'edat (joves o d'edat avançada).
- Per orientació sexual i/o identitat de gènere (persones LGTBI, en definitiva, persones LGTBI+).

4.8 Violència en l'àmbit digital

Dins de la violència a l'àmbit digital es pot presentar l'assetjament psicològic a través de mitjans digitals o la violència sexual a l'àmbit digital.

Es considera violència sexual a l'àmbit digital per exemple la difusió d'actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics.

El desenvolupament d'Internet i les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC) ha comportat l'aparició de diverses formes de violència, propiciades per l'extensió i l'ús intensiu de dispositius mòbils i Internet, xarxes socials i serveis com els de missatgeria instantània o de geolocalització, que han servit de substrat per a la seva proliferació.

Les característiques de les TIC han donat lloc a noves amenaces, derivades, entre d'altres, de la velocitat amb què la informació es difon en aquest entorn, la possibilitat d'accedir a la informació gràcies als motors de cerca i les dificultats per eliminar-los. La facilitat per viralitzar i la perdurabilitat a l'entorn en línia comporten noves situacions de risc, com ara l'accés i la divulgació sense consentiment d'informació sensible, de fotografies o vídeos de caràcter íntim; la vigilància i el monitoratge d'activitats en línia; danys a la reputació, amb les comunicacions a les xarxes socials d'odi «haters», abús o la toxicitat, etc., resultant especialment perjudicials les conductes conegudes com a «sextorsió» o l'assetjament sexual en línia.

Conductes constitutives de ciberassetjament o assetjament digital

Ens referim a una sèrie de conductes: assetjament laboral, violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere) quan aquestes es facin a través de mitjans digitals mitjançant

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 13 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

l'enregistrament, difusió o publicació de missatges o imatges que afectin la intimitat o la llibertat de la víctima en l'àmbit laboral.

Les modalitats d'assetjament anteriors es poden donar entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins de l'estructura orgànica de l'entitat o centre de treball, sempre que hi hagi una posició de poder.

S'entén que les conductes constitutives d'assetjament es produiran, tant quan s'enviïn a la pròpia persona afectada continguts degradants que atemptin contra la dignitat de la persona, com quan es difongui aquesta informació, especialment vídeos o imatges, si de la seva naturalesa es pot deduir un atemptat contra la dignitat i la llibertat sexual de les persones.

És fonamental tenir present que la realització d'aquestes conductes no només suposa un il·lícit, sinó que també ho serà el coneixement per part de l'organització d'aquests tractaments il·lícits de dades, si no es reacciona amb actuacions dirigides a eradicar-les, ja que que contravé la normativa de prevenció de riscos.

En el cas de les persones treballadores sotmeses al règim laboral ordinari, l'Estatut dels treballadors considera com a incompliments contractuals les ofenses verbals o físiques i l'assetjament en les diferents vessants. També cal tenir en compte que aquestes conductes poden suposar també la comissió d'un delicte.

A tall d'exemple, són conductes constitutives d'assetjament mitjançant un tractament il·lícit de dades personals:

- L'enregistrament d'imatges degradants que afectin la intimitat de les persones treballadores, en particular -però no només- quan aquestes afectin la vida i la llibertat sexual de les persones.
- La difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual entre les persones treballadores, ja es tracti de l'enviament per qui les hagi rebut de forma legítima -l'anomenat 'porno venjatiu'-, o de la mera difusió en xarxes socials o de comunicació (Telegram, WhatsApp) d'imatges o vídeos de terceres persones.
- La publicació o difusió de missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, etc.) que tingui per objecte menyscar la dignitat d'una persona treballadora i crear un entorn humiliant o hostil, especialment -però no només- quan aquests suposin insinuacions relatives a la vida sexual de la persona treballadora.
- La publicació o difusió de comentaris despectius, acudits ofensius o demèrit de la vàlua professional d'una persona treballadora en xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials ja tinguin un caràcter sexual (constitutius d'assetjament sexual), ja estiguin relacionats amb el sexe de la persona treballadora (assetjament per raó de sexe) o la seva orientació o identitat sexual, ja tinguin un caràcter general (assetjament laboral).
- L'enviament de missatges o insinuacions ofensives de caràcter sexual fetes per xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.
- La difusió d'insults o de rumors falsos, manifestacions d'odi, abús o tòxiques fent servir xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



Núm. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 13-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 14 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

4.9 Definicions a l'efecte del present procediment

L'expressió "**persona protegida**" es refereix a totes les persones que formen part de la nostra organització i, emparades pel present procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, com a persona demandant o com a demandada.

L'expressió "**persona demandant**" es refereix a tota persona que comunica una situació d'assetjament, podent ser una altra persona diferent de la persona que la pateix.

L'expressió "**persona demandada**" es refereix a tota persona que és acusada de sotmetre'n una altra a una situació d'assetjament.

L'expressió "**conciliació**" es refereix al procés pel qual s'insti les parts a resoldre les qüestions objecte de litigi entre elles i a aconseguir una solució mútuament acceptable que elimini la situació presentada.

Es considerarà "**denúncia falsa**" aquella denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

- que manqui de justificació i fonament.
- que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona demandant o amb l'única fi de danyar a la persona demandada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits a les definicions anteriors.

5. NORMATIVA I CRITERIS LEGALS

- La Constitució espanyola, en el seu article 14 disposa que 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 o circumstància personal o social.
- L'Estatut dels Treballadors estableix, a l'article 4.2, el dret de tot treballador a la no discriminació i al respecte a la intimitat i la consideració de la seva dignitat.
- La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus treballadors, identificant els riscos no sols de caràcter físic, sinó també, aquells de caràcter psicosocial que puguin causar una deterioració en la seva salut.
- La Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi Penal, a l'article 173.1, estableix que, aquell que infligís a una altra persona un tracte degradant, deteriorant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys. Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin assetjament greu contra la víctima.
- El text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat pel reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost. Capítol II Infraccions Laborals, considera:

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 15 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddg.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

- Art. 7.10. Són Infraccions greus... establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que fossin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tret que procedeixi la seva qualificació com molt greus, d'acord amb l'article següent.
- Art. 7.13. Són Infraccions greus... no complir les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableixen l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable (introduït per la disposició addicional catorzena de la LO 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
- Art. 8.11. Són Infraccions molt greus... els actes de l'empresari que fossin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.
- Art. 8.13. Són Infraccions molt greus... l'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.
- Art. 8.13 bis L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, minusvalidesa, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho. (Introduït per l'apartat dos de la disposició addicional catorzena de la LO 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
- La Llei 62/2003 del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Capítol III Mesures, Art. 28.1. d) S'entendrà per assetjament tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la minusvalidesa, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.
- La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, d'igualtat entre homes i dones, estableix al seu article 48, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a cursar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.
- L'article 2 del Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, indica el següent: "Totes les empreses compreses a l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que s'estableix a l'article 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de feina que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 15-38 · <https://ddg.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 16 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

específics per a la seva prevenció i per a cursar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest."

- La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; en particular allò referit a l'article 12. Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.

Finalment, cal comentar que el criteri tècnic CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social avala el que s'estableix en el CT 69/2009 sobre assetjament i violència a la feina, si bé introdueix un canvi important en la conducta d'assetjament, en considerar que no és necessari acreditar la intencionalitat de fer mal, sinó que n'hi hauria prou amb acreditar la presència d'un nexe de causalitat adequat entre el comportament i el resultat del mateix sobre la persona treballadora fruit d'aquesta violència (conducta deliberada).

6. PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS declara que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans de l'OIT, es reconeix la necessitat d'adoptar mesures per a garantir que tots els membres del personal gaudeixin d'igualtat de tracte, reconeixent que totes les formes d'assetjament constitueixen, no sols un afront al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot, ni ha de ser tolerada.

Els comportaments propdits ocasionen danys a la salut mental o física i al benestar dels individus, sent qualificats de maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i el treball de l'entitat; per consegüent, AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tingui coneixement per part de les persones treballadores de l'entitat, tot això sense menyscar de les accions civils i/o penals que la persona assetjada pugui o vulgui executar.

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS garanteix el dret a utilitzar el present procediment sense por de ser objecte de represàlies, intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulin un al·legat, a aquelles que facilitin informació en relació amb aquest al·legat o a les persones acusades; és a dir, a totes les persones implicades.

Per a fer-ho, una vegada es rebí per part de la Direcció de l'empresa una denúncia per escrit d'una possible situació d'assetjament, aquesta es podrà secundar, si així ho desitja, en personal extern d'assessorament en aquesta matèria per a dur a terme la intervenció psicossocial que procedeixi, la qual generarà un informe d'aproximació que facilitarà l'adopció de mesures preventives per part de l'empresa i també servirà per a informar el denunciador sobre la resolució del cas.

De la mateixa manera, la persona demandant podrà recórrer directament a algun òrgan extern de l'administració pública per a realitzar una denúncia en cas de possible

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 16-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 17 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el Codi Segur de Verificació que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital):

- Mediator/a de l'administració pública.
- Inspecció de Treball
- Via judicial.
- Via denuncia policial.

Entre les responsabilitats per part de la Direcció de l'empresa en aquesta matèria es troben les següents:

- Donar suport a les persones que denunciïn estar en situació d'assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital) i qualsevol altre tipus de violència dins de l'àmbit laboral, i cerciorar-se que realment puguin estar patint aquest tipus de situacions d'assetjament.
- Facilitar la informació per a valorar les opcions i veure la manera de resoldre el conflicte.
- Respectar el principi de presumpció d'innocència de la suposada persona denunciada.
- Facilitar la informació sobre les vies de resolució.
- Informar sobre els drets i les obligacions en cada cas.
- Implantar les mesures preventives recollides en els informes resultants de les investigacions realitzades per la mateixa empresa o per assessors externs, relacionades amb possibles orígens de conflicte interpersonal o possibles casos d'assetjament denunciats per escrit.

Si la persona demandant recorregués directament a un organisme extern de l'administració pública, l'empresa executarà les mesures requerides per l'organisme en qüestió.

Les persones que denunciïn una possible situació d'assetjament, així com les persones denunciades de la seva possible realització, tindran dret a sol·licitar als seus superiors jeràrquics corresponents, com una de les mesures cautelars, deixar de treballar amb la persona o persones denunciades o la persona denunciant (distanciament social) o modificació dels horaris de feina per a evitar la coincidència al lloc de treball si això fos possible, sense por de ser objecte de cap mena de desavantatge o represàlia. La Direcció de l'empresa valorarà en cada cas l'actuació a implantar atenent cada situació concreta.

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS disposa que la violació dels drets establerts en el present protocol serà objecte de mesures disciplinàries i altres mesures que consideri pertinents l'entitat d'acord amb la normativa laboral.

En el cas que succeeixin denúncies falses sobre altres persones, la Direcció de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries que consideri oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral i/o sancionadora, que la legislació vigent permeti, per a la situació i/o persones implicades.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 17-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador documento: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 18 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS acorda formular i aplicar estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitat, seguiment i avaluació amb la finalitat no sols de prevenir l'assetjament, sinó també d'influenciar sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'organització, de conformitat amb l'esperit i la intenció del present acord. Tant les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat com la resta del personal rebran informació i/o formació sobre el funcionament pràctic d'aquest procediment.

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS destaca que afecta a tot el personal la responsabilitat de complir amb les disposicions en matèria d'assetjament psicològic i qualsevol tipus de violències, entre elles les sexuals (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), i es compromet a dur a terme totes les actuacions que siguin necessàries per a garantir que tot el personal col·labori en l'aplicació i el funcionament eficaç d'aquest, mitjançant la deguda informació i accessibilitat al procediment i a les seves mesures.

6.1 Compromís i confidencialitat

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS reconeix la seva obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat durant tot el procés que inclou aquest procediment. Tota informació relativa a avaluar l'existència d'una situació d'assetjament es gestionarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de tots els implicats.

L'entitat es compromet a proporcionar a les parts implicades l'assistència i el suport necessari per a intentar, quan sigui possible, que una situació d'assetjament comunicada pugui solucionar-se de manera ràpida i satisfactòria per a totes les parts.

La Direcció tractarà totes les dades amb la màxima discreció professional i confidencialitat, complint escrupolosament el que es disposa en les diverses normes d'aplicació.

Les persones treballadores de l'entitat que puguin trobar-se immerses en un procés en aplicació del present procediment, es comprometen a guardar la màxima discreció i confidencialitat en referència a la informació a la qual puguin accedir, no difonent-la de cap manera i per cap via.

La persona demandant, en desencadenar el present procediment mitjançant els mecanismes que es descriuran a continuació, reconeix haver estat informada sobre el seu contingut, procés i conseqüències que la seva aplicació pot tenir, acceptant les mateixes. Així mateix, reconeix i accepta que, en cas de desistir de la demanda durant el procés de presa de dades i anàlisis, AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS pugui prosseguir amb el procediment fins a la seva conclusió, a fi de preservar la seguretat i salut dels treballadors de l'entitat.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el respecte degut, tant a la denunciador, a la víctima, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 19 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil respecte de tota la informació a què tinguin accés.

7. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT

7.1 Inici del procediment

El procediment s'inicia quan una persona treballadora de AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS se sent objecte d'un conflicte interpersonal d'especial rellevància per a ella i que afecta de manera molt negativa a la seva salut i a la seva feina. L'inici del procediment també pot ser degut a situacions de major gravetat definides com a assetjament psicològic y/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital) i altres situacions de violència laboral.

En trobar-se exposada a una de les situacions descrites en el paràgraf anterior, ho donarà a conèixer a la Direcció de l'empresa o de l'òrgan extern de l'administració pública que desitgi de manera directa.

Per al cas de comunicació directa a la Direcció de l'empresa, es podrà utilitzar el model de comunicació davant de situacions de possible assetjament que figura a l'Annex 1 d'aquest informe.

L'escrit de denúncia serà lliurat de la següent manera:

- Es lliurarà per escrit a la persona designada per la Direcció de l'empresa per a rebre la denúncia.
- També podran presentar-se de manera anònima les queixes o denúncies, per escrit i dins un sobre tancat dirigit a la persona designada per a tramitar la denúncia.

Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

La presentació per la víctima de la situació d'assetjament, o per qualsevol treballadora o treballador que en tingui coneixement, mitjançant la "Fitxa de comunicació de possible situació d'assetjament" corresponent per escrit denunciant una situació d'assetjament, caldrà per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

Les denúncies seran secretes i es garantirà en tot moment la confidencialitat de les parts afectades.

No es tramitaran a través del procediment contingut en aquest protocol les denúncies que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions.

En el cas de les denúncies anònimes, l'empresa es reserva el dret a realitzar les indagacions que consideri oportunes per procedir en funció de la gravetat o la magnitud dels fets que es formulin anònimament.

En el cas que es prefereixi interposar la denúncia de la situació a través dels organismes externs de l'administració pública, es podrà recórrer a:

- Institut de Salut Laboral de la CA
- Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 20 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

- Associacions Sindicals Majoritàries (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etc.)
 - Organismes específics de les CAs davant de l'assetjament
 - En cas de comportaments o conductes que es valorin com a greus, es podrà recórrer a jutjats, comissaries, policies autonòmiques
- La persona denunciante que inicia el procediment aportarà tota la documentació que posseeixi sobre el tema i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial.

7.2 Desenvolupament del procediment d'actuació

1. La persona designada per l'empresa o els organismes externs de l'administració pública que realitzin la intervenció psicosocial en ser informats de la denúncia garantirán la deguda diligència i celeritat del procediment posant-se en contacte amb la persona demandant de manera immediata en un termini determinat (tres dies hàbils). En el cas que l'empresa compti amb un assessor extern especialitzat, aquest termini no serà superior a cinc dies hàbils, per a sol·licitar-li tota la informació inicial que sigui imprescindible, per tal de disposar d'una visió ajustada dels esdeveniments. No obstant això, en el cas que el demandant opti per comunicar el possible cas d'assetjament als òrgans externs de l'administració pública, seran aquests organismes els qui estableixin els seus propis terminis i formes d'actuació en aquests casos.

Per a iniciar la investigació, es podrà sol·licitar, com a mínim:

- Nom i cognoms de la persona demandant i manera de comunicar-s'hi (número de telèfon o e-mail).
 - Nom i cognoms de la persona demandada i relació laboral.
 - La naturalesa de la situació a què es troba sotmesa (conflicte interpersonal, assetjament psicològic, assetjament sexual, etc.).
 - Nom dels/de les testimonis (d'existir), que la persona demandant sol·licita siguin escoltats durant la intervenció psicosocial.
 - Conjunt de dades de l'històric sociolaboral rellevants de la persona denunciante.
 - Descripció del lloc de treball, funcions, departament, etc.
 - Descripció cronològica del conflicte.
 - Una altra informació que pugués ser rellevant per a la investigació.
2. Si la persona demandant és diferent de la persona que presumptament està patint una possible situació d'assetjament, aquesta última haurà de ratificar per escrit el/els fet/s denunciats a qui iniciï el procediment i remetre l'escrit formalment abans que comenci la intervenció psicosocial que procedeixi.

Si l'inici del procés té com a origen la mateixa empresa o un organisme extern de l'administració pública i AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS decideix secundar-se en un assessor extern per a realitzar la intervenció psicosocial

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador documento: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 21 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

corresponent, aquest últim realitzarà un primer contacte amb la persona demandant i demandada, començant així l'anàlisi dels fets denunciats.

- En supòsits de denúncia per violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), la persona afectada podrà sol·licitar exposar la situació a una persona del mateix sexe si així ho desitja.
- No podrà participar en la instrucció de l'expedient cap persona afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta respecte de la persona denunciada o de la persona denunciada.
- La persona designada per l'empresa o els organismes externs de l'administració pública, tenint en compte les dades obtingudes de l'anàlisi preliminar i gravetat dels esdeveniments, o a la sol·licitud per escrit de la mateixa persona demandant, valorarà de manera immediata la manera de procedir.
- En cas de procedir l'actuació inicialment, el personal dels organismes externs de l'administració pública i/o integrant d'una empresa d'assessorament tècnic especialitzada (si així ho hagués decidit AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS), valorarà la recomanació per escrit de l'aplicació immediata de mesures preventives cautelars (distanciament social o modificació dels horaris de treball) per a evitar la coincidència en el lloc de treball, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades; i en aquest cas, aquestes mesures les aplicarà directament la Direcció de l'empresa.
- S'informarà les persones implicades de l'inici del procés i de la necessitat de mantenir una reunió individual amb cadascuna d'elles, acordant prèviament amb cadascuna d'elles la data i horari de la mateixa (màxim deu dies si és la mateixa empresa o quinze dies hàbils si és un assessor extern des de l'activació del procediment).

La reunió amb la persona demandant es podrà realitzar al centre de treball, tret que aquesta manifesti el contrari, i en aquest cas, es realitzarà al lloc prèviament acordat amb la persona demandant.

Durant el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada, llevat que les circumstàncies particulars del cas a criteri de la persona encarregada de la investigació per part de l'empresa o de l'assessor expert aconsellin un altre ordre. Totes dues parts implicades podran sol·licitar ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de ser discret sobre la informació a la qual tingui accés.

- Actuacions en casos de menor gravetat. Fase dialogada. Mantingudes les reunions individuals pertinents i ateses les característiques i gravetat del cas, la persona que estigui realitzant la intervenció psicosocial en els casos de conflicte interpersonal de menor gravetat, proposarà, en el termini de 7 dies hàbils posteriors a la finalització de les reunions individuals, les pautes d'actuació que estimi necessàries, recomanant a la Direcció de l'empresa que realitzi una reunió de conciliació amb els implicats en el cas, en la qual buscaran punts en comú i

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 22 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

arribaran als acords necessaris seguint les pautes d'actuació proposades. Si la persona demandant ha recorregut directament a l'organisme extern de mediació de l'administració pública corresponent i, amb la mateixa fi, aquesta reunió podria ser convocada directament per aquest organisme extern de mediació de l'administració pública, ja que es tracta, en aquest cas, de l'organisme directament informat dels fets pel demandant.

La pretensió d'aquesta fase és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

En cas de resolució a través d'aquesta fase dialogada, s'estendrà acta per part de qui realitzi la intervenció psicosocial, de la solució adoptada en aquesta fase i s'informarà la direcció de l'empresa.

Així mateix, en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, s'informarà la representació legal de les persones treballadores i/o la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

9. En cas d'acceptar les parts intervinents l'adopció d'aquesta via de resolució (reunió de conciliació entre totes dues parts amb la Direcció i/o Responsable immediat si n'hi hagués) es plantejaran, consensuaran i comprometran a una sèrie d'actuacions, planificant la Direcció una reunió de seguiment transcorreguts 30 dies hàbils, moment en el qual, si el procés és satisfactori, es donarà per conclòs i esmenat el conflicte, tancant el cas. En cas d'haver intervingut en aquesta última fase l'organisme extern de mediació de l'administració pública, serà aquest organisme qui organitzi, en la data que estimi convenient, aquesta reunió de seguiment i/o aportació de la planificació de mesures acordades que s'hagin adoptat sobre el cas tractat, per tal de poder donar per finalitzat el procés corresponent.

En els casos en els quals el mètode de resolució de conflicte adoptat i descrit en el paràgraf anterior no presenti un resultat satisfactori, s'indagarà i proposaran, per part de la Direcció, altres vies de resolució alternatives.

En els casos en què la gravetat dels quals desaconselli optar de manera inicial per mesures de conciliació, com són els possibles casos d'assetjament laboral o d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, la Direcció de l'empresa serà l'encarregada d'aplicar les mesures preventives de manera immediata i totes les accions de caràcter legal que estimi necessàries, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades. Si AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS hagués derivat en un assessor extern la intervenció psicosocial, aquest últim facilitarà una comunicació immediata a la Direcció de l'empresa perquè AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS pugui aplicar les mesures preventives com més aviat millor, així com les accions de caràcter legal que cregui necessàries. Si el procés hagués estat iniciat des d'un organisme extern de l'administració pública, AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS haurà

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador documento: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 23 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

d'aportar tota la documentació requerida referent a aquests fets analitzats un cop finalitzat el procés.

10. Actuacions en casos de major gravetat: Les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial analitzaran detalladament cadascun dels casos, en el termini màxim de 15 dies hàbils si és l'empresa o 20 dies hàbils si es tracta d'un assessor extern des del moment en què tinguin coneixement d'aquest, realitzaran un informe detallat de la intervenció psicosocial.

En aquest informe es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si hi ha indicis o no d'assetjament.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indis de d'assetjament, a les conclusions de l'informe es proposarà, de ser possible, l'aplicació de mesures preventives i d'actuació.

Si no es troben indis de d'assetjament com a resultat de la prova practicada, es farà constar a l'informe que de la prova expressament practicada no es troba la concurrència d'assetjament.

Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte que, en cas de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la direcció de l'empresa, suggerint l'adopció de totes les mesures que siguin pertinents per a posar fi a aquesta situació.

Durant la tramitació de l'expedient, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de l'empresa separarà a la presumpta persona demandada de la víctima.

11. La direcció de l'empresa disposarà d'un termini màxim de 5 dies hàbils des de la recepció de l'informe amb les aportacions per a analitzar-lo, aplicar les mesures preventives proposades i comunicar la decisió a les persones implicades.
12. Si la persona demandant no estigués satisfeta amb la resolució presa, podrà exercir els seus drets fonamentals utilitzant els recursos establerts a la legislació vigent, emparats per la Constitució espanyola de 1978 i del Codi Penal, Llei orgànica 10/1995 del 23 de novembre (Art.184).
13. Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la representació legal de les persones treballadores. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient..
14. Seguiment. Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior als tres mesos de la resolució o en menor o major període segons el cas, la persona encarregada de tramitar i investigar la denúncia (La persona designada per l'empresa o les empreses d'assessorament tècnic especialitzades) estaran obligades a fer un

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 24 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es farà l'informe oportú que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'empresa per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi hagués ia la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

8. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS vol reiterar que cap de les situacions d'assetjament i violència al lloc de treball han de permetre's sota cap circumstància i que garantirà els mitjans per a evitar-les, donant suport a les persones que puguin patir-ne.

Amb l'objectiu de prevenir i garantir un ambient de treball que respecti la dignitat i la llibertat dels treballadors, es posaran en marxa les següents mesures:

1. Comunicació del Protocol per a la prevenció i actuació en casos de violència i assetjament laboral a les persones treballadores:

La primera mesura a adoptar per a conscienciar i sensibilitzar a les persones treballadores de l'empresa sobre la problemàtica associada amb l'assetjament laboral és informar de l'existència del Protocol d'assetjament laboral a través de les següents accions:

- Es lliurarà el **Protocol de violència i assetjament laboral** a totes les persones treballadores en format físic.
- Es publicaran els aspectes més rellevants del **Protocol de violència i assetjament laboral** en els diferents taulers d'anuncis de l'empresa.
- Es publicaran els aspectes més rellevants del **Protocol de violència i assetjament laboral** a través de notes informatives en els butlletins i mitjans de comunicació interns (correu electrònic, intranet, etc.).
- Es lliurarà una còpia del **Protocol de violència i assetjament laboral** al personal de nou ingrés.
- ...

2. Informació i formació en matèria de violència/assetjament laboral a les persones treballadores:

La formació serà una via de sensibilització i informació sobre la problemàtica de l'assetjament i violència al lloc de treball. La prevenció d'aquesta mena de comportament i el contingut i abast del **Protocol de violència i assetjament laboral** seran inclosos en els programes formatius de l'empresa. Per a fer-ho, es realitzaran

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 25 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddg.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

jornades i/o accions formatives per a tot el personal de l'empresa que hauran de tenir per objectiu la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament, i aconseguir que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra aquest.

De la mateixa manera, es realitzaran programes específics de formació insistent en formes de prevenció de l'assetjament en funció de la nostra organització del treball, mecanismes d'actuació, sancions i implicacions legals derivades de l'assetjament a l'empresa, dirigits, en particular, al personal de la Direcció de l'empresa i càrrecs intermedis.

Així mateix, es realitzarà formació en violència sexual, d'acord amb el que indica la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Mesures orientades a la prevenció del ciberassetjament:

Formar al personal pel que fa a l'ús adequat i respectuós de les xarxes socials i d'internet d'acord amb el dret fonamental a la protecció de la intimitat i a la identificació de situacions d'assetjament a través d'aquests mitjans i la lluita contra aquestes situacions.

Aportar informació relativa als possibles mecanismes de reacció davant d'un tractament de dades personals que pugui suposar una situació d'assetjament: informació sobre els mecanismes de retirada de contingut de les principals plataformes a internet, polítiques de privadesa dels principals operadors o el canal prioritari posat a disposició del públic per part de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, entre d'altres.

Informar de les possibles conseqüències jurídiques i responsabilitats contra les persones treballadores que duguin a terme aquestes conductes. En concret:

- Responsabilitat en matèria de protecció de dades.
- Responsabilitat a l'àmbit laboral.
- Responsabilitat penal.
- Responsabilitat civil.

3. Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral

Per tal de saber com actuar davant possibles situacions d'assetjament laboral a l'empresa, s'informarà a totes les persones treballadores sobre les pautes d'"Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral", que es troben a l'Annex 2 del present Protocol.

9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Direcció de l'empresa realitzarà com a màxim al cap de tres mesos de la resolució o en menor o major període segons el cas, un seguiment exhaustiu per a revisar les possibles denúncies d'assetjament laboral i/o violència sexual, i com han estat resoltes

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



Num. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 25-38 · <https://ddg.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutada Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 26 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddg.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



**AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS**

amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo si el considerés necessari.

10. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES

La documentació generada durant el procés d'intervenció en casos d'assetjament laboral serà arxivada per la Direcció de l'empresa amb la documentació de prevenció de riscos laborals relacionada. Aquesta informació serà posada a la disposició de l'autoritat laboral i/o judicial corresponent si així ho sol·licités.

11. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de correu electrònic, publicació a la intranet de l'empresa, publicació al tauler d'anuncis o per escrit o qualsevol altre mitjà que serveixi per a aquest objecte; mantenint-se vigent de manera indefinida mentre no es determini el contrari a la negociació entre l'empresa o no es doni cap supòsit que requereixi la seva revisió i adequació. Serà necessari dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els casos següents:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legal i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 26-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 26-38 · <https://ddg.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona





DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 27 de 38		SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddg.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

ANNEX 1: FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

COMUNICACIÓ D'AVANT DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, CONFLICTE INTERPERSONAL, VIOLÈNCIA SEXUAL (ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I EN L'ÀMBIT DIGITAL)

Dades referents a la situació:

Tipus (Marqui la que procedeixi):

- ☐ Accions o atacs amb mesures organitzatives
- ☐ Accions o atacs a les relacions socials
- ☐ Accions o atacs a la vida privada
- ☐ Accions o atacs a les actituds i/o creences
- ☐ Agressions verbals
- ☐ Rumors
- ☐ Assetjament sexual
- ☐ Assetjament per raó de sexe
- ☐ Violència en l'àmbit digital
- ☐ Un altre tipus de conflicte interpersonal

Dades referents a la situació:

Descripció dels fets/Descripció cronològica del conflicte (Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible):

Lloc:

Centre de treball:

Fora del centre de treball (identificar lloc):

Dades referents a la situació:

Personal present/testimonis i/o proves (En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms):

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quins):

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



Butlletí Oficial de la Província de Girona Num. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 27-38 · <https://ddg.cat/bop>





DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutada Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 28 de 38		SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Dades referents a la situació: <i>Conseqüències laborals (Marqui la que procedeixi):</i> ☐ Repercussió emocional sense baixa laboral ☐ Interrupció laboral amb baixa laboral ☐ Cap ☐ Altres:
Dades referents a la persona demandant: <i>Edat:</i> <i>Sexe:</i> <i>Nom i cognoms:</i> <i>Departament/Lloc de treball:</i> <i>(És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a l'entrevista d'aproximació)</i>
Dades referents a la persona demandada: <i>Edat:</i> <i>Sexe:</i> <i>Nom i cognoms:</i> <i>Departament/Lloc de treball:</i> <i>(És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a l'entrevista d'aproximació)</i>
Emplenar en cas de ser una persona diferent la que està exposada a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o per raó de sexe: <i>Nom i cognoms:</i> <i>Càrrec:</i> <i>Signatura:</i> <i>Signatura i autorització del treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, violència sexual (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència en l'àmbit digital):</i>

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)
N.I.F. P-17.19700-E



Num. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 28-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona





DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutada Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 29 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

Es consideri presentada la queixa o denúncia d'assetjament i s'iniciï el procediment previst en el protocol.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

Signatura i autorització del treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, violència sexual (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència en l'àmbit digital):

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprovi l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddg.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)
N.I.F. P-17.19700-E



Butlletí Oficial de la Província de Girona Num. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 29-38 · <https://ddg.cat/bop>





DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 30 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

ANNEX 2: ACTUACIÓ DAVANT POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL

Davant qualsevol situació de molèstia que es percebi, bé sigui per part d'un/a company/a, superior, client, proveïdor, etc., s'haurà d'actuar de la següent manera:

- Deixar ben clar el rebuig de les pretensions, situacions, actituds que denotin qualsevol mena d'assetjament.
- Comunicar per escrit la situació a l'empresa, mitjançant la FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT (Annex 1).
- S'haurà de desar una còpia d'aquest escrit amb la data inclosa.
- En un breu termini de temps, la Direcció de l'empresa es dirigirà directament (verbalment o per escrit) a la persona denunciant per a reiterar-li la seva declaració de principis i les garanties del procés respecte al mateix, i respecte al pretès denunciat, per a expressar el seu rebuig davant les actituds i comportaments presentats, executant les actuacions preliminars pertinents.
- Si la persona treballadora considera que no escau utilitzar el canal intern per la mida reduïda de l'empresa o per la figura de la persona denunciada, sempre és possible recórrer a organismes externs de l'administració pública o a òrgans judicials. Per a fer-ho, és necessari interpel·lar una denúncia externa per escrit referint la gravetat del cas.
 - Institut de Salut Laboral de la CA:
 - Inspecció de Treball i Seguretat Social.
 - Associacions Sindicals Majoritàries (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etc.)
 - Organismes específics de les CAs davant de l'assetjament
 - En cas de comportaments o conductes que es valorin com a greus, es podrà recórrer a jutjats, comissaries, policies autonòmiques

D'altra banda, pel que fa a l'empresa, en funció dels resultats obtinguts de les investigacions efectuades en els casos de denúncies d'assetjament, aquesta podrà procedir a:

- a) arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.
- b) adoptar totes les mesures que consideri oportunes. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:
 - separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
 - sens perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, a l'article 54 ET.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 31 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprovi l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

Entre les sancions a considerar per aplicar la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. el trasllat, el desplaçament, el canvi de lloc, la jornada o la ubicació.
2. la suspensió de sou i feina.
3. la limitació temporal per ascendir.
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció de l'empresa mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o al nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'eradicar l'assetjament no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la simple suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'empresa.

La direcció de l'empresa estudiarà adoptar les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i/o de sensibilització i podrà dur a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per recuperar-les.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i/o de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



Núm. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 31-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona



BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador documento: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 32 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

ANNEX 3: PAUTES PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA EXTERNA AL CENTRE DE TREBALL

Segons l'Organització Mundial de la Salut, es considera violència laboral, tots els incidents en els quals s'abusa, amenaça o ataca a les persones, en circumstàncies relacionades amb la seva feina.

El moment cultural, social i econòmic que es viu en l'actualitat és un factor coadjuvant per a l'aparició de situacions conflictives que pogués patir el personal de AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS en feines de ATENCIÓ AL CLIENT/USUARI.

L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS, en el seu constant compromís de vetllar per la seguretat del seu personal, vol posar a la disposició de les persones treballadores unes pautes de prevenció i d'actuació davant situacions de violència externa per tal de reduir al mínim la possibilitat que es generin aquestes situacions o, en cas de derivar en conseqüències no desitjables, donar a conèixer els mecanismes articulats per a protegir les persones treballadores i assessorar-les en aspectes legals i assistencials.

Per consegüent, es proposen dos tipus de mesures: Mesures preventives i Mesures executives, amb l'objectiu d'atorgar un suport previ a la víctima potencial i que sigui una mesura coercitiva per al possible agressor.

Mesures preventives: Ha de tenir-se en compte que la millor mesura preventiva és l'actitud tranquil·la i positiva de les persones treballadores. El positivisme i la tranquil·litat transmeten seguretat i control de la situació, condicions que es reconeixen a totes les persones treballadores de l'empresa. Al seu torn, l'interlocutor confiarà en la qualitat professional de qui l'estigui visitant o prestant servei. Reconeguda la importància que té la comunicació en aquestes situacions, s'inclou, com una de les mesures preventives més rellevants, dotar als professionals d'habilitats de comunicació que milloraran la interacció amb els usuaris.

Mesures executives: Són les dirigides a establir de manera explícita un curs d'actuació després de patir una situació d'agressió per part d'un usuari o client. Hauran d'aplicar-se quan les mesures preventives no hagin aconseguit evitar que es generi una situació conflictiva.

1. MESURES PREVENTIVES

L'estratègia d'actuació se sustenta sobre tres pilars: identificació, mesures de control i avaluació de la situació.

1.1 Identificació del risc. Seguint el que protocol·litza la Nota Tècnica de Prevenció 489, de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut Laboral:

- 1 La violència a la feina ha d'incloure tant l'agressió física (pegar, colpejar, empenyer...) com altres conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, puntuals o reiterades.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 33 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

- 2 Quan l'agent causal és extern, la classificació d'esdeveniments violents pot agrupar-se en dos tipus, en funció de les persones implicades i de la mena de relació existent entre elles. A la següent taula es tradueix aquesta classificació general en el marc de treball de AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS, càrrec, etc.

Tipus	Característiques	Exemples
Violència Tipus I	Els qui exerceixen la violència no tenen relació de tracte amb la víctima	Accions amb ànim de robatori
Violència Tipus II	Existeix relació entre l'autor o autora de l'agressió i la víctima mentre s'ofereix un servei. Habitualment es produeixen aquests successos violents quan hi ha un intercanvi de serveis i/o béns en l'atenció pública al ciutadà i/o que mantinguin contacte amb la ciutadania.	Clients, usuaris.

Com a conseqüència, en aquest document es proposen mesures de prevenció generals i específiques per a cadascun d'aquests tipus de violència.

Per a identificar el risc existeixen diversos indicadors que poden servir de base per a preveure situacions conflictives en qualsevol supòsit:

- Expressió verbal i actitud alterades.
- Llenguatge no verbal amenaçador.
- Fúria i frustració expressades de manera verbal.
- Cerca de la complicitat d'altres clients o usuaris en les queixes.
- Consum aparent d'alcohol o drogues.
- Tinença d'armes (real o simulada).

1.2 Mesures de control. Com per a qualsevol altre risc, el procediment general d'actuació preventiva suposa actuar sobre el focus (generador del conflicte), el mitjà i les persones treballadores.

Mesures de control sobre el focus:

En aquest cas concret, s'entén com a "focus" la persona que pugui generar el conflicte, incloent-hi tant els usuaris del servei (Violència Tipus 2) com altres persones no usuàries (Violència Tipus 1). Depenent del fet que siguin els uns o els altres, les mesures que es proposen són les següents:

- Contra la Violència Tipus 1 (altres):

MAI dirigir-se a persones que no siguin usuaris directes.

SEMPRE a la persona que reclama els nostres serveis. Procurar que no intervinguin en criteris tècnics, explicant clarament que els arguments que s'utilitzen s'ajusten al que s'estableix.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 34 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

- Contra la Violència Tipus 2 (usuaris): S'adoptarà la mateixa actitud que ja se cita a l'anterior supòsit, mantenint l'assertivitat en tot moment.

Davant indicis de comportaments irregulars, i sempre que sigui possible, s'haurà d'informar el responsable directe sobre la necessitat d'anar acompanyats durant les visites per un company. Intentar establir una distància de seguretat adequada (entre el possible agressor o agressora i la possible víctima).

S'interromprà l'activitat mentre la situació no estigui controlada o la persona treballadora no es trobi en condicions de reprendre-la amb les suficients garanties de seguretat.

Si es produïssin situacions problemàtiques, s'ha d'informar el responsable de l'empresa o del servei, perquè doni les instruccions oportunes.

Mesures de control sobre el medi:

En aquest apartat es recullen les mesures que proveeixin a les instal·lacions de sistemes de control d'accés o barreres que impedeixin l'aparició de conflictes sense controlar, o les seves conseqüències, a causa de les característiques de la tasca. Durant les visites de la persona treballadora al client la mesura preventiva establerta és l'acompanyament del treballador per un company quan aquest ho cregui oportú, informant el seu superior immediat.

Mesures de control per al nostre personal:

Existeixen poques eines millors que crear un clima de seguretat i domini davant aquestes situacions. Com a pautes d'actuació generals es tindran en compte les següents:

SEMPRE actuar de manera que no es descontrolï la ira de l'altra persona:

- Mantenint una actitud tranquil·la.
- No contestant a les amenaces de la mateixa manera.
- Mantenint una actitud assertiva en tot moment.
- Mantenint-se alerta.
- Avaluant la situació de manera global, buscant alternatives.

Si la violència està controlada (no s'ha produït atac físic):

- Intentar calmar la situació.
- Abandonar el lloc de treball.
- En tot moment, utilitzar un llenguatge moderat i un to de veu serè i tranquil·litzador.

Si la violència és incontrolada:

- Sortir del lloc de treball.
- Avisar al responsable o cap del servei o prestació.
- Si es considerés necessari, avisar a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat a través del telèfon d'Emergències 112.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garrotxa)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 35 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT SANT JOAN LES FONTS

1.3 Avaluació de la situació. Com a base per a l'anàlisi de la situació a l'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS o als llocs de, s'utilitzaran les dades disponibles al Servei de Aliè sobre situacions conflictives ocorregudes.

Per a això és necessari que es coneguin els canals prevists per a comunicar les citades situacions, que són els següents:

- Model de comunicació d'agressions, tant físiques com verbals (Annex 4). Haurà d'emplenar el document com més aviat millor la persona treballadora juntament amb el seu responsable directe. Posteriorment, aquest haurà de lliurar-lo a la Direcció de l'empresa perquè valori les actuacions a realitzar.
- Paral·lelament, si han existit lesions o crisis d'ansietat, s'haurà de realitzar l'informe d'investigació d'accidents de treball patits.

2. MESURES EXECUTIVES

2.1. Petició d'auxili. En cas de persistència de la situació de violència, se sol·licitarà auxili, al responsable directe, a companys o qualsevol altra persona pròxima que pugui ajudar per a posar fi a la situació de violència i, al mateix temps, serveixi com a testimoni ocular i presencial dels fets.

2.2 Forces de Seguretat. Si, així i tot, no s'aconsegueix posar fi la situació violenta, es trucarà als Cossos i Forces de Seguretat de l'Estat (Policia Local, Policia Nacional, Guàrdia Civil, Policia Autonòmica, etc.) perquè es presentin al lloc dels fets.

2.3. Proves. En tot moment, es procurarà la recopilació i assegurament de les proves (documents, enregistraments de telèfon mòbil, testimonis) que existeixin per tal d'acreditar els fets.

2.4. Atenció sanitària. La persona agredida rebrà de manera immediata l'atenció sanitària (mèdica i/o psicològica) que precisi, adequant-se a la importància de la lesió, que podrà dur-se a terme al Centre de la Mútua, o a un Servei Extern. Per part del facultatiu intervingent es procedirà a declarar el comunicat de lesions al Jutjat de Guàrdia, donant compliment així amb el que estipula l'Art. 262 LECrim. (<<Els que per raó dels seus càrrecs, professions o oficis tinguessin notícia d'algun delicte públic, estaran obligats a denunciar-ho immediatament...>>), o per part del mateix treballador que anirà acompanyat del seu responsable directe.

En tots dos casos, la persona agredida podrà obtenir una còpia tant del comunicat de lesions com de l'informe mèdic.

2.5. Denúncia. La persona agredida podrà denunciar els fets a la Comissaria de Policia Nacional, Guàrdia Civil, Policia Local, etc. presentant el comunicat de lesions i, en cas de tenir-lo, el corresponent informe mèdic.

2.6. Comunicació. La persona agredida o qualsevol persona que hagi pogut tenir coneixement de l'agressió, comunicarà els fets, com més aviat millor, al responsable directe, qui, juntament amb l'agredit, emplenarà el Model de comunicació d'agressions que s'adjunta com a Annex 4, i que serà remès a la Direcció de l'empresa.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutada Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 36 de 38	SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01	



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

2.7. Presència institucional. Una vegada coneguts els fets pel Responsable directe, i en cas de no haver estat prèviament interposada per l'agredit, acompanyarà al mateix a interposar la denúncia, contra el presumpte agressor, en cas que el treballador agredit optés per interposar-la.

2.8.- Assessorament jurídic. Així mateix, li oferirà la possibilitat de ser assistit o orientat, indicant a qui dirigir-se per a ser representat per un lletrat a càrrec de l'AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS en l'exercici de les accions que decideixi entaular.

AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://santjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)
N.I.F. P-17.19700-E



Num. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 36-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona

BOP



DOCUMENT ANUNCI	ORGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador document: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 37 de 38		SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS

ANNEX 4: MODEL DE COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS

COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS FÍSQUES PER PART DE TERCERES PERSONES
Dades referents a la persona que realitza el registre:
Nom i cognoms:
Lloc de treball:
Centre de treball:
Dades referents a la persona treballadora agredida:
Nom i cognoms:
Data de naixement:
DNI:
Lloc de treball:
Centre de treball:
Adreça del centre de treball:
Redacció dels fets:
Motius que van originar l'incident violent:
.....
.....
.....
Descripció tan precisa com sigui possible de l'incident:
.....
.....
.....
Concretar les circumstàncies del lloc:
.....
.....
.....
Forma en què es materialitza l'agressió:
.....
.....
.....
Lesions físiques i danys psicològic en la víctima:
.....
.....
.....
Danys materials:
.....
.....
.....

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)
N.I.F. P-17.19700-E



Num. BOP 83 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_83_2414 · Pàg. 37-38 · <https://ddgi.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona





DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN ORGANITZACIÓ INTERNA I PROCESSOS	EXPEDIENT X2024000125
Codi Segur de Verificació: 28aad94c-0076-473c-8fae-019bea78c3d1 Origen: Ciutadà Identificador documento: ES_L01171851_2024_25759404 Data d'impressió: 17/11/2025 12:53:28 Pàgina 38 de 38		SIGNATURES 1.- Butlletí Oficial de la Província de Girona, 20/03/2024 14:01



AJUNTAMENT DE SANT JOAN LES FONTS
Original Comprova l'autenticitat del document a <https://sanjoanlesfonts.emunicipis.ddg.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitza el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.



**AJUNTAMENT
SANT JOAN LES FONTS**

Conseqüències de l'incident:

Dades referents a l'assistència sanitària:

Persones que intervenen:

Companyes/es:

Testimonis:

Usuaris:

Intervenció de les forces de seguretat:

Han intervingut forces de seguretat? ☐ Sí ☐ No

☐ Guàrdia Civil

☐ Policia Local

☐ Policia Nacional

☐ Altres:

Observacions:

Les dades són de caràcter personal i seran tractades amb màxima confidencialitat conforme al que es disposa a la LO 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, vostè pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició a aquestes dades.

Signatura del Responsable del servei

A _____, el ____ de _____ de 20__

Ctra. d'Olot, 32 – Tel. 972 29 00 52 – Fax 972 29 12 89 – 17857 Sant Joan les Fonts (La Garroba)

N.I.F. P-17.19700-E

Document signat per MARIA VIDAL JODAR - DNI (TCAT)
en data 20/03/2024



Signat per:
Diputació de Girona

Diputació de Girona

Num. BOP 63 · Num. edicte 2414 · Data 28-03-2024 · CVE BOP-2024_0_63_2414 · Pàg. 38-38 · <https://ddg.cat/bop>

Butlletí Oficial de la Província de Girona

BOP