

Ajuntament de Girona

Pla d'Igualtat  
d'Empresa  
2024-2027



**ÍNDEX**

<b>INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>3</b>
<b>MARC NORMATIU .....</b>	<b>4</b>
<b>MARC CONCEPTUAL .....</b>	<b>5</b>
<b>PRESENTACIÓ.....</b>	<b>8</b>
<b>ESTRUCTURACIÓ ORGANITZATIVA .....</b>	<b>9</b>
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>11</b>
<b>LA DIAGNOSI.....</b>	<b>13</b>
<b>PLA D'ACCIÓ.....</b>	<b>45</b>
<b>SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA .....</b>	<b>74</b>
<b>AVALUACIÓ DEL PLA.....</b>	<b>76</b>
<b>PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.....</b>	<b>79</b>
<b>CALENDARI I RECURSOS DE LES MESURES.....</b>	<b>80</b>

## INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Girona, ja fa uns anys que va acceptar el repte de treballar per a la consecució de la igualtat d'oportunitats entre gèneres. La garantia d'aquesta igualtat és un dels conceptes bàsics a les societats democràtiques, que reconeix a la ciutadania en el marc de la seva diversitat.

Totes les persones tenen el dret a rebre un tracte digne, respectuós i lliure de discriminacions en el marc del seu àmbit laboral independentment de la seva identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual. Tot i que els principis d'igualtat, mèrit i capacitat per a l'accés a l'administració local garanteixen la igualtat formal, el sistema sexe-gènere cisheteropatriarcal, exerceix desigualtats i violències cap a les dones i les persones LGTBI.

Davant d'aquest context social, es posa de manifest la necessitat d'avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal, androcèntric i sexista que avanci cap a una cultura organitzativa compromesa amb la garantia de drets que promoguin la no-discriminació i fomentin la igualtat d'oportunitats.

Amb la coherència i la responsabilitat que recau sobre les administracions locals, aquest pla és un marc de referència que exemplifica la voluntat de construir un ambient de treball que tingui en compte totes les diversitats i complexitats en termes de gèneres, i desenvolupi un conjunt de mesures que assumeixin un canvi de perspectiva en el si de l'organització.

Parlar de la cultura organitzativa, la divisió sexual del treball, la coresponsabilitat, els rols i estereotips de gèneres o eliminar obstacles són alguns dels objectius fonamentals que configuren aquest document. Per elaborar aquest pla d'una manera rigorosa, s'ha elaborat una diagnosi per part d'Ingeniería Social SA que recull anàlisis quantitius i qualitius sobre la situació de l'Ajuntament que ha permès detectar aquells aspectes o àmbits susceptibles en produir-se situacions de desigualtat o discriminació.

L'Ajuntament de Girona ha fet un pas endavant i ha estat treballant amb esforç en termes d'equitat. Amb tot i això, no es renuncia a l'ambició, i emparant-se a la complexitat i diversitat que recull la perspectiva de gènere, es considera fonamental la incorporació de la mirada LGTBI en aquest document.

El present compromís no és només fruit del criteri de l'organització, sinó que també recull la voluntat d'exercir d'exemple a la ciutadania, promovent el compliment de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, així com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, la Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Aquest pla permetrà avançar en els punts essencials com la comunicació inclusiva, la formació al personal municipal, la lluita contra l'assetjament sexual per identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual, la reducció de la bretxa salarial i la promoció de la coresponsabilitat, entre d'altres qüestions claus.

El contingut del II Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Girona té una vigència de quatre anys des de la signatura d'aprovació del mateix, sens perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir de procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.

## MARC NORMATIU

### Normativa internacional i comunitària

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, 1979

Tractat constitutiu de la Comunitat Europea, 1997

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, 2000

Tractat de funcionament de la Unió Europea, 2010

### Normativa estatal

Constitució espanyola, 1978

Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

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

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

### Normativa autonòmica

Estatut d'Autonomia de Catalunya, 2006

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

### Àmbit municipal

Acord/conveni dels empleats i empleades de l'Ajuntament de Girona, per als anys 2010-2012

Reglament de les Polítiques Municipals d'Igualtat de Gènere, d'11 d'abril de 2016

## MARC CONCEPTUAL

### **Accions positives**

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

### **Androcentrisme**

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

### **Assetjament sexual per identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual**

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

### **Bretxa salarial de gènere**

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

### **Comunicació inclusiva**

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

### **Coresponsabilitat**

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

### **Discriminació directa**

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

### **Discriminació indirecta**

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

### **Discriminació múltiple**

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

### **Discriminació per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual**

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

### **Discriminació salarial**

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

### **Equilibri de la vida personal, familiar i laboral**

Concepte que fa referència a una gestió satisfactòria entre les hores que treballes i les hores que pots dedicar a la teva vida privada.

### **Equitat de gènere**

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

### **Estereotip de gènere**

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

### **Gènere**

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

### **Igualtat d'oportunitats**

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

### **Interseccionalitat**

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

### **Justícia social**

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

### **Participació paritària**

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

### **Patriarcat**

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

### **Perspectiva de gènere**

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

### **Principi d'igualtat de tracte i no discriminació**

Principi que vol garantir el dret a la igualtat de tracte en diversos àmbits de la vida social, així com eradicar tota discriminació per raó de naixement, nacionalitat, raça, opinió política, religió, ideologia, llengua, situació econòmica o administrativa, classe social, fortuna, identitat i expressió de gènere, orientació sexual, edat, fenotip, malaltia, estat serològic, discapacitat o diversitat funcional.

### **Rols de gènere**

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

### **Segregació horitzontal**

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

**Segregació vertical**

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

**Sexe**

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

**Sostre de vidre**

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

**Terra enganxós**

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

**Transversalitat de gènere**

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

**Violències masclistes**

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

**Violències LGTBI-fòbiques**

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



## PRESENTACIÓ

Fitxa d'identificació de l'Ajuntament de Girona

Dades de l'entitat						
<b>Raó Social</b>	Ajuntament de Girona					
<b>NIF</b>	P1708500B					
<b>Domicili social</b>	Plaça del Vi, 1 - Girona					
<b>Forma Jurídica</b>	Corporació Local					
<b>CNAE</b>	8411 – Activitats generals de l'Administració Pública					
Representació de l'entitat						
<b>Nom</b>	Lluc Salellas i Vilar					
<b>Càrrec</b>	Alcalde					
Responsable d'Igualtat						
<b>Nom</b>	Aminata Sabaly Balde					
<b>Càrrec</b>	Regidora d'Igualtat i Justícia Social					
Dimensió						
Persones treballadores						
<b>Dones</b>	648	<b>Homes</b>	532	<b>Total</b>	1.180	
Organització de la gestió de persones						
<b>Disposa de departament de personal</b>	Servei de Recursos Humans					
Representació legal i sindical de les treballadores i treballadors						
<b>Equip de govern (legal)</b>	<b>Dones</b>	9	<b>Homes</b>	7	<b>Total</b>	16
<b>Junta de Personal (sindical)</b>	<b>Dones</b>	4	<b>Homes</b>	14	<b>Total</b>	18
<b>Comitè d'Empresa (sindical)</b>	<b>Dones</b>	7	<b>Homes</b>	9	<b>Total</b>	16
<b>TOTAL</b>	<b>Dones</b>	<b>20</b>	<b>Homes</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>	<b>50</b>

## ESTRUCTURACIÓ ORGANITZATIVA

### Parts que concerten el Pla

Amb Decret d'Alcaldia número 2021009587 de 7 de maig de 2021, es designen els membres de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern.

En data 8 de juny de 2021 es va constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern, dins de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Girona. Aquesta Comissió integra 5 membres per cadascuna de les parts.

El 28 de maig de 2023 es van celebrar Eleccions Locals i el 21 de juny de 2023 es van celebrar Eleccions Sindicals a l'Ajuntament de Girona. Aquest fet que va comportar canvis en la representació legal i sindical del consistori, de manera que s'ha constituït una nova Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern.

En data 13 de febrer de 2024 es va constituir la nova Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern, dins de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Girona. Aquesta Comissió integra 5 membres per cadascuna de les parts.

En data 13 de març de 2024, la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern aprova, per unanimitat, el Pla d'Igualtat d'Empresa 2024-2027 de l'Ajuntament de Girona.

Si bé, s'ha comptat amb el suport extern de l'empresa Ingeniería Social SA i personal propi del Servei de Recursos Humans per a l'elaboració de la diagnosi i de l'Equip de Polítiques de Gènere i LGTBI per a l'elaboració del Pla.

### Àmbit d'aplicació i període de vigència

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Girona és d'aplicació de tot el personal amb independència del règim de vinculació en el qual quedi inscrit.

La seva vigència és quadriennal, des del moment de la seva aprovació.

### Comissió negociadora

#### Composició

El Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Girona s'articula a partir de la representació per part de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa de General de Negociació i la representació per part de l'Ajuntament.

#### Funcions

- Negociar i elaborar la diagnosi i les mesures que integrin el Pla d'Igualtat
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi
- Identificar les mesures prioritàries, en base als resultats de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions
- Impulsar la implantació del Pla d'Igualtat a l'Ajuntament
- Definir els indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades
- Remetre que el Pla d'Igualtat sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes de registre, dipòsit i publicació
- Impulsar les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla

- Obtenir informació anual sobre l'evolució global dels Plans d'Igualtat
- Obtenir informació periòdica sobre el resultat de l'aplicació de les diferents mesures dels plans d'igualtat

### Reunions

1. Reunió d'inici en la qual es presenta el projecte del Pla d'Igualtat i s'acorda el calendari de treball. En aquest espai poden aprofitar per a assenyalar les seves inquietuds i les seves aspiracions respecte al Pla.
2. Sessions participatives amb membres de la Comissió Negociadora del Pla i altres persones integrades a la plantilla de l'empresa, en les quals se'ls pregunta per les seves experiències personals i professionals en relació amb la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.
3. Sessions negociadores en les quals s'exposen, discuteixen i aproven les oportunitats de millora detectades després del procés de diagnosi i en les quals s'estableix una prioritització d'aquestes per a planificar-les en el temps i convertir-les en accions.

### Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment serà l'encarregada de fer el seguiment, avaluar i modificar el Pla per controlar el grau d'acompliment de les mesures i els resultats immediats. Es farà de manera periòdica, a través de convocatòries cada 6 mesos.

### Composició

La Comissió de Seguiment, designada per la Comissió Negociadora s'articula a partir de la representació per part de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa de General de Negociació i la representació per part de l'Ajuntament. Quedarà constituïda l'endemà de l'aprovació del Pla d'Igualtat d'Empresa pel ple de la corporació, amb la mateixa composició dels membres de la Comissió Negociadora.

### Funcions

- Verificar la consecució dels objectius establerts en el Pla d'Igualtat
- Obtenir i elaborar informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla en relació amb el nivell d'execució, l'adequació dels recursos utilitzats, el compliment del cronograma, l'assignació de recursos econòmics per a la seva implementació... a través de l'elaboració dels informes anuals, un informe de seguiment una vegada hagin passat dos anys des de la seva aprovació i un informe final
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implementació i fer els ajustos pertinents o adoptar les mesures correctores si fos necessari
- Donar a conèixer l'informe final d'avaluació al conjunt del personal de l'Ajuntament

## METODOLOGIA

### Objectius

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes defineix els Pla d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

L'objectiu general del Pla es concreta en assolir la igualtat d'oportunitats efectiva del personal de l'Ajuntament de Girona amb independència del règim de vinculació en el qual quedi inscrit.

### Diagnosi

La realització de la diagnosi, per part de l'empresa Ingeniería Social SA., ha permès tenir un anàlisi en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, i alhora, detectar els aspectes i àmbits en els que poden estar-se produint situacions de desigualtat o discriminació i sobre els quals s'ha d'incidir en el marc del pla d'acció.

La diagnosi ha tingut en compte diferents tècniques de recollida de dades, tant qualitatives com quantitatives, amb l'objectiu de poder disposar de la forma més exhaustiva i completa possible d'informació relativa a la situació de l'Ajuntament de Girona en matèria d'igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere.

Durant el procés s'han tingut en compte les percepcions de la plantilla, a través de la utilització d'una enquesta estructurada al voltant de diferents eixos relatius a la igualtat de tracte i d'oportunitats, amb l'objectiu d'incorporar i entendre la realitat i les inquietuds de les persones treballadores de l'organització.

### Dades quantitatives

A través d'un formulari per a la recollida d'informació quantitativa s'ha analitzat la composició i classificació de les diferents categories professionals, l'organització per àrees de treball, comandaments, la formació, la promoció i la utilització de mesures de conciliació per part de la plantilla, entre altres qüestions.

### Dades qualitatives

#### **Documentació de referència**

S'han analitzat tots aquells documents de referència de l'organització que s'han considerat rellevants per a l'àmbit d'estudi

#### **Entrevistes individuals a persones clau**

S'han mantingut entrevistes individuals amb persones referents de diferents àrees de l'organització, amb la finalitat de conèixer d'una manera directa les polítiques, mesures i accions que contempla l'entitat en relació amb la igualtat d'oportunitats.

D'aquesta manera, s'han entrevistat i mantingut converses (o recaptat informacions) durant els mesos de març a agost de 2022.

#### **Enquesta de percepció de la plantilla**

S'ha enviat un qüestionari a la plantilla de l'empresa per a conèixer la seva percepció en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. El qüestionari l'han respost un total de 193 persones, de les quals 135 dones, 55 homes i 3 no binàries.

### Àmbits de la diagnosi

1. Processos de selecció i contractació
2. Classificació professional
3. Formació i desenvolupament professional

4. Promoció professional
5. Condicions de treball
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar
7. Infrarepresentació femenina
8. Retribucions
9. Prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual sexual i per raó de sexe
10. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori

### Pla d'acció

Els resultats de la diagnosi han estat validats per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern, i que han sigut la base per al disseny del pla d'acció del propi Pla.

### Estructura del pla d'acció

En el pla d'acció es despleguen els objectius específics per a la consecució de l'objectiu general, es prioritzen els àmbit d'intervenció, i es dissenyen les mesures i accions més adients per a la seva implementació. Per tal de tenir coneixement de l'evolució de la seva implementació, es defineix un sistema de seguiment i avaluació a través d'un sistema d'indicadors d'avaluació.

### Àmbits del pla d'acció

1. Cultura institucional i organitzativa
2. Distribució i representativitat del personal i política retributiva
3. Selecció de personal, promoció personal i formació
4. Comunicació, imatge i llenguatge
5. Equilibri de la vida personal i professional
6. Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques
7. Promoció de la salut laboral

## LA DIAGNOSI

### Informe resum de la diagnosi

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

#### Classificació professional

En termes globals, la plantilla de l'Ajuntament de Girona està formada per 1.180 persones que es distribueixen en 648 dones (54,92 %) i 532 homes (45,08 %).

Les dones representen un percentatge majoritari, encara que existeix equilibri entre ambdós gèneres (que seria considerat a partir de mínim 60/40). Vegem la seva distribució des d'una perspectiva jeràrquica:

Grup professional	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
A1	71	63,39 %	41	36,61 %	112
A2	222	74,00 %	78	26,00 %	300
AP	11	16,92 %	54	83,098 %	65
C1	207	72,13 %	80	27,87 %	287
C2	137	32,93 %	279	67,07 %	416
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>54,92 %</b>	<b>532</b>	<b>45,08 %</b>	<b>1.180</b>

Si analitzem aquest quadre horitzontalment, destaca el percentatge majoritari femení sobre el masculí en A2 i C1, però també a la inversa passa amb AP i C2. Quant a A1 es manifesta un equilibri relatiu.

És evident que el pes global del 54,92 % de dones es forja principalment –des d'una perspectiva numèrica- en A2 i C1, mentre la categoria més ocupada per homes és C2.

Si analitzem verticalment, podem observar el pes de les dones en cada categoria prenent com a referència el nombre total de dones. Aquesta anàlisi és més esclaridor de la distribució per gènere, ja que té en compte el percentatge global d'homes i dones a l'organització.

Grup professional	Dones	% D/TD	Homes	% H/TH	Total
A1	71	10,96 %	41	7,71 %	112
A2	222	34,26 %	78	14,66 %	300
AP	11	1,70 %	54	10,15 %	65
C1	207	31,94 %	80	15,04 %	287
C2	137	21,14 %	279	52,44 %	416
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>100 %</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>1.180</b>

Encara que l'empresa té un percentatge lleugerament superior de dones, quan calculem la distribució de les dones pels diferents grups professionals, en relació a elles mateixes, veiem que el personal femení es concentra en A2 i C1, el doble que el personal masculí, mentre que la meitat dels homes estan enquadrats a C2.

També podem comprovar el insignificant pes que AP té en la distribució del personal femení (1,70 %), a diferència dels homes (10,15 %).

**Àrees feminitzades:** Administració central i inspecció, Agents cívics, Arxiu històric de la ciutat, Assessoria jurídica i unitat administrativa, Biblioteques, Bòlit, Contractació i compres, Equip d'atenció a la infància i a l'adolescència, Equip d'intervenció en violències de gènere, Gabinet d'alcaldia, Gestió de personal, Informació i promoció turística, Innovació i promoció empresarial, Multes, Ocupació, Oficina d'assistència en matèria de registre, Oficina de comunicació, documentació i màrqueting, Participació, Pressupostos i comptabilitat, Secció de centres cívics, Secció de circulació, Secció d'educació 0-6 anys, Secció de gestió administrativa, Secció de

serveis socials d'atenció primària, Secretaria administrativa, Selecció, RLT i formació, Servei d'atenció a la gent gran i les dependències, Servei d'educació, Servei de gestió tributària, Servei de recaptació, Servei intervenció llicències i d'obres i activitat, Servei municipal d'habitatge, Serveis bàsics d'atenció social, Serveis centrals, Serveis jurídics, Subàrea de mobilitat i via pública i Tresoreria.

**Àrees masculinitzades:** Brigada de cementiris, Brigada de control de plagues i animals, Brigada de jardineria, Brigada de medi ambient, Comerç, Desenvolupament i manteniment, Equip de transports, Equip d'obres, Equip enllumenat i lampisteria, Esports, Estacionament regulat via pública, Grup investigació i seguretat, Grup motoristes, Grup operatiu suport proximitat, Manteniment via pública, Paisatge i biodiversitat, Secció cecop, Secció d'edificis escolars, Secció de sistemes, Secció proximitat matí, Secció proximitat nit, Secció proximitat tarda, Servei gestió i planificació, Serveis de proximitat, Tallers de fusteria, Taller de pintura, Tallers de serralleria, Unitat de retirada de vehicles i Unitat operativa de serveis.

De les dades precedents s'obté una bona aproximació a la divisió sexual del treball dins de l'Ajuntament. Així, departaments/àrees relacionades amb manteniment, obres, operativa de vehicles, taller de professions, brigades o sistemes estan molt masculinitzats, mentre àrees relacionades amb gestió administrativa, educació infantil o serveis socials apareixen clarament feminitzades.

**Ocupacions feminitzades:** treballadora social; tècniques de grau mitjà i superior, d'ocupació, d'educació infantil, de gestió; mestra d'educació infantil; auxiliar de biblioteca; secretaria d'escola bressol; responsables administratives i de gestió; administratives i auxiliars administratives; bibliotecàries; educadores socials i integradores; dinamitzadores espais cívics; agents cívics; assessores jurídiques i arquitectes tècniques. No obstant, cal destacar la presència de dones a posicions de comandament com directores d'escoles bressol, centres cívics, biblioteques i equip d'atenció primària.

**Ocupacions masculinitzades:** vigilant; tècnic programador; sergent, sots encarregat; oficials, peons i peons especialistes; conserges; caporals; cap de colla; agents.

A continuació pararem atenció a la distribució de la plantilla per trams d'edat:

Franges d'edat	Dones	Homes	Total
18-29 anys	46	27	73
30-39 anys	146	83	229
40-49 anys	235	197	432
50-60 anys	186	179	365
Més de 60 anys	35	46	81
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>532</b>	<b>1.180</b>

La majoria del personal, tant masculí com femení, es troba en dos trams d'edat: 40-49 anys i 50-60 anys. A curta distància, en el cas de les dones, apareix el tram 30-39 anys, de manera que podem observar dues generacions i un contingent que s'ubica a cavall d'aquestes. S'ha de tenir en compte una part de la plantilla s'ha anat incorporant en els últims anys, en bona part pel procés natural de relleu generacional. Justament, podem observar un major pes de les dones menors de 40 anys respecte als homes de la mateixa edat.

Relacionem aquesta observació amb la distribució de la plantilla per antiguitat:

Antiguitat	Dones	% D/TD	Homes	% H/TH	Total
Menys de 6 mesos	40	6,17 %	25	4,70 %	65
De 6 mesos a 1 any	35	5,40 %	22	4,14 %	57
D'1 a 2 anys	46	7,10 %	19	3,57 %	65
De 2 a 6 anys	123	18,98 %	76	14,29 %	199

De 6 a 10 anys	47	7,25 %	39	7,33 %	86
Més de 10 anys	357	55,09 %	351	65,98 %	708
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>100 %</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>1.180</b>

Efectivament, observem que el grup amb més diferència (en ambdós gèneres) és més de 10 anys, la qual cosa és congruent amb el tipus d'organització i l'estabilitat inherent a la majoria d'ocupacions dins de l'administració pública. La distribució intra-gènere femenina assenyalava una major incorporació femenina en els últims anys, ja que fins a 6 anys d'antiguitat predominaven els percentatges de les dones sobre els dels homes. També és interessant observar com a partir de 6 anys passa tot el contrari, de manera que els homes mantenen un rati més elevat respecte les dones, en especial en el tram més de 10 anys.

Respecte a la diversitat funcional, hi ha 14 dones i 32 homes, és a dir, l'1,19 % i el 2,71 % de la plantilla respectivament.

#### **Punts forts en relació amb la classificació professional**

- És important ressenyar que les categories i classificació professional de les persones treballadores troben la seva correspondència en el conveni d'aplicació anteriorment esmentat, a més -lògicament- de la *Ley del funcionariado público*. A més cal tenir en compte que el departament de Recursos Humans de l'empresa té com una de les seves tasques primordials encaixar adequadament els llocs de treball dins dels grups professionals. A tal efecte, al portal de transparència hi figura la relació de llocs de treball (funcionari, laboral i eventual) 2022, que va ser aprovada pel Ple Municipal en sessió ordinària el dia 14 de novembre 2022, és a dir, està actualitzada. Així mateix, la valoració de llocs de treball també va ser aprovada el dia 14 de novembre de 2022. Cal considerar com a molt positiu que la RLT i la VPT hagin estat actualitzades molt recentment.

#### **Oportunitats de millora en relació amb la classificació professional**

- Definir estratègies per treballar en l'equitat de gènere en relació a ocupacions feminitzades i en ocupacions masculinitzades.

#### **Processos de selecció i contractació**

Encara que l'Ajuntament de Girona té un percentatge alt de contractacions de caràcter permanent, no és menys cert que la pròpia dinàmica i funcions de la institució requereixen d'una certa flexibilitat organitzativa. A més, evidentment, de les baixes temporals que han hagut de ser cobertes per seguir prestant un servei de qualitat a la ciutadania.

En termes generals, aquí tenim els percentatges de contractació indefinida, que són congruents amb el pes de cada gènere en el global de la plantilla:

Tipus de contracte	Dones	% Dones	% D/Total	Homes	% Homes	% H/Total	TOTAL
Plantilla amb contracte indefinit	529	81,64 %	56,16 %	413	77,63 %	43,84 %	942
Temporal	81	12,50 %	46,02 %	95	17,86 %	53,98 %	176
Obra/servei	32	4,94 %	66,67 %	16	3,01 %	33,33 %	48
Interinitat	1	0,15 %	20,00 %	4	0,75 %	80,00 %	5
Contracte laboral en pràctiques	5	0,77 %	55,56 %	4	0,75 %	44,44 %	9
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>100 %</b>	<b>54,92 %</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>45,08 %</b>	<b>1.180</b>



Observem un major pes en la contractació indefinida per part de les dones, i per contra, lògicament, els homes tenen un percentatge intra-gènere més alt de contractacions temporals.

La incorporació de personal es produeix a través de dos procediments:

- Per una part l'oferta pública anual, que permet l'ampliació, encara que més freqüentment es tracta de reposicions.
- Els programes (ja siguin propis o externs a través de la Generalitat de Catalunya, la Diputació de Girona o el SOC). Mitjançant aquest mecanisme s'incorpora el funcionari interí per a cobrir necessitats temporals de llarga durada. Hi ha 25 borses de treball que permeten contractacions per un màxim de 2 anys per substitucions.

El procés de selecció i contractació s'enceta a partir de la necessitat detectada per l'Àrea corresponent. En cas de que hi hagi borsa, es truca per ordre a les candidatures. Si no hi ha borsa per a cobrir la vacant, s'inicia un procés de selecció segons les bases establertes. El tribunal està compost per la presidència (cap d'Àrea), vocals (tècnics/ques especialistes) i secretaria (RRHH). Es procura que aquests tribunals siguin paritaris. La seva principal funció és que tot el procés sigui transparent i respecti la normativa legal.

Per altra banda, els processos de selecció i contractació reproduïen el mateix model de divisió sexual del treball que ja havíem vist a la distribució per àrees i ocupacions. Això no significa necessàriament que aquests processos no es facin amb màxima pulcritud, però és evident que hi ha un mercat de treball (persones amb disposició per incorporar-se a llocs de treball remunerat) molt clarament impactat pels estereotips socials de gènere i els rols de gènere.

Per aquests motius, no es pot menystenir la possibilitat que les persones que decideixen en la preparació, desenvolupament i decisió sobre processos de selecció i contractació incorporin biaixos inconscients de gènere, la qual cosa reforçaria encara més la divisió sexual del treball tradicional.

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores en referència a selecció i contractació. El 33,56 % de les persones que han participat a l'enquesta creuen que no es donen desigualtats entre dones i homes a l'organització, si bé el 38,26 % opina el contrari. El 28,19 % de les persones enquestades no han respost a aquesta qüestió. D'altra banda, en canvi, el 64,43 % no ha viscut cap situació discriminatòria per un tracte desigual de dones i homes, davant el 25,50 % que afirma haver vist alguna vegada aquest tipus de circumstàncies.

### **Punts forts en relació amb els processos de selecció i contractació**

- L'Ajuntament de Girona té elaborada la Relació de Llocs de Treball (RLT) des de maig de 2019, i a més l'última modificació data de setembre de 2022. Justament aquests documents faciliten la feina del quadre tècnic de selecció, ja que incorporen els requeriments formatius i d'experiència que un lloc precisa.
- Es disposa de procediments administratius per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre totes les persones que opten a un lloc de treball.
- Bona part de la plantilla és estable. Les contractacions eventuais són fruit de situacions eventuais i substitucions.
- Les convocatòries de places són públiques.
- Les persones assistents a les reunions participatives admeten una evolució positiva de l'organització cap a una major garantia d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció.

- La majoria de les persones participants a les enquestes no han viscut cap situació discriminatòria per raó de gènere a l'organització.
- L'Ajuntament participa en xerrades a centres educatius per a fomentar la formació de dones per a ocupacions fortament masculinitzades.

### **Oportunitats de millora en relació amb els processos de selecció i contractació**

- En canvi, convé assenyalar que no totes les persones que tenen responsabilitat directa sobre selecció han estat formades en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Segons la informació disponible, als anys 2016, 2017 i 2018 respectivament, la línia de comandament va rebre formació en matèria d'igualtat. Tot i això, la normativa ha canviat força des de llavors. Així doncs, hi ha el risc de que inconscientment aquestes persones introdueixin indesitjables biaixos de gènere, tant en el propi procés de selecció com dins dels anuncis o sol·licituds d'incorporació de personal. Per tant, encara que les persones responsables d'entrevistar i puntuar proves comptin amb una dilatada experiència i estiguin summament formades en les tècniques de selecció, seria molt convenient que rebessin formació en igualtat per evitar i/o eliminar qualsevol possible biaix de gènere.
- Quan a la difusió interna de les vacants, es realitza a través de la seu electrònica i el butlletí de comunicació (que es publica amb caràcter mensual). Dins d'aquest butlletí hi ha un enllaç al taulell d'informació pública.
- La realitat sociocultural de l'entorn fa que es trobin dificultats per disposar de candidatures de ambdós gèneres a totes les ocupacions. Efectivament, depenent de l'àmbit del que estiguem parlant, trobar perfils femenins costa mot més degut als estereotips de gènere així com als rols marcats. Alguns exemples són els llocs de treball tècnic/a de manteniment, brigades, policies les posicions del qual són sol·licitades i ocupades eminentment per homes. Per contra, a les escoles bressol trobem aclaparadora majoria de dones. Amb certes diferències, es pot afirmar que a la resta de llocs de treball, la presència de la dona està més que consolidada i, de fet, és major en nombre que la de l'home.
- En general, les persones que intervenen directament en la decisió sobre en processos de selecció no estan formades en igualtat de gènere.
- S'observa una clara segregació per gènere en les ocupacions de les persones treballadores. Les incorporacions de l'últim any reflecteixen la mateixa divisió sexual del treball dins de l'Ajuntament de Girona.
- Seria desitjable que l'empresa implementés mesures de discriminació positiva per a impulsar la contractació femenina en les àrees de major infrarrepresentació.
- Seria una bona pràctica la revisió periòdica dels requeriments de les vacants, de manera que s'asseguri l'absència total de biaixos de gènere, a la vegada que romanen actualitzats.
- És recomanable estudiar estratègies per atreure dones a posicions masculinitzades, així com a homes cap a ocupacions fortament feminitzades.

### **Formació i desenvolupament professional**

La formació del personal de l'organització és un aspecte crític, tant per a assegurar la perícia del personal en les tasques a realitzar com per a promoure la millora professional de la plantilla. Disposar de persones treballadores amb alt grau d'habilitació tècnica permet a l'organització ser eficient, a més de facilitar la superació professional a les persones integrants de la plantilla.

Per aconseguir aquests objectius, la direcció de RRHH publica anualment el pla de formació i el corresponent reglament de formació. El pla s'elabora segons les necessitats formatives detectades per part dels responsables i per tant, de cara a la construcció del pla de formació, es tenen en compte les reunions amb les persones responsables, l'observació directa i l'avaluació del personal. D'altra banda, es compta també amb l'anàlisi de les enquestes de satisfacció de les persones participants en els cursos de formació. Existeix una comissió -a l'efecte de treballar i impulsar el pla de formació anual- integrada per RRHH i la representació sindical.

La premissa fonamental és que el pla de formació ha d'estar relacionat amb els objectius de l'organització.

S'ha d'assenyalar que la formació continua és un mèrit que té pes en cas de promoció interna, és a dir, suposa una ajuda per al personal amb potencial i aspiracions.

La responsable de formació posa en coneixement els cursos de formació a través del correu electrònic. A través de la Intranet les persones interessades fan la corresponent sol·licitud. Evidentment els cursos s'adrecen a persones concretes en funció de la temàtica, és a dir, segons la necessitat d'utilització del coneixements o tècniques específiques.

Quan es tracta de cursos de designació, l'assistència és obligatòria.

No hi ha gaires peticions individuals de formació, o habitualment son de tipus força genèric. En funció de l'objectiu del curs es concreta a quin col·lectiu va dirigit i si té prioritat algun servei.

Respecte a formació en matèria d'igualtat, no s'ha realitzat de manera massiva, però sí per nivells de comandament, tal com s'ha comentat anteriorment.

L'Ajuntament facilita la formació a la plantilla, a través de la prioritització de la seva realització en les instal·lacions de l'organització i en horari laboral. No sempre pot ser així, ja sigui per les limitacions de l'entitat formadora, la modalitat d'impartició, les circumstàncies del servei o pel contingut mateix de l'acció formativa. No obstant, quan un curs s'ha de realitzar fora de l'horari laboral, el personal disposa d'una compensació de fins a 40 hores.

A continuació exposem el nombre d'hores de formació durant l'últim exercici.

Hores de formació totals	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Dins l'horari laboral	1.150	55,10 %	937	44,90 %	2.087
Fora de l'horari laboral	1.462	60,46 %	956	39,54 %	2.418
<b>TOTAL</b>	<b>2.612</b>	<b>57,98 %</b>	<b>1.893</b>	<b>42,02 %</b>	<b>4.505</b>

Els ratis d'hores per gènere son força coherents amb els percentatges de dones i homes a l'organització. Recordem que tenim un 54,92 % de dones i un 45,08 % d'homes. Respecte al nombre d'hores fora de l'horari laboral, el percentatge de participació de dones s'incrementa respecte a les hores dins de l'horari laboral. És molt probable que la formació virtual hagi facilitat l'accés de les dones als diferents cursos.

Al quadre següent disposem de la informació corresponent als diferents cursos impartits i la distribució de dones i homes en els mateixos.

La pròpia divisió sexual del treball determina els ratis de participació per gènere. Per exemple, ocupacions molt masculinitzades presenten alts percentatges d'assistència per part dels homes: Reglament electrotècnic de baixa tensió (REBT), PEMP o CAP. Per contra, altres ocupacions desenvolupades majoritàriament per dones assenyalen la participació massiva de dones, per exemple Comunicació administratives 3, Introducció a l'ètica intervenció social, Administració electrònica, Registre públic de contractes...

Mitjana d'hores de formació per grups professionals	Dones	Homes	TOTAL
A1	28,92	20,43	49,53
A2	53,72	20,20	73,92
C1	47,94	15,91	63,85
C2	33,46	118,82	152,28
AE	0	9	9

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores en referència a la formació i el desenvolupament professional. La immensa majoria de les persones que han respost el qüestionari (71,53 %) pensen que dones i homes participen d'igual manera quant a oportunitats de formació i reciclatge professional. Només el 9,72 % té una opinió contrària.

#### **Punts forts en relació amb la formació i desenvolupament professional**

- S'elabora anualment un pla de formació amb el seu reglament, on es detecten les necessitats formatives. Aquest pla està connectat amb els objectius de l'organització.
- El percentatge d'hores de formació realitzades per dones és coherent amb el rati general de dones a l'organització.
- La mitjana d'hores de formació per àrees es congruent amb la distribució per gènere.
- Segons els resultats de l'enquesta online, el 71,53 % opina que hi ha iguals oportunitats de formació per a dones i per a homes.

#### **Oportunitats de millora en relació amb la formació i desenvolupament professional**

- Les formacions contínues es solen impartir a la tarda, la qual cosa pot limitar l'assistència de les dones.
- Convé fer tallers de sensibilització sobre igualtat per trencar estereotips i micromasclismes en càpsules curtes i pràctiques.
- Seria una bona pràctica que l'empresa posés en marxa píndoles formatives per fer front a carències detectades dins de les àrees.
- Caldria revisar si les formacions presencials fora d'horari laboral dificulten l'assistència de les dones. Seria convenient que, en la mesura del possible, aquestes formacions siguin virtuals.
- La plantilla no ha rebut fins al moment formació específica en igualtat de gènere, a excepció de comandaments i responsables.
- És necessari que les persones que prenen decisions en l'àrea de selecció i contractació siguin formades en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Segons els resultats de les reunions participatives, convindria sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat per a evitar estereotips, biaixos inconscients de gènere i conductes masclistes.

#### **Promoció professional**

L'Ajuntament aposta pel desenvolupament professional de la seva plantilla, com a estratègia per assolir l'excel·lència com a organització, per la qual cosa els coneixements, les tècniques i la tecnologia han d'estar permanentment actualitzats. Atesa la naturalesa pública de l'organització, qualsevol procés de promoció professional ha de seguir la normativa legal. El procés de promoció interna funciona de la següent manera: anualment s'inclouen places de

superior categoria per a cobrir promocions internes. Si s'acorda la modificació de plantilla, s'aprova la plaça en qüestió, per tant, la convocatòria incorpora el requisit funcionari Ajuntament de Girona amb mínim dos anys d'antiguitat (només per a promocions internes), la qual cosa significa que aquestes places concretes només estan obertes per a personal de l'Ajuntament de Girona.

El procés selectiu segueix els requeriments legals, és a dir, hi ha un examen teòric i una part pràctica.

A l'organització no s'avaluen les competències de les persones treballadores d'una manera formal, ni tampoc existeix procediment d'avaluació del talent.

L'empresa no disposa de plans de carrera, com a tal, per a personal, tot i que la participació en cursos de formació continua pot meritjar a l'hora d'optar per una plaça de superior categoria.

L'organització fa difusió entre la plantilla de les possibilitats de promoció i de les places vacants, a través del butlletí de comunicació mensual i la seu electrònica. Aquest és un aspecte que convé destacar com a garantia d'igualtat d'oportunitats a dones i homes.

Dos o tres anys enrere, hi va haver convocatòries de mobilitat funcional, encara que la participació no va ser l'esperada.

El gènere no és cap impediment o obstacle per a qualsevol persona que posseeixi els coneixements, capacitats, competències tècniques i professionals i actitud per a promocionar a qualsevol lloc vacant. Els requeriments per a ocupar qualsevol lloc de treball son independents del gènere de les candidatures.

A la taula inferior apareix la distribució de promocions per grup professional i gènere durant els anys 2022, 2021 i 2020. Cal dir que només hi ha un nombre superior de promocions masculines, tot i que els homes només representen el 45,08 % del total de la plantilla. Conforme pugem els grups professionals, va creixent el nombre d'homes i disminuint el de dones. Aquesta constatació podria ser un índex del fenomen *sostre de vidre*, per la qual cosa seria desitjable que s'incorporessin mesures d'acció positiva al pla d'igualtat per tal d'equilibrar els resultats presentats.

Promocions de la plantilla per grups professional	2022		2021		2020		TOTAL	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
A1	0	2	4	0	1	0	5	2
A2	1	1	4	4	0	1	5	6
C1	1	1	0	3	0	2	1	6
C2	0	4	0	0	0	1	0	5
AP	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

L'organització, a l'hora de promocionar internament a una persona treballadora, ho fa basant-se en criteris tècnics com la descripció del lloc de treball i els requeriments de la posició a ocupar. No obstant això, una bona pràctica en aquest apartat de promoció professional consistiria a formar en selecció i promoció amb perspectiva de gènere a les persones que tenen responsabilitat en aquests processos. D'aquesta manera seria evitable (en cas que n'hi hagués) qualsevol índex de biaix de gènere. Així mateix, seria desitjable revisar totes les bases de convocatòries de places a fi i efecte de comprovar que no incorporen cap tipus de discriminació indirecta. A continuació afegim el resultat de les reunions participatives en relació a aquesta matèria:

- El grup de comandaments creu que les promocions responen a criteris de capacitat i mèrits adquirits, tot i que no es poden descartar els biaixos inconscients de gènere en determinats moments. No obstant, també es va reconèixer que hi ha factors socio-culturals que dificulten que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.
- Per la seva part, el grup de personal va insistir en la necessitat que les persones que prenen decisions sobre promocions haurien d'estar formades en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Algunes persones van considerar que, encara que s'havia millorat en els últims anys i tot i que els processos segueixen un procediment establert legalment, no hi ha prou garanties de que hi hagin biaixos inconscients de gènere que influeixin en els resultats finals.

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores en referència a promoció professional. El 48,97 % de les persones participants a l'enquesta han respost que dones i homes tenen les mateixes oportunitats i opcions a l'hora de promocionar professionalment. Per contra, el 20 % pensen que no és així.

### **Punts forts en relació amb promoció professional**

- Es duen a terme procediments legals que vetllen per la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes.
- Les vacants internes es publiquen al butlletí mensual i a la seu electrònica.
- Les puntuacions de les candidatures s'estableixen segons queda establert a les bases de la convocatòria, segons criteris lligats als requeriments del lloc de treball.
- El 48,97 % de les persones que han respost l'enquesta online observen igualtat de tracte i oportunitats entre gèneres en relació als processos de promoció professional.
- Segons els grups de discussió, la promoció des d'una perspectiva formal es basa en el mèrit i capacitats de la persona, sense que el gènere tingui cap influència.

### **Oportunitats de millora en relació amb promoció professional**

- Seria desitjable que es desenvolupés un procediment d'avaluació de l'acompliment, de tal manera que fos un mèrit dins dels criteris de promoció interna.
- Seria una excel·lent pràctica posar en marxa un procediment de detecció del talent, especialment femení, que impulsés la promoció de les dones amb potencial a posicions de major responsabilitat jeràrquica.
- Una bona pràctica consistiria en planificar formacions específiques per millorar el potencial de las dones, especialment pensant en la promoció a llocs d'infrarrepresentació femenina.
- Les dades dels últims anys, respecte a promocions, precisen de seguiment per comprovar la tendència, ja que s'observa un major pes dels homes, especialment en posicions de comandament i responsabilitat.
- És oportú formar en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a totes les persones que prenen decisions en l'àrea de promoció.
- El percentatge de persones treballadores que consideren que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció és millorable. Convé dissenyar accions de comunicació i accions positives que afavoreixin una millor percepció d'igualtat per part de la plantilla.

### Condicions de treball

L'Ajuntament es regeix per la normativa legal aplicable al sector públic i, a més, disposa d'un acord/condicions de treball que afecta a tot el personal de l'Ajuntament de Girona i té com objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació, assolir les finalitats següents:

1. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Girona, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la diversitat de les activitats que desenvolupen.
2. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral i del personal funcionari, empleats/des públics/ques a partir d'ara, en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició. Als empleats/es públics/que que presten serveis de caràcter temporal els hi seran d'aplicació les condicions que es determinen en la disposició addicional primera.

Les dones es concentren en els grups A2 i C1, mentre els homes ho fan en els grups C2, principalment, i a molta distància, C1 i A2. Els homes son majoritaris a AP i C2. A la resta de grups professionals, les dones tenen un pes aclaparador.

Tenint en compte que les dones son el 54,92 % de la plantilla, la política de contractació de l'organització mostra un tractament igualitari per raó de gènere.

El percentatge de contractació indefinida (sense desagregar per gènere) és el 79,97 %.

Passem a recollir les dades corresponents al tipus de jornada. S'observa una major incidència de contractació parcial en les dones (en comparació al seu percentatge global), ja que el 68,14 % de les persones a temps parcials son dones.

Plantilla segons tipus de jornada			
Tipus de contracte	Dones	Homes	TOTAL
Completa	571	496	<b>1.067</b>
Parcial	77	36	<b>113</b>

En el quadre següent disposem de la distribució d'hores setmanals treballades per la plantilla.

Distribució de la plantilla segons hores de treball setmanals							
Hores	Dones	% D/TG	% D/TD	Homes	% H/TG	% H/TH	TOTAL
Menys de 20 h	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
De 20 a 25 h	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
De 26 a 30 h	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
De 31 a 35 h	358	30,34 %	55,25 %	255	21,61 %	47,93 %	613
De 36 a 40 h	290	24,58 %	44,75 %	277	23,47 %	52,07 %	567
Més de 40 h	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>54,92 %</b>	<b>100 %</b>	<b>532</b>	<b>45,08 %</b>	<b>100 %</b>	<b>1.180</b>

El percentatge de dones al tram de 31 a 35 hores és pràcticament igual que el rati general de distribució per gènere; quant al tram 36 a hores, els homes tenen un major percentatge que el general (52,07 % vs. 45,08 %). Evidentment així té a veure amb el fet de que les dones tenen -relativament- més contractes a temps parcial que els homes, tal i com s'ha mostrat en els quadres anteriors.

Interessa comprovar si les altes de l'últim any estan en línia amb la política contractual que hem vist en línies precedents.

Incorporacions per edat i gènere					
Edat	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL

## Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Girona, 2024-2027

16 a 29 anys	24	19,67 %	13	10,66 %	37
30 a 39 anys	29	23,77 %	16	13,11 %	45
40 a 49 anys	15	12,30 %	12	9,84 %	27
50 a 59 anys	7	5,74 %	6	4,92 %	13
Més de 60	0	0 %	0	0 %	0
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>61,48 %</b>	<b>47</b>	<b>38,52 %</b>	<b>122</b>

Si atenem al percentatges globals per gènere, hi ha una major contractació femenina, i a més els ratis son congruents amb el pes que les dones tenen a l'organització, tot i que una mica millors (61,47 % vs. 54,92 %). A mesura que creix l'edat de la persona contractada, també puja el percentatge d'homes, encara que sempre per sota de les dones.

Si observem les incorporacions sota el prisma del tipus de contracte, també comprovem la predominança de les dones, tot i que el grup de contractes no indefinits mostra un equilibri allunyat del pes general per gènere a l'organització.

Incorporacions per tipus de contracte i gènere					
Tipus de contracte	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Indefinit	48	34,04 %	25	17,73 %	73
Temporal	7	4,96 %	6	4,26 %	13
Obra i servei	15	10,64 %	11	7,80 %	26
Interinitat	0	0 %	1	0,71 %	1
Contracte laboral en pràctiques	5	3,55 %	4	2,84 %	9

Ara parem atenció a les incorporacions per tipus de contracte. Es comprova el major pes de les dones, però cal esmentar que de 6 incorporacions a temps parcial, la immensa majoria son dones (5).

Incorporacions per tipus de jornada i gènere					
Tipus de jornada	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Completa	70	57,38 %	46	37,70 %	116
Parcial	5	4,10 %	1	0,82 %	6
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>61,48 %</b>	<b>47</b>	<b>38,52 %</b>	<b>122</b>

En conclusió, tenint en compte els ratis generals d'homes i dones, no s'observa un tracte desigual per raó de gènere quant al tipus de contracte laboral utilitzat.

És moment de centrar-nos en el comportament de les baixes.

Baixes laboral per incapacitat laboral							
Baixa	Dones	% D/TG	% D/TD	Homes	% H/TG	% H/TH	TOTAL
Incapacitat temporal per malaltia comuna	768	57,06 %	58,14 %	553	41,08 %	41,86 %	1.321
Incapacitat temporal per accident laboral	2	0,15 %	8,00 %	23	1,71 %	92,00 %	25
<b>TOTAL</b>	<b>770</b>	<b>57,21 %</b>		<b>576</b>	<b>42,79 %</b>		<b>1.346</b>

Cal dir que els percentatges i ratis s'aproximen força a la distribució per gènere de la plantilla, si bé convé observar una major incidència de baixes per accident laboral en el cas del homes, probablement com a conseqüència del tipus de feines amb major risc (com ara, brigades o manteniment).



En el cas de les dones, la majoria dels accidents no comporten baixa, el contrari que en el cas dels homes.

Accidents laborals amb i sense baixa							
Accidents	Dones	% D/TG	% D/TD	Homes	% H/TG	% H/TH	TOTAL
Amb baixa	2	4,08 %	8,33 %	22	44,90 %	91,67 %	
Sense baixa	11	22,45 %	44,00 %	14	28,57 %	56,00 %	
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>26,53 %</b>		<b>36</b>	<b>73,47 %</b>		

Vegem la incidència en dies no treballats que han tingut les baixes per malaltia comuna.

Baixa per dies	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Dies	17.073	51,53 %	16.061	48,47 %	33.134

Encara que el percentatge total s'aproxima força al pes de cada gènere a l'organització, s'observa un percentatge lleugerament inferior per part de les dones. La mitjana de dies de baixa que ocasiona una malaltia és inferior en el cas de les dones respecte als homes.

Quant als dies de baixa per accident laboral, hem de recordar l'aclaparadora incidència masculina (92 % vs. 8 %). Com podem veure a continuació, aquest percentatge s'eleva fins a 98,38 %, la qual cosa significa que la mitjana de dies dels accidents laborals que comporten baixes és més elevat en el cas dels homes.

Baixa per accident laboral	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Dies	12	1,62 %	729	98,38 %	741

Passem a comprovar els índexs d'accidentabilitat. En primer lloc tenim la freqüència d'accidents. Evidentment, les feines masculinitzades comporten més accidents, probablement per la naturalesa de les funcions i tasques realitzades.

Freqüència d'accidents	Dones	Homes	TOTAL
Índex	2,19807273	28,869573	14,3546164

Quant a l'índex de gravetat d'accidents, lògicament és molt més alt en el cas dels homes, pel motiu assenyalats anteriorment.

Gravetat d'accidents	Dones	Homes	TOTAL
Índex	0,013188436	0,9566327	0,44319878

En general hi ha una percepció de que les condicions laborals son bones o molt bones, tot i que algunes persones van parlar d'excessives càrregues de feina en el cas de reduccions de jornada. Hi ha una valoració positiva respecte als horaris i els tipus de contractacions, tot tenint en compte les limitacions de la institució atesa la seva naturalesa pública.

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores en referència a condicions de treball. Tanmateix, hi ha diversitat d'opinions respecte a l'existència d'una política de prevenció de riscos laborals que tingui en compte l'especificitat de dones i homes. Encara que el 40,15 % de la mostra diu que coneix aquest política, el 54,01 % afirma el contrari.

Respecte a la pregunta sobre si la política de prevenció de riscos laborals protegeix correctament a les dones en situació d'especial vulnerabilitat, només el 16,79 % de les persones responen afirmativament, mentre el 20,44 % ho fan negativament. Sobta que el 62,77 % quedi enquadrat a NS/NC. Una majoria de participants a l'enquesta (43,48%) pensa que els espais compartits (lavabos, vestuaris, dutxes, etc.) estan adequats per a les característiques particulars de dones i homes. En canvi, el 28,26 % té una opinió contrària.

El 33,56 % de les persones que han participat a l'enquesta creuen que no es donen desigualtats entre dones i homes a l'organització, si bé el 38,26 % opina el contrari. El 28,19 % ha respost NS/NC.

**Punts forts en relació amb les condicions de treball**

- L'Ajuntament es regeix per la normativa legal aplicable al sector públic i, a més, disposa d'un acord/condicions de treball que afecta a tot el personal. Aquestes condicions es poden considerar adequades respecte a retribució, salut laboral i seguretat laboral en relació a altres convenis del mateix sector públic.
- L'empresa ha actualitzat molt recentment tant la relació de lloc de treball com la valoració de llocs de treball.
- Els percentatges i ratis de dones respecte a la contractació indefinida és congruent amb el pes global femení a l'organització.
- No s'observa discriminació quant a les condicions laborals. Dones i homes, segons la informació disponible, son tractats de manera igualitària.
- L'enquesta online assenyala que les persones que han respost consideren adequada la gestió que l'organització fa dels espais per dones i homes (vestuaris, lavabos, dutxes, etc.).
- Els torns de treball es defineixen en funció de les necessitats operacionals, de manera que el factor gènere no té cap influència.

**Oportunitats de millora en relació amb les condicions de treball**

- La percepció de les persones que han respost l'enquesta indica que hi ha força desconeixement de la política de prevenció de riscos laborals, per la qual cosa seria desitjable fer campanyes informatives i formatives al respecte.
- La divisió sexual del treball sembla estar relacionada amb la major incidència d'accidentabilitat dels homes. Seria una bona pràctica fer un seguiment d'aquest capítol amb perspectiva de gènere.
- Un important percentatge de les persones que han respost l'enquesta s'estimarien una política de prevenció de riscos laborals que tingués en compte l'especificitat de la dona.
- L'enquesta fa palesa una percepció molt millorable del personal respecte a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'organització. Seria una bona pràctica realitzar un esforç en transmetre a les persones treballadores totes les polítiques i accions que es porten a terme. La difusió i implementació del pla d'igualtat és configura com a una excel·lent oportunitat per canviar la percepció de la plantilla.
- Seria una excel·lent pràctica fer enquestes periòdiques de clima laboral per a comprovar l'evolució de la satisfacció de la plantilla amb les condicions de treball a l'Ajuntament.

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

En aquest àmbit es duu a terme una valoració de les mesures que l'organització posa a la disposició de les persones treballadores per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i garantir així el dret de les persones treballadores a gestionar el seu temps d'oci.

A banda de les mesures conciliatòries que emanen de la legislació vigent, el conveni col·lectiu contempla diverses possibilitats:

**Article 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES**

*Els empleats públics de l'Ajuntament de Girona, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que se senyala a continuació:*

a) **Matrimoni:** *Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-ho amb el corresponent certificat de convivència o registre de parelles de fet.*

*Es pot gaudir dins del termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis sempre que no existeixi inconvenient per a la prestació del servei de forma justificada.*

b) **Matrimoni d'un familiar:** *Els treballadors tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat en la província de Girona. Aquest permís és ampliable a dos dies de treball si el matrimoni té lloc fora de la província de Girona i tres fora de la Comunitat Autònoma de Catalunya. La data de celebració del matrimoni haurà de coincidir amb un dels dies dels quals es gaudeixi el permís, que hauran de fer-se de forma consecutiva.*

c) **Naixement, adopció o acolliment d'un fill:** *El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o l'arribada del menor. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dos menors i a 15 dies si són tres o més menors.*

d) **Permís per l'atenció de fills prematurs o hospitalització postpart:** *En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes, s'exclouen d'aquest còmput les sis primeres setmanes que seran obligatòries per a la mare. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Per naixement d'un fill prematur, amb falta de pes, o que per qualsevol motiu ha d'ésser hospitalitzat a continuació del part, també tindrà dret d'absentar-se del treball durant un màxim de tres hores diàries percebent les retribucions íntegres. També es té dret a la reducció voluntària de dues hores màxim, amb la reducció proporcional de les retribucions.*

e) **Permís prenatal:** *Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.*

*Per assistir a tècniques de fecundació assistida, el temps necessari per a la realització, prèvia justificació de la necessitat d'efectuar-les dins de la jornada de treball. Les persones que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, prèvia la justificació que s'han de fer dins la jornada de treball.*

*En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, els empleats tenen dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de durada i a percebre durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques, mantenint per part de l'Ajuntament la cotització per l'import corresponent al 100 % de les cotitzacions.*

f) **Maternitat, adopció o acolliment:** *Es té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a dues setmanes més en cas de fill amb discapacitat o part múltiple per cada fill o filla a partir del segon. En pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre/a progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o de malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda*

*legal exclusiva. En el cas de que els dos progenitors siguin empleats d'aquest ajuntament en poden gaudir de forma simultània o successiva a opció dels interessats, sempre amb períodes ininterromputs.*

*En cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. L'altre progenitor pot gaudir del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.*

*En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.*

*La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.*

*El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre/a progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en el casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut. L'opció exercida per un/a progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre/a progenitor o progenitora a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer/a progenitor o progenitora.*

*En la resta de casuística s'aplicarà d'acord amb la normativa vigent.*

**g) Per paternitat:** *Ha quedat actualitzat amb els canvis legislatius introduïts pel RDL 6/2019, que van modificar parcialment la LO 3/2007 i l'ET.*

**i) Període de vacances:** *Quan el període de vacances coincideixi de forma total o parcial amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat o paternitat, o amb la seva ampliació per lactància, la persona afectada tindrà dret a gaudir les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, encara que hagin de gaudir-se més enllà de l'acabament de l'any natural al qual corresponen.*

*També serà possible posposar les vacances per aquelles persones que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de l'aplicació de normes relatives a igualtat i conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.*

*j) **Permisos per atendre fills discapacitats:** Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill discapacitat rep atenció.*

*k) **Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau:***

*El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat té tres dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i cinc dies laborables fora de la localitat. En el cas de familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat té dos dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i quatre dies laborables fora de la localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.*

*En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estança del pacient en el centre hospitalari és de cinc o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les dues primeres setmanes des de la intervenció.*

*En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització correspondrà dos dies de permís, que serà el mateix de la intervenció i el dia següent i fins a dos dies més si es necessita repòs domiciliari acreditat amb informe mèdic.*

*En tots els casos caldrà acreditar a la Secció de Recursos Humans la data i el fet causant mitjançant l'aportació d'un justificant emès pel centre mèdic o el facultatiu que hagin atès al familiar, o el certificat de defunció o altra document suficientment acreditatiu del fet en cas de mort.*

*Cada fet causant només donarà opció a un permís dintre d'un mateix any natural.*

*En els permisos d'aquest apartat es considerarà que no hi ha desplaçament quan el fet causant es produeixi a les localitats de Girona, Salt i Sarrià de Ter.*

*l) **Permisos per situacions de violència de gènere:** Els empleats víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.*

*m) **Canvi de domicili:** Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència dos dies laborables. Si el trasllat és a una altra localitat quatre dies. Es considerarà la mateixa localitat quan el fet causant es produeixi entre Girona, Salt i Sarrià de Ter.*

*n) **Deures inexcusables de caràcter públic o personal:** El temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu acompliment esdevé determinat per una norma legal específica o decisió administrativa o judicial.*

*o) **Per exàmens:** Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc sempre que l'examen i el temps necessari per al desplaçament siguin coincidents o posteriors a l'horari de treball. El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona*

accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

Preparació de proves selectives convocades per l'Ajuntament fins a 2 dies i per un màxim de dos convocatòries dintre d'un mateix any natural.

p) **Visites mèdiques.** Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, i per a acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el sol·licitant i/o estigui al seu càrrec.

q) **Tutoria.** També tindran dret a absentar-se pel temps imprescindible per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Aquests permisos no tindran el caràcter de recuperables sempre que siguin justificats documentalment.

r) **Assistència a enterraments de companys de feina.** Es concedirà pel temps necessari si les necessitats del servei ho fan possible.

s) **Per assistir a altres enterraments.** Es concedirà permís, que haurà de ser recuperat, si les necessitats del servei ho fan possible.

El personal del torn de nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que els tindran la nit anterior.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes de l'acompliment del còmput horari llevat els de caràcter recuperable.

La concessió dels permisos recollits en aquest article quedarà condicionada a la presentació a la Secció de Recursos Humans de la justificació oportuna. En cas contrari, els permisos seran considerats d'assumptes propis.

**Si durant la vigència d'aquest Acord i Conveni s'aprova alguna disposició de millora respecte a permisos i llicències en l'àmbit dels empleats públics es farà extensiva als articles regulats en el present text que correspongui.**

**En allò no previst en aquest article sobre permisos serà d'aplicació la normativa aplicable.**

Segons es desprèn de la lectura de l'anterior article del conveni col·lectiu, hi ha importants millores respecte a la normativa general vigent. Convé destacar l'existència de permisos per situacions de violència de gènere, tutories o visites mèdiques.

Les sol·licituds de mesures de conciliació, amb la corresponent justificació, sempre han de ser cursades i examinades pel departament de RRHH, qui les aprova, si s'escau.

Respecte a la utilització en general de mesures de conciliació per part de la plantilla, les dades de l'any 2021 son:

Persones de la plantilla que gaudeixen de mesures de conciliació			
Mesura de conciliació	Dones	Homes	Total
Flexibilitat horària	8	3	11
Reducció de Jornada	56	10	66
Compactació lactància	16	8	24
Reducció jornada per estudis	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>22</b>	<b>102</b>

Observant el quadre veiem que hi ha una diferència molt significativa en la reducció de jornada; doncs les dones són les que més permisos acumulen. Malgrat que l'empresa ofereix de manera

igualitària aquestes possibilitats sense considerar el gènere, en les demandes són si que s'imposa un clar biaix de gènere.

Les reduccions de jornada i, en general, les mesures de conciliació a l'organització estan completament integrades en el funcionament operatiu, i no afecten al desenvolupament de les persones que les gaudeixen. Tanmateix, en molts dels llocs de treball, aquestes reduccions són jornades petites, per la qual cosa la cobertura és més difícil, o -segons les funcions que realitza qui sol·licita la mesura i el percentatge de jornada reduïda- no es cobreixen, i per tant suposa una sobrecàrrega de feina per qui demana la reducció.

D'altra banda, les ajudes econòmiques també s'han de considerar en aquest apartat, ja que suposen permeten un millor conciliació a moltes persones treballadores.

Tipologia de sol·licitud	Import
Ajuda per estudis de fills/es de 0 a 3 anys	1.431,37 €
Ajuda per estudis fills/es Infantil i Primària	21.592,70 €
Ajuda per estudis fills/es ESO,B, CFGM	17.537,17 €
Ajuda estudis fills/es Universitats i CFGS	20.111,56 €
<b>TOTAL</b>	<b>60.672,80€</b>

És evident que les polítiques de flexibilitat horària propicien una millor conciliació personal/familiar i laboral, i com a conseqüència una major satisfacció en el lloc de treball.

Seguint en la línia de l'exposat anteriorment, el clar biaix de gènere és un dels temes a abordar en les polítiques i demandes de conciliació. Abordar-ho, sense dubte ens portaria a una societat més igualitària en l'àmbit laboral a més a més d'oferir a l'empresa el poder disposar del talent femení.

A continuació afegim el resultat de les reunions participatives en relació a aquesta matèria:

Qüestions envers la conciliació	Si	No	No es manifesta
L'Ajuntament desenvolupa accions per fomentar la igualtat entre dones i homes?	21,62 %	33,78 %	44,09 %
L'Ajuntament afavoreix la conciliació de la vida personal i laboral	49,29 %	35,14 %	
Tens suficient informació sobre les mesures de conciliació disponibles	50,71 %	41,43 %	
Persones que han participat a l'enquesta han sol·licitat alguna mesura de conciliació	65,47 %	30,94 %	
Es considera que l'horari afavoreix a la conciliació	40 %	22,14 %	37,86 %
Es considera que les reunions i les activitats programades afavoreixen la conciliació	38,85 %	33,09 %	

### Punts forts en relació amb l'exercici corresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar

- El conveni col·lectiu d'aplicació incorpora importants millores quant a mesures de conciliació per a la plantilla.
- El procés de sol·licitud de mesures de conciliació és senzill i eficaç.
- El butlletí informatiu mensual difon les diverses mesures de conciliació de l'organització.
- Tot i la complexitat organitzativa, el departament de RRHH fa una gestió eficient de les sol·licituds.

- L'organització afavoreix la flexibilitat horària, sempre que és possible operativament.
- Els horaris de les accions formatives no dificulten la conciliació familiar i personal.
- Gaudir de mesures de conciliació no influeix en absolut en el desenvolupament professional ni les oportunitats futures de les persones sol·licitants.

### Oportunitats de millora en relació amb l'exercici corresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar

- Seria desitjable que l'organització posés en marxa accions de conscienciació dirigides a la plantilla en general en corresponsabilitat de les càrregues familiars.
- Seria recomanable que l'empresa difongués les opcions de conciliació per la plantilla (dones i homes), ja que el 41,43 % de les persones que han respost l'enquesta online diuen que no tenen prou informació sobre aquestes mesures. A més el 37,14 % opina que les mesures actuals no afavoreixen suficientment la conciliació familiar i personal.
- Seria desitjable revisar la pràctica habitual referent a reunions, ja que la majoria de les persones enquestades (38,85 %) indiquen que els horaris dificulten la conciliació familiar i personal.
- Convindria treballar sempre amb dades desagregades (dona/home) a totes les àrees de l'organització, ja que el 38,24 % de les persones enquestades opina que habitualment no s'hi treballa amb aquesta informació als seus departaments. De fet, la majoria (32,09 %) de les persones participants a l'enquesta online creuen que la variable gènere no es té en compte a l'hora de planificar nous serveis, projectes o accions.
- Una bona pràctica consistiria en estudiar fórmules de flexibilitat horària, teletreball, etc. en aquells llocs que ho permetin, per facilitar la conciliació familiar i personal d'ambdós gèneres. Una part important de les persones enquestades consideren insuficients les mesures actuals.
- Seria una excel·lent pràctica elaborar enquestes periòdiques de clima laboral per a comprovar la satisfacció de la plantilla amb les mesures de conciliació.

### Infrarepresentació femenina

En aquest apartat s'analitza quines àrees o departaments de l'organització observen una menor ocupació femenina. Per tant, en aquesta secció ens ocuparem d'analitzar la distribució de la plantilla per nivells jeràrquics, a fi de detectar aquelles àrees on existeix una representació clarament inferior de dones. Com ja s'ha explicat anteriorment l'organització està molt lleugerament feminitzada, tal com veiem en la gràfica de línies, però convé aprofundir en la distribució de cada nivell jeràrquic amb percentatges que objectivin la comparativa.

Distribució general de la plantilla		
Homes	Dona	Total
532 (45,08 %)	648 (54,92 %)	1.180

Les dones es concentren als grups A2, C1 i C2, mentre els homes ho fan a C2, C1 i A2. La infrarepresentació femenina és evident a AP i C2. Invertir aquesta dinàmica, ha de ser l'objectiu cabdal per a l'organització per aconseguir l'equilibri numèric entre dones i homes.

Grup professional	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
A1	71	63,39 %	41	36,61 %	112
A2	222	74,00 %	78	26,00 %	300



AP	11	16,92 %	54	83,098 %	65
C1	207	72,13 %	80	27,87 %	287
C2	137	32,93 %	279	67,07 %	416
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>54,92 %</b>	<b>532</b>	<b>45,08 %</b>	<b>1.180</b>

Departaments/àrees relacionades amb manteniment, obres, operativa de vehicles, taller de professions, brigades o sistemes estan molt masculinitzats, mentre àrees relacionades amb gestió administrativa, educació infantil o serveis socials apareixen clarament feminitzades.

Respecte a llocs de treball o ocupacions molt feminitzades: treballadora social; tècniques de grau mitjà i superior, d'ocupació, d'educació infantil, de gestió; mestre d'educació infantil; auxiliar de biblioteca; secretaria d'escola bressol; responsables administratives i de gestió; administratives i auxiliars administratives; bibliotecàries; educadores socials i integradores; dinamitzadores espais cívics; agents cívics; assessores jurídiques; arquitectes tècniques. Però també, a posicions de comandament, directores d'escoles bressol, centres cívics, biblioteques i equip d'atenció primària.

Quant a les professions nítidament masculinitzades: vigilant; tècnic programador; sergent, sots encarregat; oficials, peons i peons especialistes; conserges; caporals; cap de colla; agents.

Aquesta informació està ampliada a l'epígraf de la classificació professional.

Quant a la distribució per gènere dins de la RLT, el pes femení és del 18,75 %, molt allunyat de la presència global dins de la plantilla.

Les persones que formen part de la RLT es reparteixen entre els diversos grups professionals, no obstant això, és als grups C1 i C2 on hi ha una major concentració de representants. Contrasta el percentatge global de dones a l'organització amb una presència molt minoritària al comitè d'empresa.

Tot i que no depèn de l'organització, com a institució, seria desitjable que sindicats i plantilla prenguessin consciència d'aquesta situació per elaborar llistes electorals més equilibrades a les pròximes eleccions sindicals.

A continuació afegim el resultat de les reunions participatives en relació a aquesta matèria:

- Els dos grups van coincidir que no hi ha equilibri numèric entre dones i homes a tots els departaments, àmbits i àrees de l'Ajuntament. Hi ha dificultats, especialment externes en relació a la segregació del mercat de treball. Els grups de discussió van estar d'acord que l'equilibri dones/homes depèn de cada departament/àrea. Hi ha determinades ocupacions i també àrees on s'observa més feminització, per exemple serveis socials, educació infantil i treballs auxiliars administratius. Per contra, policia, brigades o manteniment estan molt masculinitzats. Es va ressaltar que els processos de selecció i accés a la plaça pública han de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, tot i que el mercat de treball està molt segregat i és complex trobar persones del gènere menys representat.
- Quant a les entrevistes personals, van haver-hi moltes opinions de gran interès. Per exemple, parlant sobre àrees molt feminitzades, algunes persones van destacar que en aquestes els homes ocupen posicions de comandament. En canvi, altres veus van opinar que els llocs de comandament estan evolucionant positivament cap a l'equilibri, tot i que falta encara camí per a recórrer.

D'altres entrevistats/des van posar l'accent a la necessitat de que la societat prengui consciència i treballi per combatre els estereotips i rols de gènere, ja que seria l'única manera de que dones i homes es repartissin equilibradament en els estudis professionals.

Una persona va destacar les accions de l'Ajuntament fent xerrades a la universitat per impulsar la incorporació de les dones en posicions tècniques i tecnològiques (Casa de la tecnologia).

També algunes persones van assenyalar la poca representació de les minories ètniques en els serveis d'atenció al públic.

D'altra banda, una persona va afirmar que el fet de que hi hagi dones al capdavant del govern no garanteix, necessàriament, l'impuls de polítiques igualitàries.

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores en referència al punt d'infrarepresentació femenina. La majoria de les respostes (64,43 %) indiquen que no han viscut cap situació de discriminació per raó de gènere a l'organització. Per contra, el 25,50 % diu tenir-ne coneixement. El 61,38 % de les persones participants considera que la representació igualitària entre dones i homes depèn de cada departament, àrea o servei concret. Amb tot, el 23,45 % opina que hi ha més àrees feminitzades que masculinitzades. Respecte a la distribució de dones i homes en els llocs de treball de comandament, trobem diversitat de punts de vista. El 19,44 % afirma que hi ha un repartiment igualitari des de la perspectiva de gènere, però el 6,94 % observa més dones en posicions de comandament, mentre el 47,92 % creu que els homes són majoria en aquests tipus de llocs.

### **Punts forts en relació amb la infrarepresentació femenina**

- La selecció de personal es basa en les bases dels concursos, els requeriments dels llocs de treball i les competències de les persones candidates, tant per a llocs de nova incorporació com per a promocions professionals.
- El 64,43 % de les persones enquestades no ha viscut mai cap situació de discriminació per raó de gènere.
- L'empresa està equilibrada, tot i que hi ha departaments, àrees i ocupacions molt masculinitzades.
- En els últims anys s'han incorporat moltes dones a posicions de comandament, la qual cosa ha afavorit un major equilibri de gènere.

### **Oportunitats de millora en relació amb la infrarepresentació femenina**

- Les incorporacions i promocions dels últims anys mostren un percentatge femení congruent amb el pes global a l'empresa.
- Seria una bona pràctica fer avaluacions de l'acompliment i del potencial per a detectar dones amb capacitat per progressar professionalment dins de l'organització.
- Seria desitjable impulsar plans de carrera *ad hoc* per a dones amb potencial, especialment per a ocupar posicions de comandament i de direcció.
- Es molt recomanable formar en igualtat d'oportunitats a decisors/es en els processos de selecció i promoció per evitar possibles biaixos inconscients de gènere.
- La composició de la RLT està fortament masculinitzada.
- És recomanable que l'organització posi en marxa més iniciatives a l'àmbit educatiu per a fomentar l'accés de les dones a estudis tècnics i tecnològics.
- Els grups de discussió van considerar que les posicions de direcció i alta direcció estan força masculinitzades.

- El 33,78 % de les persones enquestades opinen que l'organització hauria d'encetar més iniciatives per fomentar la igualtat de gènere. Aquesta opinió també va ser generalitzada entre els grups de discussió i les entrevistes personals.
- El 61,38 % de les persones que han respost l'enquesta online creuen que l'equilibri numèric entre dones i homes depèn de cada departament, servei i àrea de l'organització.

### Retribucions

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

#### **Càlcul de la bretxa salarial**

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

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

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

#### **Conceptes clau. Tipus de bretxa i discriminació salarial**

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

**La bretxa salarial no ajustada** és aquella que mesura la diferència percentual bruta entre el salari de dones i homes. La característica principal d'aquesta mena de bretxa és que no té en consideració factors socioeconòmics (experiència laboral, nivell d'estudis etc.) ni del lloc de treball.

**La bretxa salarial ajustada**<sup>2</sup>, en canvi, mesura les retribucions tenint en compte les característiques individuals de cada persona ocupada i establint comparacions entre la percepció salarial que reben els homes i dones que exerceixen treballs equivalents.

En el següent anàlisi es duran a terme el càlcul de totes dues bretxes salarials perquè la informació que proporcionen resulta rellevant per a l'estudi de la política retributiva; d'una banda, la bretxa salarial no ajustada reflecteix les diferents condicions laborals i posicions que ocupen els homes i les dones dins de l'entitat. D'altra banda, la bretxa salarial ajustada permet comprovar en un major grau si l'entitat compleix amb el principi d'igualtat salarial, concepte que fa referència al dret d'igual retribució per treballs d'igual valor. Així mateix, l'estudi d'aquesta

---

<sup>1</sup> <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

<sup>2</sup> Els càlculs detallats de bretxa salarial ajustada s'ofereixen dins de l'auditoria salarial que acompanya a aquesta diagnosi de situació

mena de bretxa, permet la detecció de pràctiques que podrien qualificar-se com a discriminació salarial.

En relació amb això, és important assenyalar que els conceptes de bretxa i discriminació salarial, fins i tot estant estretament relacionats, no tenen el mateix significat; la discriminació salarial entre homes i dones és aquella part diferencial que només pot ser explicada en funció del gènere de la persona. Així mateix, aquest tipus de discriminació pot venir donada de manera directa i indirecta.

*D'acord amb l'Art. 6 de la Ley de Igualdad (LO 3/2007):*

*1. Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

*2. Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

*3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*

En canvi, la bretxa salarial pot venir justificada per qüestions de segregació del mercat de treball, ja que posicions històricament feminitzades estan menys retribuïdes que les històricament masculinitzades. En aquest sentit, és important assenyalar algunes de les causes més comunes que poden influir en la diferència salarial i generar una desigualtat entre homes i dones en el mercat laboral:

La presència d'estereotips i rols de gènere impedeixen o dificulten l'accés de les dones als llocs millor retribuïts. Aquests prejudicis poden condicionar que no es consideri a una persona de l'un o l'altre gènere adequada per a un determinat lloc de treball ja que les tasques que es durien a terme no correspondrien amb els seus rols de gènere. Per exemple, el rol de capacitat de lideratge es troba tradicionalment vinculat al gènere masculí, per tant, per a ocupar un lloc directiu es podria considerar a priori més adequat aquest perfil.

Estretament vinculat amb aquesta qüestió es troba la segregació vertical, concepte que fa referència a l'escassa presència de dones en els llocs de major responsabilitat. Aquest fenomen ocupacional també pot donar-se en forma de segregació horitzontal; la definició del qual es refereix a la concentració de dones en determinats llocs o sectors històricament femenins. La seva relació amb la bretxa salarial ve donada perquè generalment aquests llocs laborals (administratius, atenció al públic etc.) i sectors professionals (serveis) es troben infravalorats i, per tant, pitjor remunerats.

D'altra banda, l'estructura salarial definida per l'organització també és un factor que pot influir de manera indirecta en la diferència salarial entre homes i dones. Aquest concepte defineix la quantia de la remuneració que percebrà cada lloc de treball i generalment es materialitza en una sèrie de rangs o bandes salarials mitjançant les quals queden establertes les quantitats mínimes i màximes recomanades per a cada lloc.

Finalment, una altra de les raons que pot generar una diferència salarial i per tant s'ha de tenir present en l'anàlisi són els complements salarials, en concret, conceptes que premiiïn la disponibilitat o la presència, així com aquelles millores salarials que es negocien a nivell individual i fora de conveni col·lectiu. Des d'una perspectiva de gènere, aquestes característiques històricament han perjudicat en major mesura a les dones.

Totes aquestes qüestions es tindran en compte en els següents apartats mitjançant l'estudi de la política retributiva de l'organització. S'adverteix que en aquestes comparatives s'ha treballat tant sobre dades salarials equiparades (prorratajades) com no equiparades (no prorratajades), és a dir, s'ofereix les taules normalitzades i no normalitzades, i anuals i no anuals dels diferents conceptes retributius.

L'estructura salarial de l'empresa es basa en l'aplicació de la normativa legal vigent per al funcionariat i personal laboral, a més del conveni col·lectiu del personal de l'organització, tal com s'ha explicat en pàgines precedents. Vegem a continuació l'estructura salarial segons indica el conveni col·lectiu:

#### **Article 20. CONCEPTES RETRIBUTIUS**

Les retribucions que puguin percebre els empleats/des de l'Ajuntament, són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest acord/conveni i conforme als següents conceptes retributius:

##### 1. Retribucions bàsiques:

a) **Sou base.** El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.

b) **Triennis.** Consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup. L'import dels triennis serà el fixat per als funcionaris/es en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Tenen dret a la percepció de triennis tots els empleats/des públics, independentment de la seva condició funcional o contractual (funcionaris de carrera, interins i tot el personal laboral).

En cas de canvi de grup o subgrup superior, els triennis que es meriten seran d'aquest grup superior, i els triennis anteriors passaran a ser d'aquest grup superior. Es conservarà el temps d'antiguitat i els seus efectes retributius d'acord amb el nou lloc a aquelles persones que, essent personal laboral o funcionari de l'Ajuntament de Girona amb Acord / Conveni de Condicions de Treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Girona caràcter fix, passin a accedir de forma definitiva o interina a una altra plaça laboral o funcional dins del propi Ajuntament de forma ininterrompuda i això els suposi restar en situació administrativa de llicència, excedència o suspensió respecte al lloc inicial. En el cas que es tracti de passar a efectuar contractacions temporals per a contractes subvencionats, només s'aplicaran els efectes retributius de l'antiguitat si el programa de la subvenció contempla la dotació econòmica específica o suficient per cobrir aquest cost.

A les persones que a partir de la data de la signatura d'aquest acord/conveni estiguin prestant servei de caràcter temporal i passin o hagin passat a la situació d'empleats/des amb caràcter fix a partir de l'1 de gener de 2010, se'ls computarà per al càlcul dels triennis la totalitat dels períodes que acreditin com a treball temporal a l'Ajuntament de Girona.

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mateix mes al de la data en què compleix el seu venciment.

c) **Les pagues extraordinàries** seran cada una per un import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, llevat de les corresponents a productivitat i a serveis extraordinaris/hores extraordinàries.

##### 2. Retribucions complementàries:

a) **Complement de destinació.** Serà el corresponent al nivell del lloc de treball, d'acord amb el que fixi la relació de llocs de treball de l'Ajuntament, en la quantia que anualment s'estableixi

en la LLPGE. En el present Acord/Conveni es determinaran els nivell mínims i màxims que corresponguin a cada grup de titulació o classificació professional

Si el lloc de treball no està inclòs en la relació de llocs de treball, la creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament, que en determinarà el nivell atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser un complement de destinació superior al màxim previst per a cada grup.

b) **Complement específic.** Serà únic per cada lloc de treball i retribuirà les condicions particulars de cada lloc de treball en atenció a diversos factors: a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la nocturnitat, a la penositat, a la festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

c) **Complement de productivitat.** És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que s'estableixin, prèvia negociació amb les centrals sindicals signants del present Acord/Conveni.

d) **Gratificacions per serveis extraordinaris.** Prestats fora de la jornada normal de treball i que en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació.

La política d'increments salarials ordinaris es basa en la normativa legal establerta a l'efecte. S'ha de recordar que tant la relació de llocs de treball com la valoració de llocs de treball van ser actualitzades molt recentment.

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

Salari mitjà per gènere i bretxa salarial en concepte de salari base (salaris no equiparats)			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
10.485,26€	9.338,69 €	-1,146,57 €	-10,94 %

Salari mitjà per gènere i bretxa salarial en concepte de salari base (salaris equiparats)			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
20.758,90 €	14.737,93 €	-6.020,97 €	-29,00 %

Com podem observar, la bretxa en els dos casos és favorable a les dones. Ara veiem les dades respecte a la retribució total:

Salari mitjà per gènere i bretxa salarial en concepte de retribució total anual (salaris no equiparats)			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
31.183,73 €	32.714,23 €	-1.530,49 €	4,68 %

Salari mitjà per gènere i bretxa salarial en concepte de retribució total anual (salaris equiparats)			
Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
41.530,33 €	38.240,45 €	-3.289,88 €	-7,92 %

Aquí podem observar l'efecte del contractes a temps parcials i les reduccions de jornada. Quan equiparem els salaris, la bretxa favorable als homes canvia de signe. A continuació estructurarem la informació a partir dels grups professionals i de nou, podem constatar l'efecte de l'equiparació de salaris sobre la bretxa.

<b>Salari mitjà segons el gènere i bretxa salarial per categoria professional en concepte de salari brut anual (Salaris no equiparats)</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Diferència Salarial</b>	<b>Bretxa Salarial</b>
A1	14.395,78 €	14.394,99 €	-0,79 %	-0,01 %
A2	12.207,44 €	12.238,70 €	31,26 %	0,26 %
AP	6.879,34 €	6.965,70 €	86,36 %	1,24 %
C1	9.000,17 €	9.088,32 €	88,14 %	0,97 %
C2	8.201,36 €	8.315,98 €	114,62 %	1,38 %

<b>Salari mitjà segons el gènere i bretxa salarial per categoria professional en concepte de salari brut anual (Salaris equiparats)</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Diferència Salarial</b>	<b>Bretxa Salarial</b>
A1	18.139,61 €	14.928,14 €	-3.211,47 €	-17,70 %
A2	26.244,67 €	23.908,33 €	-2.336,33 €	-8,90 %
AP	15.689,39 €	11.720,03 €	-3.969,36 €	-25,30 %
C1	19.365,11 €	15.293,92 €	-4.071,19 €	-21,02 %
C2	15.740,01 €	12.570,89 €	-3.169,11 €	-20,13 %

De nou, podem constatar l'efecte de l'equiparació de salaris sobre la bretxa.

Finalment, oferim la bretxa per hora treballada, de manera que no pugui haver cap influència de reduccions i/o jornades parcials:

<b>Salari per hora i gènere i bretxa salarial en concepte de retribució total anual</b>			
<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Diferència Salarial</b>	<b>Bretxa Salarial</b>
22,72 €	21,95 €	-0,77 €	-3,39 %

Sense dubte, aquest és un molt bon indicador que mostra la inexistència de bretxa salarial entre dones i homes, ja que el percentatge, favorable a les dones, és insignificant.

Segons aquestes dades, podem afirmar que a l'organització la política salarial és igualitària, és a dir, que no hi ha cap indici els dos gèneres siguin tractats de manera diferent.

A continuació afegim el resultat de les reunions participatives en relació a aquesta matèria. Els dos grups de discussió van coincidir en assenyalar, respecte a la igualtat de tracte i oportunitats entre persones en el camp salarial, que és efectiva, malgrat que en alguns casos es detecten micromasclismes. L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores de l'organització en referència al punt retribució. El 56,55 % de les persones participants a l'enquesta perceben igualtat salarial entre dones i homes que ocupen el mateix lloc de treball. Només el 8,97 % tenen una visió contrària. Convé considerar que el 48,09 % ha respost NS/NC.

#### **Punts forts en relació amb les retribucions**

- L'organització es regeix per la normativa legal aplicable al funcionariat i al personal laboral, a més de l'estipulat en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, a l'objecte d'establir la política salarial.

- La bretxa salarial calculada sobre hora treballada (-3,39 %) afavoreix a les dones i no ultrapassa el topall de la normativa legal (25%)
- La relació de llocs de treball i la valoració de llocs de treball han estat actualitzades molt recentment.
- L'organització per tant, aplica els increments salarials a les persones treballadores en funció de l'establert al conveni d'aplicació i a la normativa legal de referència, per tant no hi ha discrecionalitat.

### Punt de millora en relació amb les retribucions

- Dur a terme una revisió periòdica de la política retributiva amb la finalitat de continuar avançant en la transparència i la seguretat d'oferir igualtat salarial entre dones i homes.
- Realitzar de manera periòdica un seguiment de la igualtat salarial des d'una perspectiva de gènere; quantificar les possibles diferències salarials i analitzar les possibles causes derivades principalment de la segregació horitzontal i vertical de l'empresa, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora per continuar avançant vers la igualtat retributiva.

### Prevenició i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe

En aquest àmbit s'analitzaran les possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori, així com dels mecanismes considerats per l'organització en relació amb la prevenició, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

L'Ajuntament de Girona disposa del Protocol marc d'actuació per a la prevenició, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Girona elaborat al 2011 que i actualitzat el 2016 sota el nom de **Protocol per a la prevenició i abordatge dels assetjaments sexuals a l'Ajuntament de Girona**<sup>3</sup>

Aquest últim document està disponible per a tota la plantilla a la Intranet. El protocol s'acompanya d'un formulari anomenat Model de denúncia interna, on les persones que considerin que són víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe poden descriure els fets necessaris per a procedir a iniciar el procediment.

Cal destacar que el protocol inclou una Declaració institucional, signada per l'Alcalde i les diferents seccions sindicals, on es diu que *l'Ajuntament de Girona vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Girona tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.*

Els principals objectius d'aquest protocol són:

- Evitar aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores.
- Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol.

---

<sup>3</sup> Donem per reproduïts aquests documents per motiu de la seva extensió, i tenint en compte que estan a disposició de les persones treballadores a la Intranet de l'empresa.



La Comissió d'Assetjament sexual no ha rebut cap cas d'assetjament sexual sexual i/o per raó de sexe esdevingut en els últims anys.

Les principals iniciatives de l'organització davant casos d'assetjament sexual sexual i/o per raó de sexe son:

- Establir les actuacions necessàries per a prevenir i actuar davant d'una possible situació d'assetjament sexual sexual o per raó de sexe que es pugui produir entre professionals.
- Establir els mecanismes i circuits per presentar queixes i denunciar possibles conductes d'assetjament sexual, analitzar i avaluar els possibles casos, així com proposar les mesures preventives i d'intervenció que permetin la resolució interna d'aquests casos que no són tolerats per l'empresa, són contraris al codi ètic de l'organització i que atempten contra els drets humans.

En atenció a difondre i explicar adequadament aquest protocol, es recomana sensibilitzar a la plantilla amb diverses formacions en aquesta matèria. Com a valor afegit a l'anterior, seria molt desitjable recollir periòdicament l'opinió de la plantilla referent a aquesta qüestió a través d'enquestes (*ad hoc* o formant part d'un estudi de clima laboral).

A continuació afegim el resultat de les reunions participatives en relació a aquesta matèria:

- Respecte al coneixement del protocol de prevenció d'assetjament sexual sexual i per raó de sexe, no tothom el coneix (al grup de base, encara que hi és a la Intranet, alguna persona va comentar que no es senzill trobar-lo). No es coneixen casos d'assetjament sexual, i això s'atribueix a la discreció de les persones que intervenen en aquestes situacions. No obstant, segons l'opinió d'una persona del grup de base, persisteixen algunes conductes de micromasclismes o discriminacions de grau baix que no sempre són percebudes com a tals.
- El grup de personal general va mostrar un coneixement molt escàs del protocol. Alguna persona va dir que es trobava a la Intranet, però la majoria van reconèixer que no havien vist el contingut. També van afirmar que no sabien de casos d'assetjament sexual, però van entendre que era per la necessària confidencialitat que es requereix en aquests tipus de situacions. També van deixar entreveure dubtes sobre la fermesa de l'empresa quan ha d'actuar, tot i que una persona va comentar que coneixia un cas i la resolució de la institució va ser l'acomiadament disciplinari.
- Sobre la tolerància de les persones de l'organització davant d'acudits, burles o comentaris de caire masclista, racista o discriminatòria, mentre el grup de comandaments afirmava que es manté encara una certa tolerància en determinats col·lectius, el grup de base pensa que no hi ha tolerància en general.
- Es va tractar el tema de la cultura de diversitat i igualtat de tracte d'oportunitats com a exercici real, més enllà de la retòrica. El grup de comandament va advertir que sí existia aquesta cultura però que podria donar-se una pinça futura entre les prioritats polítiques i la cultura real (en referència, per exemple, a la demanda del col·lectiu LGTBIQ+ de lavabos inclusius). Van haver-hi dubtes sobre l'interès real des dels estaments polítics. El grup de base acceptà que a la cultura organitzacional actual no té cabuda el masclisme ni el sexisme, però no es promou prou els valors d'igualtat.

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores en referència a la prevenció de l'assetjament sexual sexual i per raó de sexe:

- El 90 % de les persones participants a l'enquesta afirma no haver viscut cap situació conflictiva relativa a orientació sexual, identitat, expressió de gènere, etc. a l'entorn

laboral. En canvi, només el 5,33 % indiquen que si que han viscut alguna vegada aquest tipus de situacions.

- El 58,24 % de les persones participants a l'enquesta afirma no haver vist cap conducta sexista a l'organització, mentre el 38,24 % afirma el contrari.
- El 62,32 % no té coneixement de cap cas d'assetjament sexual sexual o per raó de sexe en els últims anys. Aquest percentatge baixa fins el 5,57 % respecte les persones que afirmen saber-ne d'algun cas.
- El 77,54 % de les persones que han respost no coneixen quins mecanismes utilitza l'organització per a prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual sexual i/o per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Només el 7,97 % afirma conèixer els mecanismes concrets de la institució quant a prevenció i actuació davant aquests tipus d'assetjament sexuals.
- El 59,42 % de les persones que han respost no coneixen cap cas d'assetjament sexual per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en els darrers anys. El 4,35 % afirma el contrari.
- El 72,46 % no sabia a qui dirigir-se en cas de patir o detectar una situació indicària d'assetjament sexual sexual o per raó de sexe. Per la seva part, el 18,84 % respon el contrari.

**Punts forts en relació amb la prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual sexual i per raó de sexe**

- Es disposa d'un protocol propi de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual sexual i per raó de sexe. Aquest protocol es pot considerar complet i adequat per a les seves finalitats.
- El protocol està a disposició de les persones treballadores a la Intranet de l'organització.
- El Conveni Col·lectiu contempla la penalització de l'assetjament sexual sexual com un acte molt greu.
- La majoria del personal que ha respost l'enquesta online (90 %) afirma que no ha observat mai cap cas d'assetjament sexual.
- Els òrgans de direcció de l'organització i l'estament polític estan compromesos amb la tolerància zero davant de comportaments o conductes d'assetjament sexual, i, per tant, rebutgen i prohibeixen qualsevol tipus d'assetjament sexual.

**Oportunitats de millora en relació amb la prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual sexual i per raó de sexe**

- Nomenar i formar amb perspectiva de gènere a les persones que integraran la Comissió d'abordatge de l'assetjament sexual i a les persones referents.
- Fer àmplia difusió del Protocol a la totalitat de la plantilla, ja que el 72,46 % de les persones que han contestat l'enquesta online afirmen que no sabrien a qui dirigir-se en un cas d'assetjament sexual. D'igual manera, el 77,54 % diuen desconèixer els mecanismes que posa a disposició l'organització per tal de prevenir i actuar davant els casos d'assetjament sexual sexual i per raó de sexe.
- Formar i sensibilitzar en relació amb els procediments d'actuació davant possibles casos d'assetjament sexual sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de

gènere. La formació hauria d'impartir-se a tota la plantilla i específicament a totes aquelles persones que tinguin personal al seu càrrec.

- Exposar de forma explícita el compromís de tolerància zero de l'organització davant les actituds sexistes i les agressions sexuals o per raó de gènere en els contractes que formalitzi amb empreses proveïdores i/o col·laboradores.
- Realitzar activitats de sensibilització a tota la plantilla per a prevenir i actuar contra les actituds sexistes en els espais de treball.

### Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'organització. L'anàlisi pretén detectar l'ús del llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.

L'Ajuntament no disposa d'una guia per l'ús no sexista del llenguatge, tot i la cura que l'organització té per procurar que les comunicacions corporatives utilitzin un llenguatge no discriminatori ni sexista. En aquest sentit, l'àrea de comunicació crea diverses campanyes lingüístiques i gràfiques.

Respecte a accions concretes que realitzi l'Ajuntament en matèria de comunicació de les polítiques d'igualtat i diversitat, hi ha pocs exemples, a banda d'anuncis sobre els dies 8 de març i 25 de novembre. Actualment, no obstant, l'àrea de comunicació està pensant sobre campanyes específiques, com ara la referida a la visibilització de les cures.

Son les diferents àrees i departaments qui han de promoure les accions comunicatives, és a dir, l'àrea de comunicació rep els encàrrecs i treballa a partir dels continguts proporcionats pels departaments o serveis, ja que posseeixen el coneixement.

L'empresa té diversos mitjans de comunicació interna:

- Butlletí mensual de comunicació. Es calcula que es llegit per un 20 % de les persones treballadores (aprox. 300 persones). Aquesta xifra no és menyspreable tenint en compte que no tota la plantilla disposa d'ordinador corporatiu, en atenció a les seves funcions.
- Intranet de l'Ajuntament de Girona
- Correu electrònic
- Responsables d'Àrea, departament o servei, que es configuren com a principals altaveus de la comunicació interna.
- Cartellera

Dins els Projectes estratègics i compromisos amb la ciutadania del govern municipal, figura el núm.23 Aplicarem la perspectiva de gènere i tracte igualitari en tots els àmbits: des de l'escola, el mercat de treball, la salut, la cultura i les noves tecnologies.

Respecte als principis ètics que han de regir la conducta de la plantilla, a l'article 77, sobre principis ètics del Conveni Col·lectiu especifica que: 1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic, 4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

En conclusió, és evident que existeixen pautes de comunicació no sexista i inclusiva a l'organització, encara que també és evident –quan revisem la pàgina web- que hi ha un petit marge per a millorar els resultats de l'esforç que l'Ajuntament fa respecte a la comunicació inclusiva.

A continuació afegim el resultat de les reunions participatives en relació a aquesta matèria:

- Sobre els canals que utilitza l'organització per difondre informació sobre igualtat i diversitat, les persones participants van considerar que no hi ha una política comunicativa al respecte, més aviat són informacions esporàdiques (a través de mitjans com Som Ajuntament, per exemple), o que provenen d'òrgans no directius, com ara els sindicats. També s'informa des de la institució de projectes determinats, normalment a demanda.
- Connectat amb l'anterior punt, va haver-hi coincidència quant al desconeixement de les accions que realitza l'Ajuntament sobre igualtat i diversitat. En tot cas, es coneix el que es fa dins de l'Àrea on pertany la persona treballadora. Segons opinió generalitzada, hi ha manca de canals adequats per transmetre aquesta informació. Força veus van indicar que el correu corporatiu no és un bon mitjà per la saturació de missatges. Aquesta acumulació d'informació sense marcar prioritats, ni tenir en compte la transversalitat, va ser destacada pel grup de comandaments. Va ser opinió generalitzada que algú hauria de liderar, ja que manca un pla estratègic de l'organització.
- Quant al grup de base, van estar d'acord que els butlletins no funcionen, però no saben quins són els canals més apropiats, tot i que consideren que han de ser accessibles. En tot cas, el grup consensuà que és necessari reforçar la informació a partir d'accions tangibles. Per exemple, es va comentar la conveniència d'incloure el pla d'igualtat dins del manual de benvinguda.

Algunes de les opinions recollides a les entrevistes individuals:

- Respecte als canals comunicatius, es percep positivament la Intranet, ja que disposa de un fòrum de debat. Falta informació sobre l'impacte de les polítiques.
- La comunicació no circula prou fluida entre responsables, comandaments, direcció i plantilla.
- Es valora l'esforç de l'organització quant a llenguatge inclusiu, tot i que encara hi ha residus del model heteropatriarcal.
- És necessari elaborar una guia del llenguatge inclusiu, encara que hi ha iniciatives molt valuoses com el butlletí en aquesta temàtica.

L'enquesta online individual ens aporta informació addicional sobre la percepció de les persones treballadores de en referència al punt comunicació no sexista i inclusiva.

- El 37,68 % afirma que compten amb directrius sobre ús del llenguatge no sexista. En canvi, el 47,83 % indica tot el contrari.
- El 35,04 % de les persones participants a l'enquesta respon que l'organització utilitza un llenguatge inclusiu i no discriminatori en les seves comunicacions internes i externes. Per la seva part, el 28,47 % difereix de l'anterior afirmació. S'ha de considerar que el 36,50 % s'enquadra a NS/NC.

**Punts forts en relació amb la comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori**

- L'Ajuntament ha fet un gran esforç, en els últims anys, per implantar l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori. Tant la pàgina web com la seu electrònica són bons exemples d'aquesta millora.
- L'organització disposa de variades vies comunicatives internes per posar en contacte professionals de diferents àrees i nivells jeràrquics.
- El 35,04 % de les persones que han respost l'enquesta online considera que hi ha un bon ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori a l'empresa tal i com hem esmentat anteriorment.

### **Oportunitats de millora en relació amb la comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori**

- Impulsar l'elaboració, difusió i ús d'una Guia de llenguatge no sexista per una comunicació inclusiva en tots els àmbits comunicatius de l'organització, amb especial atenció a les comunicacions internes i a les comunicacions externes.
- Seguir avançant en la revisió de la documentació i les comunicacions, tant de caràcter intern com extern, per assegurar un ús neutre i no sexista del llenguatge.
- Realitzar sessions periòdiques de conscienciació específica per a tota la plantilla en l'àmbit del llenguatge no sexista ni discriminatori, especialment a aquelles persones encarregades d'elaborar documentació de caràcter intern i extern.
- Els grups de discussió van considerar que encara hi ha marge per la millora organitzacional quant a la cultura de la diversitat i la inclusió, tot i que es valora l'esforç que realitza l'Ajuntament.
- Els grups de discussió pensen que no hi ha una política comunicativa clara sobre igualtat i diversitat.
- Hi ha poques accions comunicatives sobre igualtat i diversitat, i són desconegudes, en general, per la plantilla.
- Segons els grups de discussió, els butlletins no funcionen prou bé, encara que no se sap quins instruments serien els més adequats per millorar la comunicació dins de l'organització. En tot cas, l'opinió generalitzada és que s'havia de treballar sobre accions concretes i tangibles.
- Revisar i, si s'escau, corregir algunes expressions androcèntriques detectades a la web.

## PLA D'ACCIÓ

### Estructura

El pla d'acció s'emmarca a partir del resultat obtingut de la diagnosi, i que es determina a partir de 7 àmbits d'actuació, materialitzat amb 14 objectius estratègics i concretat en 42 mesures d'intervenció que han d'inspirar i informar l'estratègia institucional i organitzativa que es porti a terme per assolir la igualtat de tracte i no-discriminació per raons de gènere.

### Àmbits d'actuació i objectius específics

#### Àmbit d'actuació 1. Cultura institucional

1. Garantir el coneixement i aplicació del Pla d'Igualtat per part del personal que treballa a l'Ajuntament de Girona.
2. Avançar pel dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'àmbit administratiu
3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització

#### Àmbit d'actuació 2. Distribució i representativitat del personal i política retributiva

4. Eliminar qualsevol esclatxa salarial per raons de gènere

#### Àmbit d'actuació 3. Selecció de personal, promoció personal i formació

5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius
6. Impulsar la promoció de les dones en relació a la promoció vertical per trencar el sostre de vidre.
7. Garantir una formació, a tot el personal i per designació corporativa en perspectiva de gènere.

#### Àmbit d'actuació 4. Comunicació, imatge i llenguatge

8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal

#### Àmbit d'actuació 5. Equilibri de la vida personal i professional

9. Definir una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que no penalitzi a les dones i garanteixi un gaudir igualitari per a qualsevol gènere.
10. Promoure el coneixement de les mesures sobre conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

#### Àmbit d'actuació 6. Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques

11. Facilitar el coneixement i l'ús de les eines per a la prevenció, detecció actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual.
12. Promoure actuacions davant les situacions de violències.

#### Àmbit d'actuació 7. Promoció de la salut laboral

13. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.
14. Analitzar l'impacte de gènere en relació amb les absències laborals

Mesures. Accions, prioritats, calendari, responsables i recursos

Àmbit d'actuació 1. Cultura institucional

<b>Mesura 1.1</b>	<b>Donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre les persones que treballen a l'Ajuntament</b>			
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional			
<b>Objectiu general</b>	1. Garantir el coneixement i aplicació del Pla d'Igualtat Intern per part del personal que treballa a l'Ajuntament de Girona			
<b>Objectius específics</b>	1.1 Comunicar i difondre la Igualtat d'oportunitats com un valor ètic fonamental de l'empresa 1.2 Facilitar les eines per a la difusió i utilització del Pla d'Igualtat			
<b>Accions</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incloure en el Portal del Treball el Pla</li> <li>Elaborar una infografia específica dels objectius i les mesures per a la implementació del Pla</li> <li>Incloure en el Portal del Treball les lleis relacionades amb les polítiques de gènere i LGTBI</li> </ul>				
<b>Calendarització</b>				
2024	2025	2026	2027	
<b>Responsable del seu acompliment</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Oficina de comunicació</li> </ul>				
<b>Recursos de personal</b>			<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari			No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de publicacions informatives adaptades als criteris i valors d'igualtat de gènere</li> <li>Grau d'adequació de les publicacions informatives adaptades als criteris d'igualtat en perspectiva de gènere. Número d'accions/continguts introduïts en els documents per a la seva adaptació</li> <li>Grau d'informació i difusió entre la plantilla. Número de persones que tenen la informació al seu abast</li> <li>Coneixement sobre els continguts del Pla que té el personal de l'organització. Número de persones que coneixen la informació</li> </ul>				

<b>Mesura 1.2</b>	<b>Convocar semestralment la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que analitzi i avalui la implementació de les mesures i el seu grau de consecució</b>			
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional			
<b>Objectiu general</b>	1. Garantir el coneixement i aplicació del Pla d'Igualtat Intern per part del personal que treballa a l'Ajuntament de Girona			
<b>Objectius específics</b>	1.3 Fer el seguiment anual del grau de desenvolupament de les mesures proposades i l'avaluació final del Pla 1.4 Analitzar la informació elativa a l'execució de les mesures i accions, acordant la seva revisió quan sigui necessària			
<b>Accions</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un informe de seguiment anual durant tota la vigència del Pla, que servirà per a l'avaluació final</li> </ul>				

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un informe de seguiment de l'estat d'execució del Pla, després de 2 anys de la seva aprovació, amb el seguiment de les mesures dutes a terme i el grau d'aplicació de cada una d'elles, a més del seguiment del calendari i els recursos previstos. L'informe contemplarà: les mesures i accions que s'estan executant o retardant, en quines àrees és necessari actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participació, quins canvis o avenços s'estan produint...</li> <li>• Elaborar un informe final de l'estat d'execució del Pla, després de la seva vigència, amb l'avaluació de l'execució de les mesures i el grau d'aplicació de cada una d'elles, a més del seguiment del calendari i els recursos previstos. L'informe contemplarà: el grau de compliment dels objectius plantejats, el grau de consecució dels resultats esperats, el nivell de correcció de les desigualtats desenvolupades, el nivell de desenvolupament de les accions desenvolupades, el grau de dificultat trobat o percebut en el desenvolupament de les accions, els tipus de dificultats i solucions, canvis produït en les accions i desenvolupament del Pla, grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats a l'organització, canvis en la cultura organitzativa, redacció de desequilibris en la presència i participació paritària....</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsable del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissió de Seguiment del Pla</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de reunions de la Comissió de Seguiment del Pla</li> <li>• Informe de seguiment anual elaborat cada any</li> <li>• Informe de seguiment del Pla de caràcter bianual</li> <li>• Informe final d'avaluació</li> </ul>			

<b>Mesura 1.3</b>	<b>Incloure, sempre que aportï una informació rellevant per al seu tractament, la variable gènere amb les categories dona/home/no binari/prefereixo no contestar, en les dades i registres de caràcter intern (gestió de personal, convocatòries, dades estadístiques, enquestes...) i els registres de caràcter extern (instàncies, formularis d'inscripció i compra...), com a mesura de llibertat d'autoidentificació del gènere en la documentació administrativa i per avaluar la diversitat i l'impacte de gènere en diferents àmbits d'actuació</b>
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional
<b>Objectiu general</b>	2. Avançar pel dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'àmbit administratiu
<b>Objectius específics</b>	2.1 Donar compliment a les lleis: 11/2014, 19/2020 i 4/2023 2.2 Adoptar les mesures necessàries per procurar que la documentació administrativa i els sistemes d'informació siguin adequats a la diversitat en matèria d'identitat de gènere 2.3 Establir uns criteris unificats per revisar i adequar el reconeixement de diversitat en la identitat de gènere
Accions	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una proposta relativa a la incorporació de la diversitat de gènere, el nom sentit i la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació</li> </ul>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estendre la proposta, des d'Alcaldia, a totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> <li>• Facilitar les eines perquè la documentació administrativa, en especial els formularis i els sistemes d'informació, de nova elaboració es creïn tenint en compte les recomanacions de la proposta</li> <li>• Oferir suport en els processos de canvi de documentació a través de la tècnica d'igualtat i gènere</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Gestió documental i Arxiu</li> <li>• Estadística</li> <li>• Recursos humans</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de documents i formularis modificats</li> <li>• Número de suports oferts pels processos de canvi de documentació</li> <li>• Número de documents de nova elaboració creats tenint en compte les recomanacions de la proposta</li> </ul>			

<b>Mesura 1.4</b>	<b>Incloure la variable nom sentit en tots els registres interns i externs, com a dret de les persones a ser tractades i anomenades d'acord amb un nom corresponent al gènere amb el qual s'identifiquen</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional		
<b>Objectiu general</b>	2. Avançar pel dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'àmbit administratiu		
<b>Objectius específics</b>	2.1 Donar compliment a les lleis: 11/2014, 19/2020 i 4/2023 2.4 Adoptar les mesures necessàries per procurar que la documentació administrativa i els sistemes d'informació siguin adequats al tractament amb el nom sentit 2.3 Establir uns criteris unificats per revisar i adequar el reconeixement del tractament amb el nom sentit		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una proposta relativa a la incorporació de la diversitat de gènere, el nom sentit i la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació</li> <li>• Estendre la proposta, des d'Alcaldia, a totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> <li>• Facilitar les eines perquè la documentació administrativa, en especial els formularis i els sistemes d'informació, de nova elaboració es creïn tenint en compte les recomanacions de la proposta</li> <li>• Oferir suport en els processos de canvi de documentació a través de la tècnica d'igualtat i gènere</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027

Responsables del seu acompliment	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Gestió documental i Arxiu</li> <li>• Estadística</li> <li>• Recursos humans</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> </ul>	
Recursos de personal	Recursos econòmics
Ordinari	No aplica
Indicadors de seguiment i avaluació	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de documents i formularis modificats</li> <li>• Número de suports oferts pels processos de canvi de documentació</li> <li>• Número de documents de nova elaboració creats tenint en compte les recomanacions de la proposta</li> </ul>	

<b>Mesura 1.5</b>	<b>Fer visible la diversitat familiar, on les famílies monoparentals puguin fer constar la identitat d'una sola persona progenitora, i les famílies homoparentals puguin fer constar la identitat de les dues persones del mateix gènere en els tràmits o gestions internes i externes. En aquest sentit, no s'especificarà mare/pare, atenent a les diverses orientacions sexuals i identitats de gènere de qui conforma una família</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional		
<b>Objectiu general</b>	2. Avançar pel dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'àmbit administratiu		
<b>Objectius específics</b>	2.1 Donar compliment a les lleis: 11/2014, 19/2020 i 4/2023 2.4 Adoptar les mesures necessàries per procurar que la documentació administrativa i els sistemes d'informació siguin adequats al tractament de la diversitat familiar 2.3 Establir uns criteris unificats per revisar i adequar el reconeixement del tractament de la diversitat familiar		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una proposta relativa a la incorporació de la diversitat de gènere, el nom sentit i la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació</li> <li>• Estendre la proposta, des d'Alcaldia, a totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> <li>• Facilitar les eines perquè la documentació administrativa, en especial els formularis i els sistemes d'informació, de nova elaboració es creïn tenint en compte les recomanacions de la proposta</li> <li>• Oferir suport en els processos de canvi de documentació a través de la tècnica d'igualtat i gènere</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Gestió documental i Arxiu</li> <li>• Estadística</li> <li>• Recursos humans</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> </ul>	
<b>Recursos de personal</b>	<b>Recursos econòmics</b>
Ordinari	No aplica
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de documents i formularis modificats</li> <li>Número de suports oferts pels processos de canvi de documentació</li> <li>Número de documents de nova elaboració creats tenint en compte les recomanacions de la proposta</li> </ul>	

<b>Mesura 1.6</b>	<b>Introduir la perspectiva de gènere en les instruccions d'acollida que facilita cada àrea al personal de nova incorporació</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional		
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització		
<b>Objectiu específic</b>	3.1 Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'organització		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar i actualitzar el contingut en les instruccions d'acollida de cada àrea</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona, i entitats, organismes i empreses públiques adscrites</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>	<b>Recursos econòmics anuals</b>		
Ordinari	No aplica		
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de documents actualitzats</li> </ul>			

<b>Mesura 1.7</b>	<b>Incloure la perspectiva de gènere als plecs de clàusules de les contractacions</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional		
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització		
<b>Objectius específics</b>	3.1 Incorporar la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat en els contractes públics com a via per a eliminar situacions de discriminació de gènere 3.2 Donar compliment a la llei 17/2015 3.3 Promoure que les empreses que treballen amb l'administració garanteixin la igualtat de gènere		
<b>Accions</b>			
<p>La incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics respon a la previsió continguda a l'apartat 5.2, Clàusules per a la igualtat de gènere del Codi per a una contractació pública socialment responsable, que assenyalava que, atesa la rellevància i l'ampli ventall de clàusules en aquesta matèria, s'atendrà a la guia específica en matèria d'igualtat de gènere per a la seva concreció.</p>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el contingut en funció de la naturalesa i de les característiques del contracte, s'inclouran clàusules de perspectiva de gènere en les fases del procediment de contractació següents:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En la definició de l'objecte del contracte</li> <li>– En la fase de selecció. Aptitud per contractar</li> <li>– En la fase de licitació. Criteris d'adjudicació</li> <li>– Criteris de desempat</li> <li>– En la fase d'execució. Condicions especials d'execució</li> <li>– Subcontractació</li> </ul> </li> </ul> <p>Documentació de referència: <a href="#">Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics</a></p>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contractació</li> <li>• Secretaria</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere</li> <li>• Percentatges de subvencions amb criteris de gènere</li> </ul>			

<b>Mesura 1.8</b>	<b>Introduir criteris d'igualtat de gènere a les bases reguladores de qualsevol tipus de subvenció que atorgui l'Ajuntament</b>
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització
<b>Objectius específics</b>	3.2 Donar compliment a la llei 17/2015 3.4 Incorporar la perspectiva de gènere i la inclusió de requisits d'igualtat de gènere en les bases reguladores de les subvencions 3.5 Promoure que les entitats de la ciutat de Girona incorporin la perspectiva de gènere en els seus espais de treball i relació
Accions	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el contingut de les bases reguladores de subvencions incorporant el requisit d'igualtat de gènere en els projectes presentats a la convocatòria. Alguns requisits a tenir presents poden ser:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Utilització d'una comunicació inclusiva per a qualsevol activitat que s'organitza</li> <li>– Vetllar per la paritat de la contractació, de serveis tècnics, i de l'equip gestor</li> <li>– Habilitació de punts liles a les activitats que es realitzin</li> <li>– Aplicació de la perspectiva de gènere en el contingut de la proposta presentada</li> <li>– Presència de la igualtat de gènere en els estatuts, disposició d'un Pla d'Igualtat propi, objectius o missió, memòries d'activitats i/o estructura organitzativa</li> </ul> </li> </ul> <p>*En el cas que no es puguin incorporar com a requisits, es podran incloure com a criteris de valoració, sempre que hi hagi almenys, un requisit en perspectiva de gènere a les bases de la convocatòria.</p>	

Calendarització			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere</li> <li>• Percentatge de subvencions amb criteris de gènere</li> <li>• Percentatge de subvencions amb requisits de gènere</li> </ul>			

<b>Mesura 1.9</b>	<b>Definir una estratègia organitzativa davant qualsevol tipus de violència i discriminació</b>
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització
<b>Objectiu específic</b>	3.6 Crear una comissió assessora en temes de gènere i LGTBI formada per expertes en clau de gènere per unificar i definir criteris 3.7 Garantir la diversitat dels àmbits social, cultural, administratius i mèdics en aquesta comissió 3.8 Convocar aquesta comissió periòdicament i si s'escau davant situacions que requereixin assemblea 3.9 Dissenyar una estratègia i procediment clar davant actes/discursos que incompleixin les lleis 11/2014, 17/2015, 19/2020 i 4/2023 respectivament
<b>Accions</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debatre, revisar i unificar criteris i continguts en relació amb el relat i els discursos feministes i LGTBI</li> <li>• Disposar d'un espai amb validació acadèmica–científica per establir marcs conceptuals que orientin les pràctiques de l'Ajuntament</li> <li>• Generar espais d'intercanvi i creació de coneixement, discussió i reflexió acadèmica en sintonia amb el discurs des de l'activisme</li> <li>• Transmetre el relat al conjunt de la ciutadania</li> </ul>	
Calendarització	
2024	2025
2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcaldia</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>	
<b>Recursos de personal</b>	
Extraordinaris	
<b>Recursos econòmics anuals</b>	
1.000 €	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de trobades del grup de treball</li> <li>• Nombre d'accions que es desenvolupen amb la ciutadania</li> <li>• Nombre i anàlisi de les intervencions que no donen compliment a les lleis 11/2014, 17/2015, 19/2020 i 4/2023</li> </ul>	

<b>Mesura 1.10</b>	<b>Dissenyar una estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la distribució de l'espai físic dels equipaments municipals (en relació amb l'espai físic, l'estètica, les condicions ambientals, la distribució, l'equitat menstrual...)</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional		
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització		
<b>Objectius específics</b>	3.6 Ampliar la mirada de la perspectiva de gènere més enllà de l'eix dona, fent visible que existeixen diferents sistemes d'opressió en funció de l'origen, el fenotip, les capacitats, la diversitat sexual i de gènere, la classe social... 3.7 Detectar, reconèixer i analitzar els equipaments municipals en clau feminista per modificar i incorporar les propostes que siguin necessàries 3.8 Revisar l'espai físic, social i funcional dels equipaments municipals		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferir una proposta formativa anual, inclosa en el Pla de Formació, de diverses sessions que combini formació teòrica, amb l'experiència pràctica en relació amb l'equipament que es dissenya o gestiona i la reflexió col·lectiva per treballar elements com: <ul style="list-style-type: none"> <li>– La perspectiva de gènere aplicada a l'anàlisi de l'espai: la construcció del gènere i la seva manifestació a l'espai. Crítica als models de l'urbanisme actual i al disseny androcèntric dels espais. La vida quotidiana com a font d'informació i metodologia urbana.</li> <li>– La integració de la perspectiva de gènere de manera transversal des del disseny del model de municipi fins als espais públics, equipaments, xarxes de mobilitat i transport, habitatge, seguretat urbana i participació i acció comunitària</li> <li>– Aplicació de criteris de gènere en la configuració física, social i funcional dels equipaments municipals</li> <li>– Experiències i exemples pràctics d'anàlisi de diferents tipus d'equipaments municipals des d'una perspectiva de gènere interseccional</li> </ul> </li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Urbanismes i activitats</li> <li>• Recursos humans</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Extraordinaris		1.200 € / anuals	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones/any que fan la formació</li> <li>• Nombre d'equipaments que han incorporat canvis en el disseny de l'equipament</li> </ul>			

<b>Mesura 1.11</b>	<b>Dissenyar una estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en les gestió dels equipaments municipals (en relació als horaris dels equipaments, la programació d'activitats i la comunicació...)</b>
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització

<b>Objectius específics</b>	<p>3.6 Ampliar la mirada de la perspectiva de gènere més enllà de l'eix dona, fent visible que existeixen diferents sistemes d'opressió en funció de l'origen, el fenotip, les capacitats, la diversitat sexual i de gènere, la classe social...</p> <p>3.7 Detectar, reconèixer i analitzar els equipaments municipals en clau feminista per modificar i incorporar les propostes que siguin necessàries</p> <p>3.9 Revisar l'espai comunitari i relacional dels equipaments municipals</p>			
<b>Accions</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferir una proposta formativa anual, inclosa en el Pla de Formació, de diverses sessions que combini formació teòrica, amb l'experiència pràctica en relació amb l'equipament que es dissenya o gestiona i la reflexió col·lectiva per treballar elements com: <ul style="list-style-type: none"> <li>– La perspectiva de gènere aplicada a l'anàlisi de l'espai: la construcció del gènere i la seva manifestació a l'espai. Crítica als models de l'urbanisme actual i al disseny androcèntric dels espais. La vida quotidiana com a font d'informació i metodologia urbana.</li> <li>– La integració de la perspectiva de gènere de manera transversal des del disseny del model de municipi fins els espais públics, equipaments, xarxes de mobilitat i transport, habitatge, seguretat urbana i participació i acció comunitària</li> <li>– Aplicació de criteris de gènere en la configuració física, social i funcional dels equipaments municipals</li> <li>– Experiències i exemples pràctics d'anàlisi de diferents tipus d'equipaments municipals des d'una perspectiva de gènere interseccional</li> </ul> </li> </ul>				
<b>Calendarització</b>				
2024	2025	2026	2027	
<b>Responsables del seu acompliment</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> <li>• Recursos humans</li> </ul>				
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>		
Ordinari		1.200 € / anuals		
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones/any que fan la formació</li> <li>• Nombre d'equipaments que han incorporat canvis en la gestió de l'equipament</li> </ul>				

<b>Mesura 1.12</b>	<b>Atenir-se al principi de representació paritària de dones i homes en les designacions per a la composició de jurats, comissions de treball, avaluació i valoració i òrgans tècnics tant pel que fa a les persones titulars com a les suplents.</b>
<b>Àmbit d'actuació</b>	Cultura institucional
<b>Objectiu general</b>	3. Vetllar pel principi de representació paritària i la incorporació de la perspectiva de gènere a tota l'organització
<b>Objectius específics</b>	<p>3.10 Desenvolupar les estratègies apropiades per garantir la representació i participació paritària en tots els àmbit de presa de decisions per assolir una societat realment democràtica</p> <p>3.11 Eliminar estereotips de gènere i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria política, econòmica, social i cultural</p>

Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualsevol figura de participació que correspongui a designacions unipersonals haurà de fer referència a l'assoliment del principi de representació paritària de dones i homes; 40 % - 60 %, tendint al 50 % - 50 %</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de persones per gènere en la composició de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jurats</li> <li>Comissions de treball</li> <li>Comissions d'avaluació</li> <li>Comissions de valoració</li> <li>Qualsevol altre òrgan tècnic</li> </ul> </li> </ul>			

#### Àmbit d'actuació 2. Distribució i representativitat del personal i política retributiva

<b>Mesura 2.13</b>	<p><b>Elaborar un informe anual de la composició del personal en perspectiva de gènere que inclogui:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El nombre de persones de l'organització segons el gènere</li> <li>El registre retributiu fet per mitjanes i medianes, de totes les percepcions econòmiques, desglossades per gènere i per grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació professional aplicable, segons les previsions del Reial decret 902/2020</li> <li>El nombre de reduccions de jornada concedides desagregades per cura de descendents o familiars a càrrec i per gènere</li> <li>El nombre de permisos de progenitora biològica, adopció o acolliment i de l'altre progenitor diferent a la mare biològica per naixement, adopció o acolliment concedits desagregats per gènere</li> <li>El nombre d'excedències voluntàries per tenir cura de descendents o familiars a càrrec per gènere</li> <li>El nombre de flexibilitats horàries concedides desagregades per cura de descendents menors de 12 anys o familiars a càrrec i per gènere</li> </ul>
<b>Àmbit d'actuació</b>	Distribució i representativitat del personal i política retributiva
<b>Objectiu general</b>	4. Eliminar qualsevol bretxa salarial per raons de gènere
<b>Objectius específics</b>	<p>4.1 Assegurar l'accés fiable, periòdic i metòdic a dades desagregades per gènere en tots els àmbits d'intervenció del Pla</p> <p>4.2 Fer un seguiment periòdic i avaluar el grau d'assoliments dels objectius i resultats i canvis generats amb la implementació de les mesures del Pla</p>
Accions	



<ul style="list-style-type: none"> <li>Establir un sistema de recollida de dades que permetin fer una avaluació de les mesures incloses en el Pla</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de seguiment anual elaborat cada any</li> </ul>			

<b>Mesura 2.14</b>	<b>Aplicar les previsions de l'EBEP en relació a la igualtat retributiva entre dones i homes</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Distribució i representativitat del personal i política retributiva		
<b>Objectiu general</b>	4. Eliminar qualsevol bretxa salarial per raons de gènere		
<b>Objectius específics</b>	<p>4.3 Garantir la igualtat retributiva entre gèneres millorant els elements que poden generar discriminacions directes o indirectes per raons de gènere</p> <p>4.4 Donar compliment a les previsions del Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació</p>		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dissenyar un sistema d'informe anual que incorpori l'impacte de les modificacions retributives anuals en relació amb els indicadors</li> <li>Incorporar a l'informe anual una anàlisi de gènere del pressupost dedicat a polítiques de personal a partir de l'anàlisi del personal</li> <li>Elaborar un informe anual de bretxa salarial</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de seguiment anual elaborat cada any</li> </ul>			

<b>Mesura 2.15</b>	<b>Incorporar la perspectiva de gènere a la valoració de la relació de llocs de treball</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Distribució i representativitat del personal i política retributiva		
<b>Objectiu general</b>	<p>4. Eliminar qualsevol bretxa salarial per raons de gènere</p> <p>6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre</p>		
<b>Objectius específics</b>	<p>4.5 Assolir un major reconeixement al treball de les dones en l'organització</p> <p>4.6 Incorporar, en la valoració de llocs de treball els factors que generen un biaix de gènere</p>		
Accions			

<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per identificar factors presents en els llocs de treball més feminitzats en els diferents àmbits i en relació amb: <ul style="list-style-type: none"> <li>Atenció directa a la ciutadania</li> <li>Tipologia de serveis</li> <li>Distribució de l'horari, la revaloració de les quals contribuirà a la reducció de la bretxa salarial de gènere i incorporar, amb el mateix objectiu, la ponderació adient d'aquests factors de valoració de llocs de treball respecte a la totalitat dels que siguin objecte de valoració</li> </ul> </li> <li>Incorporar en la VLT la perspectiva de gènere de manera que es pugui identificar la creació de nous llocs per generar estructures singulars que possibilitin la carrera en aquells àmbits feminitzats en què es detecten menys possibilitats de carrera</li> <li>Introduir la carrera professional com a model de promoció en el mateix llocs de treball</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Extraordinari		20.000 €	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de fitxes modificades en matèria de gènere sobre el total de les fitxes</li> <li>Ràtio de llocs base sobre els llocs de comandament segons el grup professional i gènere</li> <li>Nombre de nous llocs proposats sobre els nous llocs creats</li> <li>Nombre de llocs amb dificultats amb carrera vertical sobre el nombre de nous llocs creats</li> </ul>			

### Àmbit d'actuació 3. Selecció de personal, promoció personal i formació

<b>Mesura 3.16</b>	<b>Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció, tant pel que fa a les persones titulars com a les suplents</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació		
<b>Objectiu general</b>	5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius 6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre		
<b>Objectiu específic</b>	5.1 Eliminar estereotips de gènere i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria laboral, social i de cures		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualsevol figura de participació que correspongui a designacions unipersonals haurà de fer referència a l'assoliment del principi de representació paritària de dones i homes; 40 % - 60 %, tendint al 50 % - 50 %</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	

Indicadors de seguiment i avaluació	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones per gènere en la composició de:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tribunals de selecció de personal</li> <li>– Qualsevol altre òrgan tècnic de selecció de personal</li> </ul> </li> </ul>	

<b>Mesura 3.17</b>	<b>Elaborar pautes orientatives amb perspectiva interseccional per als processos selectius per evitar biaixos de gènere</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació		
<b>Objectiu general</b>	5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius 6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre		
<b>Objectiu específic</b>	5.1 Eliminar estereotips de gènere i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria laboral, social i de cures		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un Decàleg de Bones Pràctiques per a les entrevistes de selecció i provisió de personal que posi consciència en els biaixos de gènere amb perspectiva interseccional</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humans</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Extraordinari		2.000 €	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dones presentades en els processos selectius sobre el nombre de dones aprovades</li> <li>• Comparativa del nombre de dones presentades en els processos selectius sobre el nombre de aprovades respecte el nombre d'homes presentats sobre el nombre d'homes aprovats</li> <li>• Nombre de persones que estan en processos selectius a les que s'ha fet arribar i s'ha explicat el decàleg</li> <li>• Valoració qualitativa del decàleg</li> </ul>			

<b>Mesura 3.18</b>	<b>Incorporar la perspectiva de gènere des d'una mirada interseccional en els processos de selecció de personal, a través de la formació dels equips de selecció en igualtat de tracte i d'oportunitats</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació		
<b>Objectiu general</b>	5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius 6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre		
<b>Objectius específics</b>	5.2 Garantir la igualtat de gènere, en relació amb el procediment, els sistemes de selecció i la tipologia de proves dels processos selectius per a l'accés a l'Ajuntament 6.1 Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades		

Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartir formació al personal de gestió de persones que integra tribunals de selecció en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes</li> <li>• Valorar possibles mesures d'acció positiva en processos selectius amb dones per motiu de maternitat</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humans</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals anuals	
Extraordinari		3.000 €	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'hores de formació anual en matèria de gènere i igualtat de tracte i d'oportunitats</li> <li>• Nombre d'hores de persones formades sobre el total que persones que intervenen en la gestió de persones</li> <li>• Nombre de mesures adoptades</li> </ul>			

<b>Mesura 3.19</b>	<b>Promoure estratègies, sempre que sigui possible, per a la valoració de les competències professionals adquirides a través del treball voluntari o el treball domèstic</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació		
<b>Objectiu general</b>	5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius 6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre		
<b>Objectius específics</b>	5.2 Garantir la igualtat de gènere, en relació amb el procediment, els sistemes de selecció i la tipologia de proves dels processos selectius per a l'accés a l'Ajuntament 6.1 Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolupar un model de gestió integral dels recursos humans que parteix de la identificació i el desenvolupament d'aquelles competències professionals fonamentals per al desenvolupament d'un lloc de treball</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humans</li> <li>• Servei Municipal d'Ocupació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de processos selectius desenvolupats en el sistema de valoració de les competències professionals sobre el total de processos de selecció de personal</li> <li>• Nombre de criteris que permeten avaluar les tasques de treball voluntari i domèstic</li> </ul>			

<b>Mesura 3.20</b>	<b>Preveure en les convocatòries per accedir a les diferents categories de policies locals i vigilants a què fa referència l'article 1 de la llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, que s'estableixi un 30 % de nombre de places que han d'ésser proveïdes per dones per a complir l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles respectives</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació		
<b>Objectiu general</b>	5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius 6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre		
<b>Objectiu específic</b>	6.1 Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi de les bases que regeixen els processos selectius respecte a possibles desviacions que denoten dificultats d'accés de les dones</li> <li>Valorar quines mesures d'acció positiva es poden implementar per l'accés de les dones a les diferents categories de policies locals i vigilants</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comissió Negociadora del Pla</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de dones presentades sobre el total de la convocatòria</li> <li>Nombre i valoració de mesures d'acció positiva</li> </ul>			

<b>Mesura 3.21</b>	<b>Analitzar les causes per les quals en determinats llocs de treball i comandament no hi ha una presència equilibrada en relació amb el gènere i promoure estratègies d'acció positiva per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per a la cobertura i provisió de llocs de treball de nivell superior</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació		
<b>Objectiu general</b>	5. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius 6. Impulsar la promoció de les dones en relació amb la promoció vertical per trencar el sostre de vidre		
<b>Objectiu específic</b>	6.1 Disminuir la segregació horitzontal i vertical i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar una anàlisi qualitativa i quantitativa sobre els biaixos de gènere en la cobertura i provisió de llocs de treball de nivell superior</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			

Recursos de personal	Recursos econòmics anuals
Extraordinari	5.000 €
Indicadors de seguiment i avaluació	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoració quantitativa de l'anàlisi</li> <li>• Nombre de mesures que es desprenen de l'anàlisi</li> </ul>	

<b>Mesura 3.22</b>	<b>Incorporar en el pla formatiu continguts relacionats amb:</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La igualtat de tracte i la no discriminació des d'una mirada no sexista, no LGTBI-fòbica, antiracista i anticapacitista, tant al personal de comandaments i tècnic, com al que fa atencions a qualsevol tipus de ciutadania.</li> <li>– L'obligatorietat del deure d'intervenció en situacions de violències o discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere</li> <li>– Assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual.</li> <li>– Lideratges amb perspectiva de gènere</li> <li>– Comunicació inclusiva i comunicació no verbal</li> </ul>			
<b>Àmbit d'actuació</b>	Selecció de personal, promoció personal i formació			
<b>Objectiu general</b>	7. Garantir una formació, a tot el personal i per designació corporativa en perspectiva de gènere			
<b>Objectius específics</b>	<p>7.1 Dones compliment a la Llei 11/2014 i a la Llei 4/2023</p> <p>7.2 Atorgar visibilitat a gèneres, sexualitats i cossos diversos i no normatius</p> <p>7.3 Aportar una mirada en la consciència sobre les dinàmiques de poder i rang entre el personal municipal i la ciutadania, per tal de prevenir i actuar davant de dinàmiques de discriminació per raons d'identitat i expressió de gènere o/i orientació sexual.</p>			
<b>Accions</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartir formació al personal de les diferents àrees o serveis que fan atenció ciutadana (Serveis Socials, OAMR, Joventut, SMO, Esports, Centres Cívics...)</li> <li>• Valorar possibles mesures en les diferents àrees, serveis i oficines amb per tal de vetllar pels diferents àmbit de formació proposats i donar compliment a la llei 11/2014 i 4/2023</li> </ul>				
<b>Calendarització</b>				
2024	2025	2026	2027	
<b>Responsables del seu compliment</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humans</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>				
Recursos de personal	Recursos econòmics anuals			
Extraordinari	5.000 €			
Indicadors de seguiment i avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'hores de formació anual en relació als diferents àmbits d'intervenció</li> <li>• Nombre d'hores de persones formades sobre el total que persones que intervenen en la gestió de persones</li> <li>• Nombre de mesures adoptades</li> </ul>				

Àmbit d'actuació 4. Comunicació, imatge i llenguatge

<b>Mesura 4.23</b>	<b>Incorporar l'ús no sexista, no LGTBI-fòbic, antiracista i anticapacitista en l'ús del llenguatge i imatges audiovisuals en qualsevol comunicació, interna i externa, de l'organització. Prioritzant l'ús del llenguatge inclusiu davant del masculí genèric</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Comunicació, imatge i llenguatge		
<b>Objectiu general</b>	8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal		
<b>Objectius específics</b>	8.1 Revisar i adequar la documentació de l'Ajuntament des d'una comunicació amb perspectiva de gènere interseccional 8.2 Facilitar continguts accessibles en suport impresos i digitals		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar tota la documentació de l'organització en les comunicacions internes i externes amb perspectiva de gènere interseccional</li> <li>• Vetlla per incorporar sistemes alternatius a la parla i visual, com intèrpret en llengua de signar i subtitulació per a persones sordes en comunicacions orals i audiovisuals</li> <li>• Fer formacions sobre l'ús no sexista i inclusiu en les comunicacions</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de comunicació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de materials revisats i modificats</li> <li>• Nombre d'activitats i materials que incorporen llengua de signes o descripcions subtitulades</li> <li>• Nombre d'àrees, serveis i oficines involucrades en la revisió i modificació</li> <li>• Nombre de formacions realitzades</li> </ul>			

<b>Mesura 4.24</b>	<b>Integrar pràctiques de comunicació no-verbal, sobretot en la gestualitat, de forma conscient i respectuosa i no-discriminatòria</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Comunicació, imatge i llenguatge		
<b>Objectiu general</b>	8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal		
<b>Objectiu específic</b>	8.3 Revisar la comunicació en relació amb la gestualitat i l'expressió corporal de les relacions entre persones per comunicar de forma respectuosa i no-discriminatòria		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fer formacions sobre comunicació no verbal, conductes assertives i habilitats socials</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de comunicació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	

Ordinari	No aplica
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions realitzades</li> <li>• Nombre d'àrees, serveis i oficines que han fet les formacions</li> </ul>	

<b>Mesura 4.25</b>	<b>Elaborar un llibre d'estil en perspectiva de gènere que promogui una comunicació lliure d'estereotips i prejudicis, que estableixi les directrius a tota l'organització</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Comunicació, imatge i llenguatge		
<b>Objectiu general</b>	8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal		
<b>Objectiu específic</b>	8.4 Unificar criteris i establir pautes clares per a una comunicació inclusiva a l'Ajuntament per trencar estereotips i prejudicis i afavorir el reconeixement d'una societat plural		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'un llibre d'estil en base a la diversitat de: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identitats de gèneres, afectivitat i sexualitat</li> <li>– Racialització</li> <li>– Capacitats diverses</li> <li>– Salut Mental</li> <li>– Edat</li> <li>– Classe social</li> <li>– Imatges i audiovisuals</li> <li>– Comunicació no-verbal</li> <li>– Accessibilitat</li> </ul> </li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de comunicació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Extraordinari		5.000 €	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració del llibre d'estil realitzada Si/No</li> <li>• Nombre d'àrees, serveis i oficines involucrades en la seva elaboració</li> <li>• Materials dissenyats per a la difusió del llibre d'estil en perspectiva de gènere</li> </ul>			

<b>Mesura 4.26</b>	<b>Difondre, a través de la Intranet, publicacions i recursos sobre comunicació inclusiva a través del recull de bones pràctiques</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Comunicació, imatge i llenguatge		
<b>Objectiu general</b>	8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal		
<b>Objectiu específic</b>	8.5 Facilitar un banc de recursos de bones pràctiques en l'àmbit de la comunicació inclusiva		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un espai al portal del treball, butlletins de comunicació... amb bones pràctiques en l'àmbit de la comunicació inclusiva</li> </ul>			



Calendarització			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de comunicació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de recursos posats a disposició anualment</li> <li>• Nombre d'accessos als recursos</li> </ul>			

<b>Mesura 4.27</b>	<b>Dissenyar un banc d'imatges que representi la població en sentit divers, per evitar reproduir i perpetuar imaginariis normatius i estereotipats en relació amb el fenotip, les capacitats, la diversitat de cossos per trencar amb els cànons estètics, la diversitat familiar, i la diversitat afectivosexual i de gènere</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Comunicació, imatge i llenguatge		
<b>Objectiu general</b>	8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal		
<b>Objectiu específic</b>	8.6 Trencar amb la representació de les imatges estandarditzades de les persones i dissenyar un banc d'imatges que trenquin amb la normativitat de gènere, fenotip, capacitats, edat... per visibilitzar totes les representacions de la realitat		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dissenyar un banc de fotografies diverses de la vida quotidiana de les persones per a una finalitat de comercial</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de comunicació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Extraordinari		5.000 €	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'imatges creades</li> <li>• Usos del banc d'imatges</li> </ul>			

<b>Mesura 4.28</b>	<b>Elaborar materials pedagògics, guies i qualsevol eina de treball, des d'una perspectiva de gènere lliure de prejudicis i estereotips</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Comunicació, imatge i llenguatge		
<b>Objectiu general</b>	8. Institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge, les imatges i la comunicació no verbal		
<b>Objectiu específic</b>	8.4 Unificar criteris i establir pautes clares per a una comunicació inclusiva a l'Ajuntament per trencar estereotips i prejudicis i afavorir el reconeixement d'una societat plural		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració de materials per a una perspectiva de gènere lliure de prejudicis i estereotips</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Decàleg de bones pràctiques per a la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació</li> <li>– Guia de comunicació inclusiva</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de comunicació</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>• Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Extraordinari		3.000 €	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de materials elaborats</li> <li>• Nombre d'àrees, serveis i oficines involucrades en la seva elaboració</li> </ul>			

#### Àmbit d'actuació 5. Equilibri de la vida personal i professional

<b>Mesura 5.29</b>	<b>Estudiar i planificar els recursos humans per a les substitucions dels permisos de progenitora biològica, adopció o acolliment i de l'altre progenitor diferent, reduccions de jornada i excedències amb la finalitat de no sobrecarregar de tasques laborals a la resta de la plantilla i evitar l'acumulació de feina un cop es produeix la reincorporació</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Equilibri de la vida personal i professional		
<b>Objectiu general</b>	9. Definir una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que no penalitzi a les dones i garanteixi un gaudir igualitari per a qualsevol gènere		
<b>Objectiu específic</b>	9.1 Minimitzar l'impacte dels permisos de progenitora biològica, adopció o acolliment i de l'altre progenitor diferent, reduccions de jornada i excedències		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un estudi, i implementar-lo si escau, sobre l'impacte dels permisos de progenitora biològica, adopció o acolliment i de l'altre progenitor diferent, reduccions de jornada i excedències i evitar l'acumulació de feina quan la treballadora o treballador es reincorpora</li> <li>• Implementar horaris que permetin la realització no presencial d'una part de la jornada laboral en funció de determinats criteris, de manera que es redueixin el nombre de reduccions de jornada</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humans</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Extraordinari		8.000 €	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració de l'estudi Si/No</li> <li>• Nombre de mesures proposades i executades</li> <li>• Variació del nombre de dones amb reducció de jornada amb noves condicions</li> </ul>			

<b>Mesura 5.30</b>	<b>Analitza la relació entre les reunions fora de l'horari laboral per categoria laboral i gènere, avaluar-la i dissenyar les accions que corresponguin</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Equilibri de la vida personal i professional		
<b>Objectiu general</b>	9. Definir una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que no penalitzi a les dones i garanteixi un gaudir igualitari per a qualsevol gènere		
<b>Objectiu específic</b>	9.2 Promoure una organització del temps més saludable, igualitària i eficient		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Repensar els horaris de les reunions per a què siguin efectives i fer un ús eficient del temps (promoció de la puntualitat, promoure reunions virtuals...)</li> <li>Formació al personal per a una bona gestió del temps</li> <li>Elaborar mesures per afavorir el dret a la desconexió digital</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de mesures desenvolupades</li> <li>Nombre de formacions desenvolupades</li> </ul>			

<b>Mesura 5.31</b>	<b>Dissenyar una campanya adreçada al personal i a càrrecs de comandament per promoure la coresponsabilitat en l'ús de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Equilibri de la vida personal i professional		
<b>Objectiu general</b>	10. Promoure el coneixement de les mesures sobre conciliació de la vida laboral, personal i familiar		
<b>Objectiu específic</b>	10.1 Promoure la coresponsabilitat dels homes en els treballs de cura		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar diferents campanyes sensibilitzadores sobre la coresponsabilitat en les cures</li> <li>Desenvolupar formacions sobre conciliació i coresponsabilitat per generar consciència i informar de les mesures existents per a la conciliació</li> <li>Desenvolupar una campanya de promoció del servei de canguratge gratuït de La Gombola</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu compliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de campanyes sensibilitzadores anuals</li> <li>Anàlisi qualitatiu del grau de satisfacció interna de les campanyes</li> </ul>			

Àmbit d'actuació 6. Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques

<b>Mesura 6.32</b>	<b>Elaborar materials pedagògics, guies i qualsevol eina de treball, des d'una perspectiva de gènere i de prevenció contra l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	11. Facilitar el coneixement i l'ús de les eines per a la prevenció, detecció actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual		
<b>Objectius específics</b>	11.1 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament sexual 11.2 Sensibilitzar i oferir eines per a la igualtat de tracte i no-discriminació		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fer una campanya gràfica per a la sensibilització i la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a l'entorn laboral per promoure un canvi en la cultura organitzativa i donar a conèixer les situacions d'opressió de poder i manifestacions d'assetjament sexual que situen a les dones i les persones LGTBI: <ul style="list-style-type: none"> <li>Cartellatge</li> <li>Edició de material escrit i visual</li> </ul> </li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Oficina de comunicació</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi quantitatiu de les unitats de materials que s'han elaborat</li> <li>Anàlisi dels espais on s'han traslladat aquests materials</li> </ul>			

<b>Mesura 6.33</b>	<b>Donar visibilitat dels canals de consulta, assessorament i denúncia d'assetjament sexual</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	11. Facilitar el coneixement i l'ús de les eines per a la prevenció, detecció actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual		
<b>Objectius específics</b>	11.1 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament sexual 11.2 Sensibilitzar i oferir eines per a la igualtat de tracte i no-discriminació		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusió del protocol entre tota la plantilla</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació d'un sistema digital i confidencial de consulta, assessorament i denúncia que agilitzi la capacitat d'activació del protocol i garanteixi la confidencialitat en cas d'assetjament sexual</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Oficina de comunicació</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos de personal	
Ordinari		Ordinari	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de casos detectats /actuat / denunciats en funció el tipus d'assetjament sexual per identitat de gènere / expressió de gènere / orientació sexual en el sí de la Comissió d'Abordatge per Assetjament sexual</li> <li>Incorporació d'un sistema digital de consulta, assessorament i denúncia Si/No</li> </ul>			

<b>Mesura 6.34</b>	<b>Dissenyar una estratègia de difusió específica del protocol de prevenció de l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual al personal de l'organització a través de l'edició de materials específics</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	11. Facilitar el coneixement i l'ús de les eines per a la prevenció, detecció actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual		
<b>Objectius específics</b>	11.1 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament sexual 11.2 Sensibilitzar i oferir eines per a la igualtat de tracte i no-discriminació		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fer formacions amb perspectiva de gènere per a la sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual</li> <li>Informar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere i/o d'orientació sexual i el procediment d'actuació</li> <li>Potenciar l'adquisició de recursos personal per afrontar situacions precursors d'assetjament sexual (comunicació assertiva, gestió de l'ansietat, por davant de situacions que resulten amenaçadores...)</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Riscos laborals</li> <li>Oficina de comunicació</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			

- Anàlisi anual del nombre d'accions comunicatives
- Nombre de formacions anuals

<b>Mesura 6.35</b>	<b>Revisar el contingut i analitzar la implementació de protocol de prevenció de l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual i la seva aplicabilitat</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	12. Promoure actuacions davant les situacions de violències		
<b>Objectius específics</b>	12.1 Analitzar els factors d'infrautilització del Protocol vigent 12.2 Redactar un nou protocol d'assetjament sexual per a la igualtat de tracte i no-discriminació		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar i modificar el contingut del Protocol actual i incorporar la perspectiva LGTBI per eradicar les violències sexistes i LGTBI-fòbiques i la consecució de l'equitat de gènere</li> <li>• Incorporar mesures específiques orientades a la prevenció de fenòmens derivats de les relacions de poder i desigualtats heteronormatives i patriarcals</li> <li>• Treballar sobre les cultures de direcció, coordinació i participació per abordar les formes de fer autoritàries o excloents</li> <li>• Dissenyar un protocol sota el nom de Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual</li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscos laborals</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificació del Protocol Si/no</li> <li>• Incorporació de la perspectiva LGTBI en el nou Protocol Si/No</li> <li>• Enquesta de valoració sobre el coneixement del Protocol</li> </ul>			

<b>Mesura 6.36</b>	<b>Revisar el funcionament i l'estructura de la Comissió d'Abordatge de l'Assetjament sexual i incorporar l'assetjament sexual per raons d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	12. Promoure actuacions davant les situacions de violències		
<b>Objectius específics</b>	12.1 Analitzar els factors d'infrautilització del Protocol vigent 12.2 Redactar un nou protocol d'assetjament sexual per a la igualtat de tracte i no-discriminació		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovar les persones que formen part de la Comissió d'Abordatge per Assetjament sexual</li> <li>• Incorporar a la Comissió d'Abordatge per Assetjament sexual la perspectiva LGTBI</li> </ul>			

Calendarització			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riscos laborals</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Modificació de les persones que formen part de la Comissió d'Abordatge d'Assetjament sexual Si/no</li> <li>Incorporació de la perspectiva LGTBI a la Comissió d'Abordatge per Assetjament sexual Si/No</li> <li>Enquesta de valoració sobre el coneixement de la Comissió d'Abordatge per Assetjament sexual</li> <li>Nombre de casos detectats /actuat / denunciats en funció el tipus d'assetjament sexual per identitat de gènere / expressió de gènere / orientació sexual en el sí de la Comissió d'Abordatge per Assetjament sexual</li> </ul>			

<b>Mesura 6.37</b>	<b>Incorporar el deure d'intervenció en qualsevol situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenió, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	12. Promoure actuacions davant les situacions de violències		
<b>Objectius específics</b>	12.3 Atorgar visibilitat a gèneres, sexualitats i cossos diversos i no normatius 12.4 Revisar les relacions entre el personal municipal i l'atenció a la ciutadania des d'una perspectiva interseccional		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fer formació al personal municipal sobre el deure d'intervenció en qualsevol situació o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual, en base a l'ACORD GOV/147/2017, de 17 d'octubre pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya</li> <li>Aportar una mirada en la consciència sobre les dinàmiques de poder i rang entre el personal municipal i la ciutadania, per tal de prevenir i actuar davant de dinàmiques de discriminació per raons d'identitat i expressió de gènere i/o orientació sexual</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> <li>Totes les àrees, serveis i oficines de l'Ajuntament de Girona</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			

- Nombre i grau d'infraccions administratives de discriminacions o violències internes i externes registrades, per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual
- Nombre i perfil professional de les persones que es formen en el deure d'intervenció

<b>Mesura 6.38</b>	<b>Conèixer les necessitats laborals que les víctimes de violències poden tenir en el seu lloc de treball (accessibilitat, horaris, relacions d'equip...)</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Prevenició, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques		
<b>Objectiu general</b>	12. Promoure actuacions davant les situacions de violències		
<b>Objectiu específic</b>	12.5 Dissenyar accions concretes per a les persones que han patit assetjament sexual en relació amb l'assoliment de la reparació de la situació viscuda		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos psicosocials</li> <li>• Establir línies clares d'intervenció en l'acompanyament de la víctima per evitar la revictimització: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Promoció de la tolerància zero envers la violència masclista i LGTBI-fòbica (cartells, mailing...) i el seu compromís en la documentació interna (clàusules de subvencions i contractacions)</li> <li>– Modificacions de les condicions de treball</li> <li>– Posar a disposició e la persona afectada els recursos jurídics de l'Ajuntament</li> <li>– Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>			
<b>Calendarització</b>			
2024	2025	2026	2027
<b>Responsables del seu acompliment</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscos laborals</li> <li>• SIAD</li> <li>• Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
<b>Recursos de personal</b>		<b>Recursos econòmics anuals</b>	
Ordinari		No aplica	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipologia de casos resolts a nivell intern</li> <li>• Nombre i tipologia de mesures correctores implementades</li> </ul>			

#### Àmbit d'actuació 7. Promoció de la salut laboral

<b>Mesura 7.39</b>	<b>Analitzar les dades en perspectiva de gènere en relació amb la seguretat i la salut laboral per al disseny de qualsevol espai i eina de treball en la gestió de la prevenció dels riscos laborals</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Promoció de la salut laboral		
<b>Objectiu general</b>	13. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals		
<b>Objectiu específic</b>	13.1 Incorporar variables de gènere pel disseny de la política de prevenció de riscos laborals		
<b>Accions</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anàlisi de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere que inclogui un anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i asseguri, entre</li> </ul>			



d'altres, diferents tallers i patrons de les EPIs, protocols de protecció de al maternitat i de la lactància i mesures per prevenir trastorns musculoelèctrics (TME) amb perspectiva de gènere			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar un informe anual, desagregat per gèneres, de clima laboral i riscos psicosocials en perspectiva de gènere</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riscos laborals</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Extraordinari		5.000 €	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudi desenvolupat Si/No</li> <li>Noves mesures de riscos laborals en perspectiva de gènere</li> </ul>			

<b>Mesura 7.40</b>	<b>Condicionar espais per a la facilitació de la lactància i de l'extracció de la llet materna</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Promoció de la salut laboral		
<b>Objectiu general</b>	13. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals		
<b>Objectius específics</b>	13.2 Disposar d'espais d'estada flexibles per raons de conciliació i corresponsabilitat		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilitar sales de lactància a tots els centres de treball</li> <li>Habilitar sales d'extracció de llet materna, que compleixin les condicions de salubritat per a la seva realització, a tots els centres de treball</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu acompliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riscos laborals</li> <li>Urbanisme i activitats</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		30.000 €	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de sales habilitades per a la lactància</li> <li>Nombre de sales habilitades per a l'extracció de llet materna</li> </ul>			

<b>Mesura 7.41</b>	<b>Anалitzar les absències laborals desagregades per escales professionals i gènere</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Promoció de la salut laboral		
<b>Objectiu general</b>	14. Analitzar l'impacte de gènere en relació amb les absències laborals		
<b>Objectiu específic</b>	14.1 Disposar de dades en perspectiva de gènere per a la valoració de la incidència en els riscos i les condicions laborals dels cicles de vida de les dones		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Anалitzar les absències laborals desagregades per escales professionals i gènere</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027

Responsables del seu compliment	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Riscos laborals</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>	
Recursos de personal	Recursos econòmics anuals
Extraordinari	5.000 €
Indicadors de seguiment i avaluació	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudi desenvolupat Si/No</li> </ul>	

<b>Mesura 7.42</b>	<b>Avaluar l'impacte de la mesura del permís menstrual per a persones menstruants</b>		
<b>Àmbit d'actuació</b>	Promoció de la salut laboral		
<b>Objectiu general</b>	14. Analitzar l'impacte de gènere en relació amb les absències laborals		
<b>Objectiu específic</b>	14.2 Promocionar la mesura del permís per a persones menstruants		
Accions			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar i analitzar el nombre de permisos sol·licitats</li> <li>Dissenyar estratègies per a la seva difusió</li> </ul>			
Calendarització			
2024	2025	2026	2027
Responsables del seu compliment			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos humans</li> <li>Riscos laborals</li> <li>Equip de polítiques de Gènere i LGTBI</li> </ul>			
Recursos de personal		Recursos econòmics anuals	
Ordinari		No aplica	
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registre de permisos realitzat Si/No</li> <li>Anàlisi desenvolupat Si/No</li> <li>Nombre de campanyes per a la difusió i coneixement del permís entre persones menstruants</li> </ul>			

## SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA

La Comissió de Seguiment serà l'encarregada de fer el seguiment, avaluar i modificar el Pla per controlar el grau d'acompliment de les mesures i els resultats immediats. Es farà de manera periòdica, a través de convocatòries cada 6 mesos.

### Comissió de Seguiment

#### Composició

La Comissió de Seguiment, designada per la Comissió Negociadora s'articula a partir de la representació per part de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa de General de Negociació i la representació per part de l'Ajuntament.

La Comissió de Seguiment, formada per una representació de 5 membres de cada una de les parts, quedarà constituïda després de l'aprovació del Pla d'Igualtat d'Empesa, essent els mateixos membres de la Comissió Negociadora.

#### Funcions

- Verificar la consecució dels objectius establerts en el Pla d'Igualtat
- Obtenir i elaborar informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla en relació amb el nivell d'execució, l'adequació dels recursos utilitzats, el compliment del cronograma, l'assignació de recursos econòmics per a la seva implementació... a través de l'elaboració dels informes anuals, un informe de seguiment una vegada hagin passat dos anys des de la seva aprovació i un informe final
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implementació i fer els ajustos pertinent o adoptar les mesures correctores si fos necessari
- Donar a conèixer l'informe final d'avaluació al conjunt del personal de l'Ajuntament

#### Fitxa de seguiment del grau d'acompliment dels objectius

Àmbit d'actuació											
<b>GRAU D'ACOMPLIMENT DELS OBJECTIUS</b>											
Objectiu general											
	No assolit				Assoliment baix			Assoliment òptim			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Objectius específics											
	No assolit				Assoliment baix			Assoliment òptim			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

#### Fitxes de seguiment de les mesures. Seguiment dels indicadors

MESURA			
Responsable			
Data implementació			
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
Descripció dels indicadors de seguiment inclosos en les fitxes de les mesures del Pla d'Acció			
Indicador:			
Indicador:			
<b>INDICADORS DE RESULTAT</b>			
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent	<input type="checkbox"/> En execució	<input type="checkbox"/> Finalitzat
Motiu de la falta de compliment			

<b>INDICADORS DE PROCÉS</b>	
Adequació als recursos assignats	
Dificultats i barreres per a la implementació	
Solucions adoptades	
<b>INDICADORS D'IMPACTE</b>	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	

## AVALUACIÓ DEL PLA

Posteriorment a l'elaboració de la diagnosi i durant el disseny del Pla, és important configurar i executar metodologies de seguiment i avaluació.

En aquest sentit, a través dels indicadors associats a cada mesura dissenyats en el pla d'acció, ens permetran aproximar-nos al seu grau de desenvolupament i d'acompliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació per part del personal, els obstacles o les dificultats trobades i els reajustaments que cal dur a terme per assolir els objectius plantejats.

El sistema de seguiment del Pla d'Igualtat està recollit a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Concretament, l'article 46 de Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que:

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

A més, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, indica en l'article 9 (Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla) el següent:

*5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'hi ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que es pugui, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.*

*6. El seguiment i l'avaluació de les mesures que preveu el pla d'igualtat s'ha de fer de manera periòdica segons que s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat. No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.*

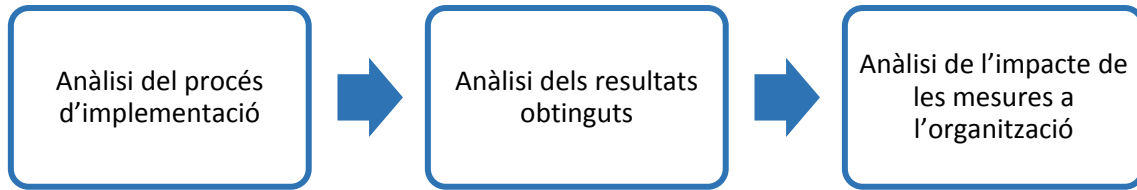
No obstant això, es realitzarà 3 tipus d'avaluació; seguiment anual, avaluació intermèdia i avaluació final, així com quan sigui acordat per la Comissió de Seguiment.

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

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

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

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



#### Avaluació de la implementació

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

#### Avaluació de resultats

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

#### Avaluació de l'impacte

- Aproximació a la igualtat d'oportunitats dins l'empresa o entitat
- Canvis en la cultura de l'empresa o entitat: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla, en la gestió de persones...
- Reducció de desequilibris pel que fa a la presència i participació de la diversitat de gèneres
- Difusió i comunicació a la plantilla
- Canvi cultural dins l'empresa o entitat
- Noves sol·licituds de mesures per part de la plantilla o representació sindical, no previstes al pla inicial
- Reducció de les desigualtats detectades quan es va elaborar la diagnosi
- Assoliment dels objectius generals previstos
- Assoliment dels objectius específics previstos
- Assoliment de tots els indicadors

- Recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes...)

## PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

El procediment de modificació respon a la necessitat de buscar respostes a possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del Pla, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació. Aquest mecanisme permetrà generar les modificacions pertinent en el sí de l'avaluació i el seguiment del Pla com a resultat dels canvis organitzatius rellevants que puguin influir en noves àrees d'actuació. La Comissió de Seguiment informará a la representació de l'Ajuntament i la representació legal a fi de procedir a la revisió, aprovació i registre d'una nova edició del Pla d'Igualtat sota el mateix procediment en el qual es va negociar la versió prèvia.

El Pla es podrà modificar sota les següent circumstàncies:

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

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

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



## CALENDARI I RECURSOS DE LES MESURES

ÀMBITS D'ACTUACIÓ I MESURES	Pressupost	Calendarització			
		2024	2025	2026	2027
<b>Àmbit d'actuació 1. Cultura Institucional</b>					
1. Donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre les persones que treballen a l'Ajuntament.	-				
2. Convocar semestralment la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que analitzi i avalui la implementació de les mesures i el seu grau de consecució	-				
3. Incloure, sempre que aportï una informació rellevant per al seu tractament, la variable gènere amb les categories dona/home/no binari/prefereixo no contestar, en les dades i registres de caràcter intern (gestió de personal, convocatòries, dades estadístiques, enquestes...) i els registres de caràcter extern (instàncies, formularis d'inscripció i compra...), com a mesura de llibertat d'autoidentificació del gènere en la documentació administrativa i per avaluar la diversitat i l'impacte de gènere en diferents àmbits d'actuació	-				
4. Incloure la variable nom sentit en tots els registres interns i externs, com a dret de les persones a ser tractades i anomenades d'acord amb un nom corresponent al gènere amb el qual s'identifiquen	-				
5. Fer visible la diversitat familiar, on les famílies monoparentals puguin fer constar la identitat d'una sola persona progenitora, i les famílies homoparentals puguin fer constar la identitat de les dues persones del mateix gènere en els tràmits o gestions internes i externes. En aquest sentit, no s'especificarà mare/pare, atenent a les diverses orientacions sexuals i identitats de gènere de qui conforma una família	-				
6. Introduir la perspectiva de gènere en les instruccions d'acollida que facilita cada àrea al personal de nova incorporació	-				
7. Incloure la perspectiva de gènere als plecs de clàusules de les contractacions	-				
8. Introduir criteris d'igualtat de gènere a les bases reguladores de qualsevol tipus de subvenció que atorgui l'Ajuntament	-				
9. Definir una estratègia organitzativa davant qualsevol tipus de violència i discriminació	1.000 € /anuals				
10. Dissenyar una estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la distribució de l'espai físic dels equipaments municipals (en relació amb l'espai físic, l'estètica, les condicions ambientals, la distribució, l'equitat menstrual...)	1.200 € / anuals				

11. Dissenyar una estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en les gestió dels equipaments municipals (en relació als horaris dels equipaments, la programació d'activitats i la comunicació...)	1.200 € /anuals				
12. Atenir-se al principi de representació paritària de dones i homes en les designacions per a la composició de jurats, comissions de treball, avaluació i valoració, tant pel que fa a les persones titulars com a les suplents	-				
<b>Àmbit d'actuació 2. Distribució i representativitat del personal i política retributiva</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
13. Elaborar un informe anual de la composició del personal en perspectiva de gènere que inclogui: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El nombre de persones de l'organització segons el gènere</li> <li>- El registre retributiu fet per mitjanes i medianes, de totes les percepcions econòmiques, desglossades per gènere i per grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació professional aplicable, segons les previsions del Reial decret 902/2020</li> <li>- El nombre de reduccions de jornada concedides desagregades per cura de descendents o familiars a càrrec i per gènere</li> <li>- El nombre de permisos de progenitora biològica, adopció o acolliment i de l'altre progenitor diferent a la mare biològica per naixement, adopció o acolliment concedits desagregats per gènere</li> <li>- El nombre d'excedències voluntàries per tenir cura de descendents o familiars a càrrec per gènere</li> <li>- El nombre de flexibilitats horàries concedides desagregades per cura de descendents menors de 12 anys o familiars a càrrec i per gènere</li> </ul>	-				
14. Aplicar les previsions de l'EBEP en relació a la igualtat retributiva entre dones i homes	-				
15. Incorporar la perspectiva de gènere a la valoració de la relació de llocs de treball	20.000 €				
<b>Àmbit d'actuació 3. Selecció de personal, promoció personal i formació</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
16. Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció, tant pel que fa a les persones titulars com a les suplents	-				
17. Elaborar pautes orientatives amb perspectiva interseccional per als processos selectius per evitar biaixos de gènere	2.000 €				
18. Incorporar la perspectiva de gènere des d'una mirada interseccional en els processos de selecció de personal, a través de la formació dels equips de selecció en igualtat de tracte i d'oportunitats.	3.000 €				

19.Promoure estratègies, sempre que sigui possible, per a la valoració de les competències professionals adquirides a través del treball voluntari o el treball domèstic	-				
20.Preveure en les convocatòries per accedir a les diferents categories de policies locals i vigilants a què fa referència l'article 1 de la llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, que s'estableixi un 30 % de nombre de places que han d'ésser proveïdes per dones per a complir l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles respectives	-				
21.Analitzar les causes per les quals en determinats llocs de treball i comandament no hi ha una presència equilibrada en relació amb el gènere i promoure estratègies d'acció positiva per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per a la cobertura i provisió de llocs de treball de nivell superior	5.000 €				
22.Incorporar en el pla formatiu continguts relacionats amb: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La igualtat de tracte i la no discriminació des d'una mirada no sexista, no LGTBI-fòbica, antiracista i anticapacitista, tant al personal de comandaments i tècnic, com al que fa atencions a qualsevol tipus de ciutadania.</li> <li>- L'obligatorietat del deure d'intervenció en situacions de violències o discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere</li> <li>- Assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual.</li> <li>- Lideratges amb perspectiva de gènere</li> <li>- Comunicació inclusiva i comunicació no verbal</li> </ul>	5.000 €				
<b>Àmbit d'actuació 4. Comunicació, imatge i llenguatge</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
23.Incorporar l'ús no sexista, no LGTBI-fòbic, antiracista i anticapacitista en l'ús del llenguatge i imatges audiovisuals en qualsevol comunicació, interna i externa, de l'organització. Prioritzant l'ús del llenguatge inclusiu davant del masculí genèric	-				
24.Integrar pràctiques de comunicació no-verbal, sobretot en la gestualitat, de forma conscient i respectuosa i no-discriminatòria	-				
25.Elaborar un llibre d'estil en perspectiva de gènere que promogui una comunicació lliure d'estereotips i prejudicis, que estableixi les directrius a tota l'organització	5.000 €				
26.Difondre, a través de la Intranet, publicacions i recursos sobre comunicació inclusiva a través del recull de bones pràctiques	-				

27.Dissenyar un banc d'imatges que representi la població en sentit divers, per evitar reproduir i perpetuar imaginariis normatius i estereotipats en relació amb el fenotip, les capacitats, la diversitat de cossos per trencar amb els cànons estètics, la diversitat familiar, i la diversitat afectiva i sexual i de gènere	5.000 €				
28.Elaborar materials pedagògics, guies i qualsevol eina de treball, des d'una perspectiva de gènere lliure de prejudicis i estereotips	3.000 €				
<b>Àmbit d'actuació 5. Equilibri de la vida personal i professional</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
29.Estudiar i planificar els recursos humans per a les substitucions dels permisos de progenitora biològica, adopció o acolliment i de l'altre progenitor diferent, reduccions de jornada i excedències amb la finalitat de no sobreçarregar de tasques laborals a la resta de la plantilla i evitar l'acumulació de feina un cop es produeix la reincorporació	8.000 €				
30.Analitzar la relació entre les reunions fora de l'horari laboral per categoria laboral i gènere, avaluar-la i dissenyar les accions que corresponguin	-				
31.Dissenyar una campanya adreçada al personal i a càrrecs de comandament per promoure la corresponsabilitat en l'ús de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar	-				
<b>Àmbit d'actuació 6. Prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGTBI-fòbiques</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
32.Elaborar materials pedagògics, guies i qualsevol eina de treball, des d'una perspectiva de gènere i de prevenció contra l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual	-				
33.Donar visibilitat dels canals de consulta, assessorament i denúncia d'assetjament sexual	-				
34.Dissenyar una estratègia de difusió específica del protocol de prevenció de l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual al personal de l'organització a través de l'edició de materials específics	-				
35.Revisar el contingut i analitzar la implementació de protocol de prevenció de l'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual i la seva aplicabilitat	-				
36.Revisar el funcionament i l'estructura de la Comissió d'Abordatge de l'Assetjament sexual i incorporar l'assetjament sexual per raons d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual	-				
37.Incorporar el deure d'intervenció en qualsevol situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual	-				

38. Conèixer les necessitats laborals que les víctimes de violències poden tenir en el seu lloc de treball (accessibilitat, horaris, relacions d'equip...)	-				
<b>Àmbit d'actuació 7. Promoció de la salut laboral</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
39. Analitzar les dades en relació amb la seguretat i la salut laboral de les persones treballadores desagregades per gènere	5.000 €				
40. Condicionar espais per a la facilitació de la lactància i de l'extracció de la llet materna	30.000 €				
41. Analitzar les absències laborals desagregades per escales professionals i gènere	5.000 €				
42. Avaluat l'impacte de la mesura del permís menstrual per a persones menstruants	-				