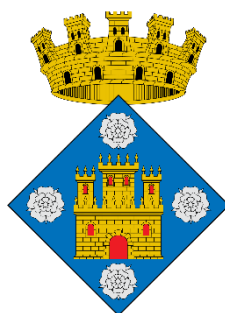


PLA D'IGUALTAT INTERN

AJUNTAMENT DE PRATS DE LLUÇANÈS



Quotidiana (iQcoop,scll)

F67347120

Setembre 2021



**Diputació
Barcelona**

Coordinació del treball

Oficina de les Dones i LGTBI

Autoria

Silvia Carrillo Gómez, Quotidiana cooperativa (iqcoop,sccl)

Júlia Bolao Alberny, Quotidiana cooperativa (iqcoop, sccl)

Mireia Duran Brugada, Quotidiana cooperativa (iqcoop,sccl)

Amb la col·laboració de

Ajuntament de Prats de Lluçanès

© Diputació de Barcelona

Setembre, 2021

ÍNDEX

Introducció	4
Metodologia	11
Fases de la metodologia	11
Eines metodològiques	11
Diagnosi	16
Resultat dels ítems analitzats	22
Anàlisi dels ítems	23
Eix d'anàlisi 1. Cultura i política d'igualtat de gènere	23
Eix d'anàlisi 2. Estructura organització i representativitat vertical i horitzontal	35
Eix d'anàlisi 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació	43
Eix d'anàlisi 4. Estructura retributiva	47
Eix d'anàlisi 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional.....	49
Eix d'anàlisi 6. Salut laboral, assetjament i percepció de la discriminació per raons de gènere	53
Eix d'anàlisi 7. Condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral	59
Bibliografia	1
Índex de taules i gràfics	4

Presentació

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, neix del compromís del consistori amb les polítiques de gènere i amb el propòsit de promoure la igualtat d'oportunitats entre tota la plantilla i també contribuir a la sensibilització i a la transformació social.

La responsabilitat social com administració pública no pot ser innòcua en relació a com dones i homes desenvolupen la seva vida professional en les organitzacions.

Apostem perquè l'administració local sigui propera a la ciutadania, un referent i impulsi els canvis necessaris per aconseguir que les dones tinguin les mateixes oportunitats reals que els homes com a objectiu de justícia social.

És en aquest context que es decideix desplegar el Pla Intern on es fixen els objectius i les accions a portar a terme i que seguirà amb la seva implementació per garantir la plena igualtat entre treballadors i treballadores.

Agraïm el treball, la il·lusió i l'esforç de totes aquelles persones que han contribuït a l'elaboració del Pla Intern i que han pogut posar de manifest el compromís polític i tècnic per portar a terme aquest primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Isaac Romero i Casals

Regidor d'Igualtat de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Introducció

La igualtat entre homes i dones és un compromís de les institucions tal com estableix la legislació actual en aquesta matèria. Més enllà de l'imperatiu legal, però, la igualtat de gènere és també una responsabilitat col·lectiva que tenim com a societat, que l'Ajuntament de Prats de Lluçanès entoma mostrant la seva aposta ferma per a la reducció de les desigualtats i les discriminacions.

Per tal de reduir les situacions de desigualtat entre homes i dones que es poden donar en les organitzacions, les eines per excel·lència són els Plans d'Igualtat. Els Plans són *un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic 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. 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*¹.

L'Ajuntament de Prats de Lluçanès, aposta per dur a terme un Pla d'Igualtat intern. El present document és una diagnosi que mostra la situació de l'organització en relació a la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere. L'anàlisi abasta la situació de les persones que hi formen part, ja sigui a través d'una relació laboral o com a membres dels òrgans de govern.

A la diagnosi s'incorporen un total de 7 eixos que aborden una diversitat d'elements d'anàlisi per poder fer emergir les propostes de millora en relació a la igualtat de gènere i a la diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès. Tenint en compte la dimensió de l'organització i les dificultats per poder comptar amb dades, s'ha fet una tria d'elements d'anàlisi claus. En aquest sentit, no es tindran en compte elements que hauran de ser analitzats en un futur pla com podria ser el desenvolupament professional o l'avaluació dels llocs de treball. Més endavant, també s'hauran de crear mecanismes per assegurar una recollida de dades més específica i poder fer una anàlisi més amplia de la desigualtat salarial, si s'escau, a partir de l'auditoria retributiva.

¹ Definició extreta de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Quaderns de legislació, 75.

Marc normatiu

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les organitzacions i a les empreses. De vegades es produeixen situacions de sexisme o desigualtat molt evidents, però en la majoria dels casos es dona de manera inconscient. És una inèrcia social sobre la que cal primer ser-ne conscient, per després revertir.

Els Plans d'igualtat són documents que serveixen per planificar la promoció de la igualtat de gènere i també per garantir que s'apliquen els mecanismes que fan efectius els drets de les persones relacionats amb la igualtat de gènere, la diversitat afectiva, sexual i de gènere, i la no discriminació. Es realitzen després de l'elaboració d'un diagnòstic de situació i cal fer-ne un seguiment i una avaluació a posteriori.

La promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat a través dels plans d'igualtat no és només un imperatiu ètic, sinó que és també una obligació legal. Les principals lleis que la regulen són:

Principal normativa estatal i autonòmica

- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.** Regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.
- **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Enfoca el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat també al reconeixement social i jurídic de les dones. Estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits és una contribució per a fer possible l'exercici d'una democràcia plena.
- **Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272).** Estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.
- **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 (BOE núm. 272).** Totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix la obligació d'elaborar un pla

d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, així com en aquelles empreses en les quals tal obligació derivi del conveni col·lectiu, o en aplicació d'un acord sancionador adoptat per l'Autoritat. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat de la plantilla de l'empresa i s'aplicaran a les persones treballadores cedides per ETTs durant el període de prestació de serveis (art. 10).

- **Reial decret llei 6/2019 d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57).** S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. També s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.
- **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015).** Quan parla d'igualtat de gènere defineix la igualtat com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Entre altres, obliga a les institucions i organismes públics a aprovar, en el termini de dos anys, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball. Aquest pla ha de complir un seguit de requisits, com per exemple l'elaboració prèvia d'una diagnosi, objectius i estratègies, i sistemes eficaços de seguiment i avaluació; tenir en compte diversos elements d'actuació, com l'accés, la selecció, promoció i condicions laborals, entre altres; i tenir en compte els i les representants dels treballadors/es a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- **Bàsic de l'Empleat Públic (BOE núm. 261, de 30 d'octubre de 2015).** Contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant

la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral, així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut.** Obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena. En aquest sentit, recull que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar aquest tipus de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).** Entre altres, recull que en la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius, així com la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i posicions.
- **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Estableix i recomana l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al *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 de Catalunya*.
- **Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març.** En matèria d'informació i consulta dels treballadors/es, recull el dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).** Entre altres, recull la voluntat de garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes, tot establint el principi de transversalitat i la integració de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics. Pel que fa a la igualtat

en l'àmbit laboral hi ha tres decrets que la desenvolupen i concreten i que s'han aprovat recentment.

- **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.** Recull la voluntat d'impulsar un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), i promoure la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, entre altres.
- **Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006.** Estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe.
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.** Obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i ordena mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. Disposa que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.
- **Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006.** Estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat i la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També reconeix l'obligació dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.
- **Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985).** Recull el dret a sindicar-se lliurement. Entre altres, explicita que són nuls i no tenen cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici en general d'activitats sindicals.
- **Constitució espanyola de 1978.** Recull el principi d'igualtat i no discriminació responsabilitzant els poders públics de fer efectives la igualtat i la llibertat així com remoure els obstacles a la participació de tota ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

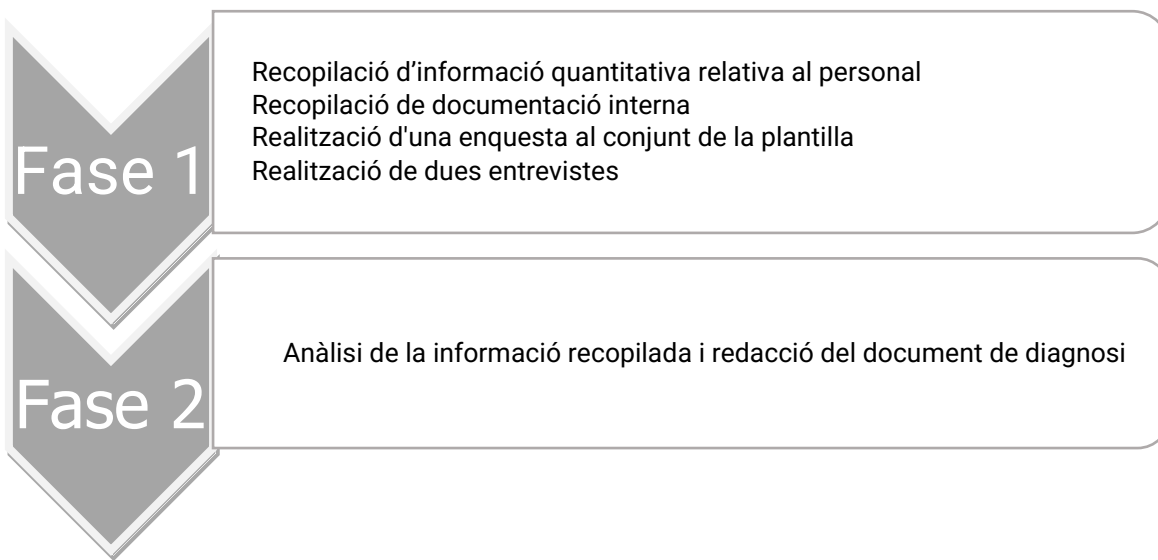
Principal normativa internacional i europea

- **ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere.** Organització Internacional del Treball, 2008.
- **Directiva per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments** – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.**
- **Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing.** 2000 i 2005
- **Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam,** 1999.
- **IV Conferència Mundial de Beijing.** 1995
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW).** Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993
- **Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social** – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).
- **III Conferència Mundial de Nairobi.** 1985
- **II Conferència Mundial de Copenhaguen.** 1980.
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social** – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 2 p.174).
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball** – Directiva 76/207/CEE, 9 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).
- **I Conferència Mundial de Mèxic.** 1975
- **Igualtat de retribució** – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Tomo 2 p. 52).
- **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals,** articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- **Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones.** Organització Internacional del Treball, 1951.
- **Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals,** articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Declaració Universal de Drets Humans,** preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

Metodologia

Fases de la metodologia

La metodologia per a l'elaboració del pla consta de diverses fases; les dues primeres fan referència a l'elaboració de la diagnosi:



Eines metodològiques

La **diagnosi** està realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès. Cal tenir en compte que les dades recollides són del període 2019 - 2020.

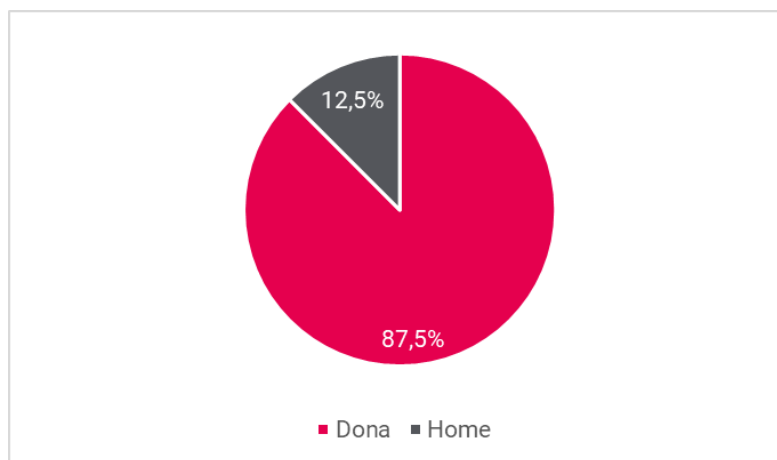
Pel que fa a les dades qualitatives, s'han recopilat i analitzat diversos documents relatius al funcionament intern de l'organització, així com documentació comunicativa per tal de percebre si la cultura organitzativa és favorable a la igualtat. A més, s'han realitzat entrevistes a dues persones claus de l'Ajuntament, amb l'objectiu de contextualitzar la situació de l'organització amb perspectiva de gènere.

En relació a les dades quantitatives, s'ha analitzat un recull de dades de registre del personal facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès. També s'ha realitzat una enquesta als treballadors i treballadores. Segons les dades facilitades per l'Ajuntament, el personal està format per 32 persones (25 dones i 7 homes), d'entre les quals han respost a l'enquesta 24.

Així, s'han obtingut 24 respostes a aquesta enquesta i a continuació es mostren les dades de perfils més rellevants de les persones que han respost aquest qüestionari.

De les persones que han respost, 21 s'identifiquen com a dones, 3 persones s'identifica com a homes i cap persona s'ha identificat amb una identitat de gènere diferent de les categories anteriors. La plantilla de l'Ajuntament està formada per 32 persones, d'aquestes 25 són dones i 7 són homes, és a dir, el 78,1% de la plantilla són dones i el 21,9% són homes. Així doncs, hi ha una certa sobre representació de les dones a l'enquesta.

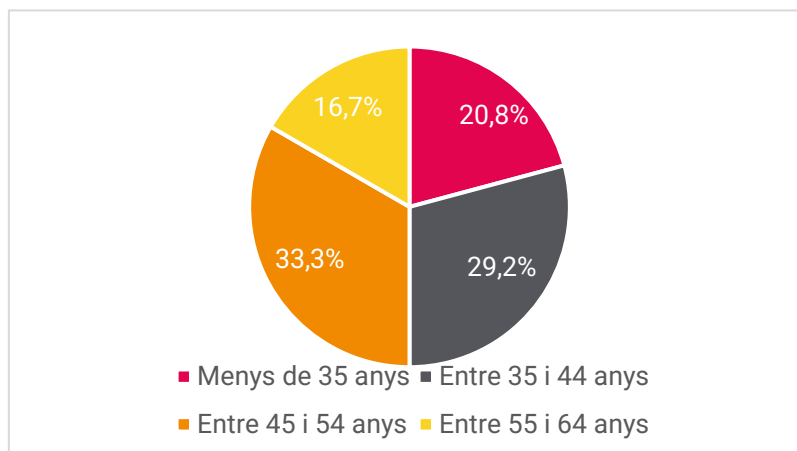
Gràfic 1. Respostes de l'enquesta segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

En relació a l'edat, han respost l'enquesta 5 persones menors de 35 anys, 7 d'entre 35 i 44 anys, 8 persones d'entre 45 i 54 anys i 4 persones de més de 54 anys.

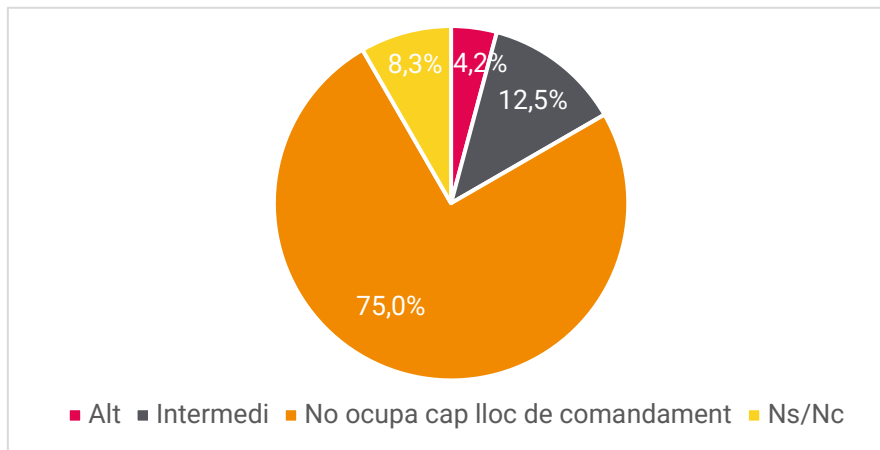
Gràfic 2. Respostes de l'enquesta segons edat



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

En relació al grau de comandament de les persones que han respost a l'enquesta de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, han respost 1 persona de càrrec alt, 3 persones de càrrecs intermedis, 18 persones que no ocupen cap lloc de comandament i 2 que no ho saben o prefereixen no respondre.

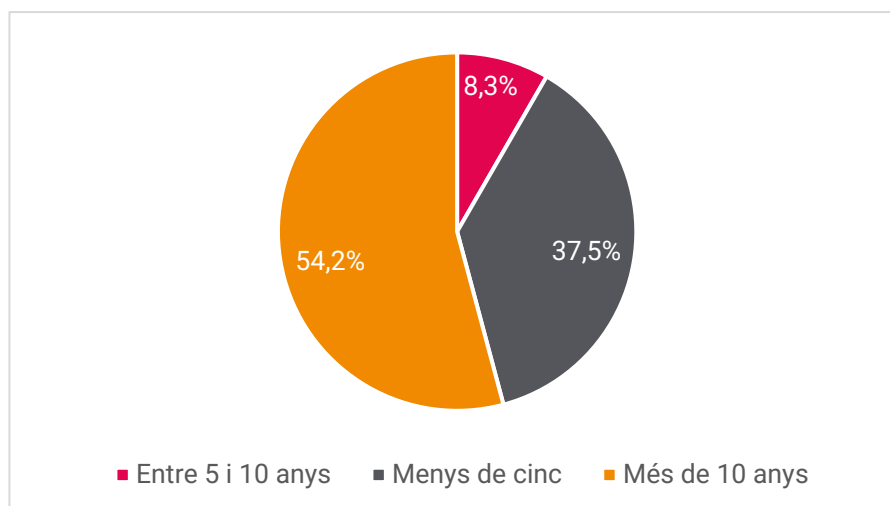
Gràfic 3. Respostes a l'enquesta segons comandament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Pel que fa a l'antiguitat, 13 persones fa més de 10 anys que treballen a la institució, 9 fa menys de 5, i 2 fa entre 5 i 10 anys.

Gràfic 4. Respostes de l'enquesta segons antiguitat



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Aquesta enquesta ha servit per a obtenir informació entorn les percepcions de la plantilla de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès sobre les situacions de desigualtat o discriminació que es donen en aquesta organització, així com per identificar àmbits prioritaris de treball en matèria d'igualtat.

El present diagnòstic és un recull d'un seguit d'ítems que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès en matèria d'igualtat entre homes i dones i de diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquests ítems s'estructuren en set eixos d'anàlisi:

- Eix 1. Cultura i política d'igualtat de gènere
- Eix 2. Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
- Eix 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació
- Eix 4. Estructura retributiva
- Eix 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional
- Eix 6. Salut laboral, assetjament i percepció de la discriminació per raons de gènere
- Eix 7. Condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'ítems que, en el seu càlcul i anàlisi, mostren la realitat corresponent a cada àmbit de l'organització interna de l'Ajuntament. Per a l'anàlisi de cada ítem, es facilita una taula que inclou la següent informació:

Eix	Eix temàtic al qual pertany l'indicador
Ítem	Nom de l'ítem
Font	Origen de la informació i dades per a l'anàlisi
Període	Etapa temporal al qual es fa referència
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi
Valoració	Estat de la situació: si la situació és insatisfactòria, millorable o satisfactòria

Posteriorment a la presentació d'aquesta taula, es mostra la informació quantitativa i/o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure amb una valoració que permeti copsar a primer cop d'ull quin és l'estat d'aquella situació, és a dir, determinar si la situació

analitzada és satisfactòria des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones i la diversitat sexual, afectiva i de gènere, si la situació podria ser millorable, o si la situació avaluada és clarament insatisfactòria i existeix un ampli marge de millora.

Diagnosi

La diagnosi s'estructura a partir del càlcul i anàlisi d'un seguit d'elements que parteixen de set eixos prioritaris. A continuació, s'exposen els principals resultats dels indicadors que ens mostren la situació de la igualtat de gènere i la diversitat afectiva, sexual i de gènere de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

El primer eix d'anàlisi es fixa en **la cultura i política d'igualtat de gènere**. Aquest eix se centra en el compromís de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere, les accions internes i externes que s'han realitzat, la composició de l'estructura política i de la representació legals dels i les treballadores, la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació i, finalment, les dinàmiques internes en relació a la igualtat de gènere.

Pel que fa al compromís, l'Ajuntament de Prats de Lluçanès compta des del present mandat amb una regidoria que contempla la igualtat. A més, l'enfocament que realitza la regidoria també contempla la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. També destaca l'existència d'una figura tècnica responsable d'igualtat, joventut, educació i cultura, tot i que fins ara ha estat contractada de manera externa i com a autònoma. Actualment s'ha obert una plaça per internalitzar la tasca de la igualtat de gènere. El compromís de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere també es mostra en la realització d'actes i esdeveniments i amb la creació l'any 2020 de la Taula d'Igualtat.

L'Ajuntament, a més, ofereix serveis destinats a la ciutadania a través del Consell Comarcal en matèria d'informació i atenció a les dones i a les persones LGTBI. Tanmateix, cal tenir en compte que a nivell intern no s'ha adaptat els formularis a la diversitat sexual, afectiva i de gènere, ni tampoc s'ha comptat amb la promoció d'accions o activitats de sensibilització amb el personal.

En relació a la composició de l'estructura política, aquesta no és paritària² i es troba masculinitzada, ja que està composta per 7 regidors i regidores i tan sols 2 són dones (71,4% i 28,6% respectivament). En aquest cas, l'alcalde és un home. El Ple local i la Junta de Govern tampoc són paritaris. La composició de la representació legal de les persones treballadores tampoc és paritària, aquesta situació contrasta amb la feminització de la plantilla de l'Ajuntament.

² La composició paritària és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat. Aquest equilibri consisteix en què ni homes ni dones comptin amb més 60% de representació ni menys del 40%.

Pel que fa a les dinàmiques i percepcions pel que fa a la igualtat, la plantilla enquestada fa una valoració positiva en relació a l'assoliment de la igualtat de gènere a la institució. Alhora la plantilla mostra predisposició i considera necessari realitzar més mesures en favor de la igualtat. També es detecten valoracions lleugerament positives pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere l'organització. Tanmateix, és important destacar la identificació de l'existència de dinàmiques perjudicials per a la igualtat, que afecten principalment a les dones. Com a factor positiu es detecta que existeix una participació similar d'homes i dones a les reunions, tot i que una part de la plantilla, especialment les treballadores, percep que es té poc en compte la seva opinió a les reunions i es té poc en compte la feina que fan.

Un altre dels elements d'anàlisi és la comunicació. Aplicar la perspectiva de gènere en aquest aspecte vol dir visibilitzar, a través del llenguatge escrit i visual, a totes les persones per igual i promovent una comunicació que no invisibilitzi a les dones i persones que se surten de les normes de gènere. No s'ha pogut fer valoració de la comunicació interna, i pel que fa a la comunicació externa es detecta que tot i que a vegades es fa un esforç per incorporar la perspectiva de gènere, no s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica. En aquest moment no existeix una guia ni recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge, malgrat que es percep com un element important a abordar.

L'eix 2 se centra en **l'estructura organització i la representativitat vertical i horitzontal**. La plantilla de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès es compon per 25 dones i 7 homes (78,1% i un 21,9% respectivament). En aquest sentit, la plantilla es troba molt feminitzada, una situació habitual a les administracions públiques. Aquest fet és positiu perquè pot ajudar a donar visibilitat i millorar les condicions de les dones, tanmateix pot reproduir els rols de gènere en tractar-se de professions vinculades a l'administració pública que tradicionalment s'han vinculat amb el rol femení.

Pel que fa a la representativitat horitzontal, malgrat que hi ha un volum alt de dones treballant a l'Ajuntament, es fa present el fenomen de la segregació horitzontal. Aquesta fa referència a la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. En aquest cas, pel que fa als departaments vinculats amb acció social, administració, educació i neteja es mostra que són ocupats principalment o exclusivament per dones. En canvi, la brigada està majoritàriament ocupada per homes.

Si s'analiza la representativitat vertical, es mostra com tots els grups professionals estan formats majoritàriament per dones, pel que no hi hauria dificultat perquè hi hagi representació

de dones en els grups de major responsabilitat. Aquí cal tenir en compte que l'arquitecte municipal i l'enginyer realitzen la seva tasca en règim d'autònom, i per aquest motiu no apareix cap a home en els càrrecs de major responsabilitat. En aquest sentit i sense tenir-los en compte, no es detecta que existeixi segregació vertical, és a dir, l'exclusió de dones dels llocs directius i l'adhesió de les dones a les activitats de menor prestigi. Tanmateix, cal parar l'atenció a que si aquestes figures s'internalitzessin podria emergir el fenomen de la segregació vertical.

En relació al tipus de contracte, es mostra que gairebé la meitat de la plantilla es troba amb contractes d'obra i servei, seguit dels d'interinitat i en menor mesura de funcionariat, eventuais i temporals. El cos del funcionariat té molt poc pes a la plantilla, presentant el 9% d'aquest i només estant ocupat per dones. La posició de les dones és més variable, mentre que els homes es concentren en els contractes d'obres i servei i d'interinitat.

Pel que fa a la jornada laboral, un element clau per determinar el salari i la cotització a la seguretat social, i també té una relació amb les possibilitats de promoció. En el cas de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, la majoria de la plantilla realitza jornada completa. Si s'analitza proporcionalment, els homes gaudeixen en més mesura que les dones d'aquesta tipologia de contracte: així, el 25% de la plantilla realitza jornada parcial i les dones tenen un major pes en aquest aspecte (28% de les dones respecte al 14% dels homes).

En relació a l'eix 3 sobre **polítiques d'accés**, és a dir, pel que fa als processos de selecció i contractació no es detecten dificultats per a la contractació de les dones. Tanmateix, el personal que es contracta és per a les categories més baixes i per contractes, generalment, d'obra i servei. Malgrat que no es detecten problemàtiques per contractar a les dones, en els processos de selecció no s'incorpora el temari amb perspectiva de gènere, i tampoc existeixen mecanismes formals per garantir que el tribunal de selecció sigui paritari, ni per garantir la composició equilibrada dels departaments.

Si s'analitzen els processos de sortida de la institució no es detecten grans diferències de gènere, tenint en compte que la plantilla es troba molt feminitzada. Malgrat les dones surten de la institució en un percentatge lleugerament superior que els homes. Tanmateix, caldrà parar atenció les dades sobre sortides de l'organització en els propers anys per garantir que no està existint cap biaix de gènere, sobretot pel que fa a baixes voluntàries.

L'eix 4, que fa referència a l'**estructura retributiva**, analitza l'existència de la bretxa salarial com a indicador de valoració en termes econòmics que la institució fa de la feina de dones i homes. En el cas de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, si s'analitzen les retribucions mitjanes anuals de l'any 2020 hi ha una bretxa salarial del 5,18% en favor de les dones. Això vol dir que la retribució mitjana de les dones va ser més alta. Però, si es té en compte la mediana, que anul·la la influència que petits grups poden estar tenint en el càlcul, veiem que la bretxa salarial representa el 6,71% en favor dels homes. Cal tenir en compte que els salaris de les dones són més dispersos i que no es contemplen els salaris de tres persones que realitzen tasques a l'Ajuntament com a personal extern, com són l'arquitecte, enginyer i una persona que porta tasques de comunicació (dona). El càlcul de la bretxa salarial segons grup professional ens mostra que només són comparables els salaris del grup E, on hi ha una bretxa de mitjana del 21,29% i de mediana de 23,79% en favor dels homes.

Pel que fa a l'eix 5 sobre **polítiques de formació i desenvolupament professional**, es detecta que pot haver-hi dificultats per accedir a la formació per part dels treballadors i treballadores. Tot i que no es poden identificar clarament dinàmiques de gènere doncs no es troben disponibles les dades quantitatives. En matèria de la formació en perspectiva de gènere i en diversitat sexual i de gènere, només s'ha fet una formació sobre polítiques d'igualtat i violències masclistes, si bé el seu accés ha estat voluntari i per a les oficines. Alhora, com a factor positiu es destaca que la plantilla assenyala de manera majoritària la necessitat de desenvolupar més formacions amb perspectiva de gènere. I, també, tot i que en menor mesura, formació en matèria LGTBI+.

Tenint en compte l'accés a la promoció professional, no consta que hi hagi hagut promoció interna a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès als últims anys i, per tant, no es pot analitzar de manera directa el biaix de gènere. Tanmateix, com les dones són les qui formen part en major mesura de l'administració i les qui porten més temps treballant, pot promoure que siguin les més perjudicades pel fet que no es promocióni. Es detecta que sovint el personal realitza tasques fora del seu rang establert, ja que hi ha poca definició de les tasques que ha de realitzar cada categoria i un alt gruix de feina.

A l'eix 6 s'analitza la **salut laboral, assetjament i percepció de discriminació per raons de gènere**. Pel que fa a la salut laboral, el Pla de Prevenció de Riscos identifica en el cas de contractació o recol·locació a les dones embarassades o en període de lactància com a grup qui ha de rebre un tractament especial i individualitzat. Tot i que no s'identifiquen possibles riscos laborals que puguin tenir una major prevalença sobre les dones, o no s'identifiquen

possibles diferències entre homes i dones en relació a aquests riscos. A més, en relació a les baixes professionals no es detecten biaixos de gènere, tot i que amb la situació de pandèmia s'han duplicat les baixes fruit de l'exposició de virus. Aquesta situació podria ser diferencial segons el gènere fruit de la segregació horitzontal.

En relació a l'espai físic i l'accés als recursos, es detecta que la plantilla no fa una valoració del tot positiva de l'espai de treball, malgrat que tant homes com dones aproven, de mitjana, els diferents elements d'anàlisi. Tot i que es detecta que sovint l'espai és limitat i la distribució d'espais no sempre s'adequa a les necessitats de la plantilla.

Pel que a fa a la percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, és important destacar que algunes dones enquestades identifiquen situacions d'assetjament i discriminació. Tanmateix, l'Ajuntament de Prats de Lluçanès no compta ni s'adhereix a cap protocol ni mecanisme específic de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques.

La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com per motiu d'orientació sexual o d'identitat de gènere, és imprescindible per tal de complir amb la legislació que recull les responsabilitats de les empreses i institucions amb la prevenció d'aquest fenomen. Tanmateix, també és molt important per tal de garantir un bon ambient de treball. A més, és una mesura clau per garantir les condicions laborals que permetin desenvolupar les tasques de la feina de manera correcta.

Finalment, l'últim l'eix d'anàlisi es centra en les **condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral**. És important que les organitzacions facin un esforç en relació a la corresponsabilitat i facilitin la cura de les persones per tal de no reproduir desigualtats de gènere. Cal tenir en compte que les dones són qui majoritàriament realitzen les tasques domèstiques i de cura. A més, és important contribuir a la reducció de l'imaginari col·lectiu encara present on les dones són les persones que han de fer-se càrrec d'aquestes responsabilitats de cura i, per tant, contribuir a que els homes augmentin la seva presència en les tasques de domèstiques i de cura. Aquests canvis són imprescindibles per tal que les dones puguin tenir plena presència a la feina, i com a mesura necessària per a reduir les desigualtats de les dones en l'accés als ingressos i la riquesa.

Centrant-nos en les condicions de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, no es pot saber si existeix un biaix de gènere en aquest aspecte, ja que es tracta d'una plantilla molt feminitzada. Com a punt a destacar cal remarcar que no es detecten dificultats formals per accedir als permisos vinculats amb la conciliació. A més, s'ha reduït la jornada laboral a 35 hores setmanals. Com a elements de millora es destaca que podria existir una falta de coneixement sobre els drets laborals en matèria de corresponsabilitat i conciliació. Altrament, l'organització interna i els requeriments del treball dins l'Ajuntament podrien ser un impediment per poder sol·licitar permisos i gaudir del temps de descans.

En relació al teletreball no es pot saber l'impacte de gènere, pel que caldrà anar analitzant com s'acaba implementant el teletreball perquè no generi desigualtats de gènere.

En resum, l'Ajuntament de Prats de Lluçanès té un compromís formal amb la igualtat i amb la diversitat de sexual, afectiva i de gènere. Caldrà fer una aposta per abordar els elements de millorar prèviament esmentats i per institucionalitzar aquelles dinàmiques que ja funcionen i contribueixen a la igualtat i diversitat afectiva i de gènere. Emprendre el camí d'institucionalitzar i millorar els aspectes assenyalats permetrà donar passes per reduir les discriminacions o desigualtats de l'organització i garantir que la igualtat es manté allà on ja existeixen dinàmiques igualitàries.

Resultat dels ítems analitzats

ÍTEM	VALORACIÓ
1.1. Compromís amb la igualtat de gènere	Satisfactori
1.2. Accions internes i externes en pro de la igualtat i la diversitat de gènere, afectiva i sexual	Millorable
1.3. Composició de l'estructura política	Insatisfactori
1.4. Composició de la representació legal de les persones treballadores	Insatisfactori
1.5. La igualtat a l'Ajuntament: dinàmiques i percepcions	Millorable
1.6. Perspectiva de gènere a la comunicació	Millorable
2.1. Composició del personal	Millorable
2.2. Composició del personal segons departament	Millorable
2.3. Composició del personal segons grup professional	Millorable
2.4. Composició del personal segons tipus de contracte	Millorable
2.5. Composició del personal segons tipus de jornada	Insatisfactori
3.1. Processos de selecció de personal	Millorable
3.2. Processos de sortida de la institució	Millorable
4.1. Bretxa salarial i registre retributiu	Millorable
5.1. Accés a la formació i formació amb perspectiva de gènere i en diversitat sexual i de gènere.	Millorable
5.2. Accés a la promoció professional	Insatisfactori
6.1. Riscos laborals amb perspectiva de gènere	Millorable
6.2. Espai físic i accés als recursos pel treball	Millorable
6.3. Percepció de l'existència de comportaments i adequació de mecanismes i existència de protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual	Insatisfactori
7.1 Utilització i percepció d'ús de permisos: paternitat, maternitat, lactància i reduccions de jornada i altres mesures de flexibilitat, conciliació i corresponsabilitat	Millorable

Anàlisi dels ítems

Eix d'anàlisi 1. Cultura i política d'igualtat de gènere

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.1. Compromís amb la igualtat de gènere
Font	Treball de camp Estudi organitzatiu: organigrames polític i tècnic i funcions dels i les treballadores Web de l'Ajuntament (https://pratsdellucanes.cat/) Reglament de la Taula d'Igualtat de Prats de Lluçanès
Període	2021
Resultat	L'Ajuntament disposa d'una regidoria àmplia que contempla específicament la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere, així com disposa d'una figura tècnica d'igualtat. Emet diversos posicionaments públics en el marc de dies assenyalats relacionats amb la igualtat de gènere i els drets LGTBI+. Recentment han creat un òrgan consultiu per reflexionar, debatre i treballar per la igualtat des de la ciutadania i les institucions (Taula d'Igualtat).
Valoració	Satisfactori

En primer lloc, des de les darreres eleccions municipals l'Ajuntament de Prats de Lluçanès compta amb una regidoria d'igualtat, juntament amb Comunicació, Participació, Fires i Festes. Per tant, si bé és una regidoria àmplia, contempla específicament la igualtat. A la pàgina web del consistori s'hi recull que des d'aquesta regidoria es pretén impulsar *“accions per garantir la igualtat real de tracte, d'oportunitats i de resultats entre dones i homes i per garantir la no discriminació i el respecte a la diversitat sexual i de gènere en tots els àmbits del poble”*, així com lluitar *“contra la desigualtat i el sexisme i en l'aposta per l'equitat de gènere, és a dir, l'aposta per la igualtat real i efectiva, el reconeixement, la llibertat i la justícia de gènere”*. L'enfocament de la igualtat de gènere s'acompanya amb una visió de la diversitat sexual i de gènere. Segons les dades facilitades per l'ajuntament hi ha un partida específica de capítol 2 per import de 2.000€ per igualtat (sense incorporar els salaris de capítol 1).

Destaca l'existència d'una figura tècnica d'igualtat, malgrat aquesta s'incorpora un cop avançat el present mandat, de manera externa i com autònoma, que alhora combina aquesta tasca amb altres relacionades amb joventut, educació o cultura. L'àrea es va crear l'any 2019, tot i que no se la va dotar de cos tècnic fins passat un temps, aquest fet hauria pogut dificultar el desenvolupament de les funcions i assoliment dels objectius de la regidoria. Tanmateix, recentment s'ha obert una plaça per internalitzar aquestes tasques i funcions, i actualment (en data d'abril de 2021) la nova persona tècnica està en procés d'incorporació. Pel que fa l'àmbit supralocal, l'Ajuntament té dues figures tècniques de referència provinents del Consorci i del Consell Comarcal d'Osona.

En segon lloc, s'observa força comunicació i mostra de compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'homes i dones o favorable a la reducció de les desigualtats a través de la projecció pública de diversos esdeveniments, serveis, activitats, etc. relacionats amb aquest àmbit. De fet, l'octubre de l'any 2020 s'impulsa la Taula d'Igualtat com a "òrgan consultiu" i es fa la primera sessió amb els càrrecs electes, entitats i ciutadania per *"definir accions per avançar cap a un poble referent en polítiques d'igualtat i que rebutja totes les violències masclistes i lgtbifòbiques."* Segons informació interna, aquest òrgan es reuneix regularment cada trimestre, malgrat no s'ha trobat informació pública respecte les convocatòries (calendari, horaris, lloc, procediments de participació, etc.).

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.2. Accions internes i externes en pro de de la igualtat i la diversitat de gènere, afectiva i sexual
Font	Treball de camp Web de l'Ajuntament (https://pratsdellucanes.cat/)
Període	2020-2021
Resultat	Al llarg dels últims dos anys, l'Ajuntament desplega accions externes en matèria d'igualtat. Tanmateix no s'identifiquen accions internes en pro de la igualtat de gènere i la diversitat de gènere, afectiva i sexual. Així com tampoc s'han adaptat els formularis i dades internes a la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
Valoració	Millorable

Malgrat no consta una memòria que reculli les accions desenvolupades els darrers anys, a través de la pàgina web de l'Ajuntament i d'informació interna s'observa la difusió i el desplegament d'activitats de sensibilització tant locals com comarcals, com per exemple en el marc del 8 de març i del 25 de novembre, o la celebració del Dia Internacional contra l'Homofòbia en l'Esport. Recentment, l'Ajuntament s'ha adherit a la campanya #ballemlliuressensepor de l'Institut Català de les Dones.

L'Ajuntament ofereix serveis destinats a la ciutadania a través del Consell Comarcal d'Osona en matèria d'informació i atenció a les dones i persones LGTBI, i tenen l'objectiu de poder comptar amb un punt d'atenció a Prats de Lluçanès derivat del Consorci³.

No s'identifica la promoció d'accions o activitats internes de formació i sensibilització, i es detecta que les formacions en aquest camp només es desenvolupen per iniciativa pròpia dels treballadors i treballadores.

³ El Consorci Osona de Serveis Socials (COSS) és una entitat pública de caràcter associatiu. L'objectiu i la finalitat del COSS és la prestació correcta dels serveis socials bàsics, i està adscrit al Consell Comarcal d'Osona, que en determina el règim pressupostari, de comptabilitat i control de l'administració d'adscripció.

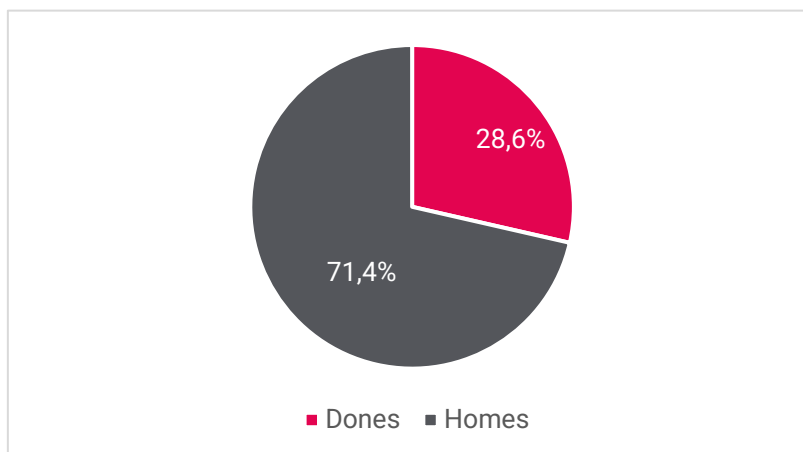
Tampoc es té constància que s'hagi fet sensibilització en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere. I, en aquest sentit, no es té constància que els formularis i les dades internes comptin amb la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere⁴. Tal com s'inclou a la instrucció 1/2019 sobre l'adequació dels formularis del Departament de Treball, Afers socials i Famílies a la llei 11/2014, que garanteix el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: *"l'actual identificació en els formularis es basa en un sistema cultural sacionormatiu que només reconeix el binarisme sexual, home-dona, segons el sexe general i biològic – cromosomàtic- com a única forma possible d'identitat de gènere"*. És per aquest motiu que és important adaptar els formularis a la diversitat de la ciutadania.

⁴ La legislació, concretament l'article 23.1 de la llei 11/2014, exposa que en l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom que s'identifiquen. De la mateixa manera, l'article 22.6 de la llei 11/2014 exposa que les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.3. Composició de l'estructura política
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès Pàgina web de l'Ajuntament (https://pratsdellucanes.cat/)
Període	2021
Resultat	La composició de l'estructura política de l'Ajuntament està masculinitzada. La figura de l'alcalde sempre ha estat ocupada per homes. La Junta de Govern i el Ple també està masculinitzat, i en algunes regidories es reproduïx un patró de gènere. Dins el govern, les dones tenen menys dedicació que els homes.
Valoració	Insatisfactori

El govern local de Prats de Lluçanès està integrat per 7 regidors i regidores, 5 homes i 2 dones (71,4% i 28,6% respectivament). L'alcaldia està ocupada per un home. Així, s'observa una estructura política masculinitzada. El Ple està format per 11 persones, d'aquestes 7 són homes i 4 són dones (63,6% i 36,3% respectivament).

Gràfic 5. Composició del govern local segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

En relació a la distribució segons regidories, hi ha algunes que, tradicionalment per la temàtica que aborden, s'han tendit a vincular amb el rol femení i altres amb el rol masculí. A l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, algunes dones ocupen regidories tradicionalment feminitzades, com per exemple Educació i Acció Social, i els homes ocupen algunes regidories que tradicionalment

s'han vinculat al rol masculí, com per exemple Urbanisme, Via Pública, Bon Govern, Esports, Empresa i Ocupació, entre altres. Així doncs es segueix un cert patró de gènere en la distribució de regidories, tot i que també hi ha altres regidories que no s'associen amb cap gènere.

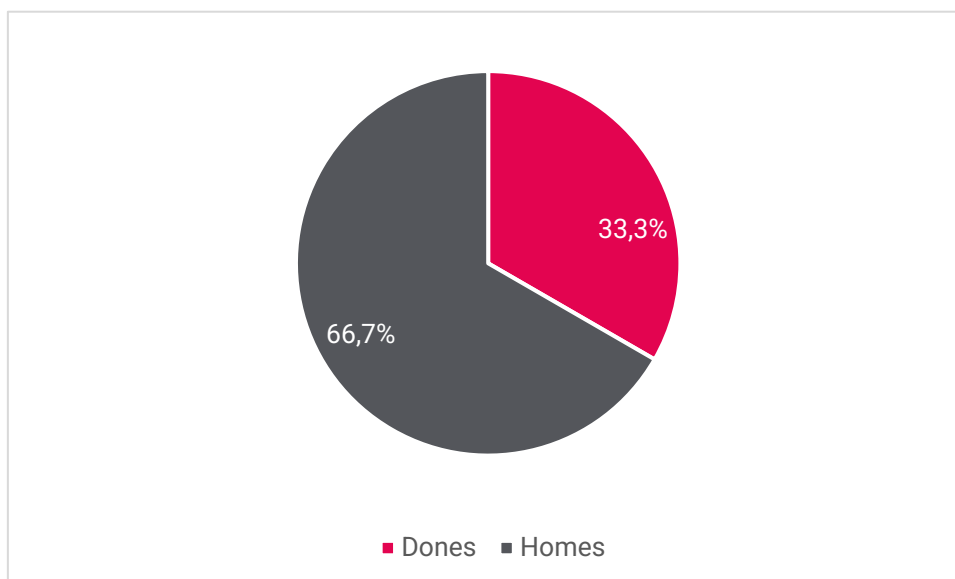
Pel que fa a la dedicació horària, de les 7 persones que es troben al govern local, només quatre tenen dedicació: l'alcalde té el 70% de la dedicació, dos homes el 20% i una dona el 30%. Com el govern es troba masculinitzat, aquest patró es repeteix en les retribucions i dedicacions.

Cal tenir en compte que l'article l'art. 29 bis de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, incorpora que els partits polítics han de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants, o bé persones que sense estar-hi afiliades tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin.

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.4. Composició de la representació legal de les persones treballadores
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2020
Resultat	La composició de la representació legal dels i les treballadores no és paritària. Està format per tres persones i d'aquestes 2 són homes i 1 dona. Aquesta situació contrasta amb un plantilla molt feminitzada.
Valoració	Insatisfactori

La representació legals dels treballadors i treballadores està format per 3 persones. D'aquestes dues són homes i una és dona. Així doncs, hi ha una proporció més alta d'homes que dones. En ser tan poques persones i imparells no pot existir una distribució paritària.

Gràfic 6. Composició de la representació legal de les persones treballadores



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Aquesta distribució de la representació legal dels i les treballadores contrasta amb la composició de la plantilla que es troba molt feminitzada (veure ítem 2.1).

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.5. La igualtat a l'Ajuntament: dinàmiques i percepcions
Font	Enquesta
Període	2021
Resultat	<p>D'una banda, l'enquesta mostra una valoració positiva respecte l'assoliment de la igualtat a l'Ajuntament. A més, es mostra l'existència d'una predisposició i sensibilitat cap a la necessitat d'aplicar més mesures que la garanteixin. I es mostren valoracions lleugerament positives en relació a l'aplicació de la perspectiva de gènere en l'organització, tot i que les dones són més crítiques.</p> <p>D'altra banda, s'identifiquen algunes dinàmiques perjudicials per la igualtat, les quals afectarien sobretot a les dones (apropiació d'idees o treball, manca de recursos o informació o interrupcions a reunions).</p> <p>Per últim, malgrat la majoria de la plantilla detecta una mateixa participació d'homes i dones a les reunions, molts treballadors i treballadores perceben que es té poc en compte la seva opinió a les reunions, així com senten que es té poc en compte la feina que fan, especialment pel que fa les treballadores.</p>
Valoració	Millorable

En general, la plantilla enquestada fa una valoració positiva sobre la igualtat de gènere a l'Ajuntament, perquè considera que és una fita assolida (29,2%) o una fita que s'assolirà els propers anys (29,2%). Pel que fa els treballadors, dos terços consideren que s'assolirà els propers anys, i el terç restant no sap o no contesta. Pel que fa les treballadores, la resposta és més diversa: un 14,3% creu que encara calen molts canvis per assolir la igualtat, un 23,8% creu que s'assolirà al llarg dels propers anys, un 33,3% creu que és una fita assolida, i un 28,6% no sap o no contesta. Amb tot, les dones consideren amb molta més freqüència que els homes que la igualtat entre homes i dones a l'Ajuntament ja és una realitat. No obstant, també són qui en fan una valoració més negativa. Per últim, destaquen els percentatges de ns/nc, ja que aquests són molt elevats.

Taula 1. Percepció de la plantilla en relació a la igualtat de gènere

	Dones	Homes	Total
Calen molts canvis per assolir la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament	14,3%	0,0%	12,5%
La igualtat entre homes i dones a l'Ajuntament s'assolirà al llarg dels propers anys	23,8%	66,7%	29,2%
La igualtat entre homes i dones és una fita ja assolida a l'Ajuntament	33,3%	0,0%	29,2%
NS/NC	28,6%	33,3%	29,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

La majoria manifesten la necessitat d'aplicar més mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals garanteixin la igualtat efectiva de dones i homes. Concretament, el 58% de les treballadores i el 67% dels treballadors. En aquest sentit, es mostra una certa predisposició i sensibilitat davant la rellevància de prendre mesures per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

Per altra banda, la plantilla enquestada fa una valoració lleugerament positiva respecte la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització de l'Ajuntament, malgrat les puntuacions oscil·len entre el 3,4 i el 2,9, en què 1 és "mai" i 5 és "sempre". Alhora, les dones treballadores són més crítiques, amb puntuacions que baixen del "3" en el cas dels horaris de treball. Els homes treballadors, excepte en el cas del treball al departament, fan valoracions força més positives (puntuacions de 4).

Altrament, s'identifica l'existència general d'algunes dinàmiques als espais de treball que poden perpetuar situacions de desigualtat i/o generar climes d'hostilitat.

Les treballadores perceben que han viscut algunes dinàmiques, especialment pel que fa l'apropiació d'idees o treball (3,3 punts). Altres situacions més habituals són la manca de recursos o informació per dur a terme la seva tasca (2 punts) o les interrupcions a les reunions (1,94 punts). Pel que fa els treballadors, no perceben haver viscut cap de les situacions esmentades, tot i que cal tenir en compte que han respost l'enquesta en menor mesura que les dones.

Taula 2. Freqüència amb la que s'ha viscut alguna d'aquestes situacions a la feina a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, on 1 és "mai" i 5 és "sempre"

	Dones	Homes
T'interrompen en una reunió	1,94	1,00
Es comenta la teva indumentària i/o el teu físic	1,17	1,00
Una altra persona s'apropia de les teves idees o treball	3,30	1,00
Es comenten i/o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	1,21	1,00
Existeixen normes o regles informals que afecten negativament la teva participació	1,40	1,00
Manquen recursos o informació per dur a terme la teva tasca	2	1,00
Es fan bromes o comentaris racistes	1,26	1,00

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

De fet, a través del treball de camp es detecta l'existència de xarxes informals on es prenen decisions, el que pot fer que hi hagi una mala gestió de la informació i que les persones que no formen part d'aquests espais no rebin tota la informació.

A més, en algunes ocasions es detecta l'existència de comentaris inapropiats fruit d'estereotips sexistes i racistes en entorns informals.

És rellevant tenir en consideració les implicacions que pot tenir ser una plantilla o equip de treball petit a l'hora de poder identificar dinàmiques generadores de situacions de desigualtat o discriminació. D'una banda, l'alta probabilitat que tothom es conegui i relacioni, fet que pot incrementar l'efecte normalitzador o justificador de males dinàmiques o actituds. De l'altra, assenyalar determinades situacions en aquest context es complica, ja que és més difícil preservar l'anonimat i que determinades respostes no s'associïn a persones o contextos concrets. Partint d'aquesta premissa, l'enquesta ens dona una perspectiva general de l'opinió de la plantilla, tot i que no és una perspectiva concreta. Així, caldrà anar fent un seguiment, millorant les eines d'identificació i assegurar que si esdevenen, hi hagi els espais, canals o protocols adients per gestionar-ho i solucionar-ho.

Per últim, d'entre la plantilla que fa reunions la majoria de les persones enquestades consideren que dones i homes parlen en igual mesura a les reunions del seu departament (75%), malgrat les dones detecten en un 17% que predominen les intervencions dels homes. Alhora, s'observa un gruix considerable de treballadors i treballadores que consideren que no es valora la feina que fan (33% i 43% respectivament), resultats que es mantenen si demanem pel grau d'acord amb l'afirmació "Sento que es té en compte la meua opinió professional a les reunions."

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.5. Perspectiva de gènere en la comunicació
Font	Notes de premsa: - La Fira de Santa Llúcia es reconverteix en un mercat de Nadal i productes de proximitat (4/12/2020) - Prats de Lluçanès no viurà la Festa Major de Sant Vicenç (13/01/2021) - David Canal&Amics guanya el primer concurs de versions professionals del "Fum, fum, fum" de Prats (13/12/2020) - Prats viurà una cavalcada de Reis ampliada que es podrà veure des dels balcons i finestres (27/12/2020) - Prats habilita una parada de cavalls pel projecte de rutes eqüestres al Lluçanès (28/12/2020) Pàgina web de l'Ajuntament (https://pratsdellucanes.cat/) Treball de camp Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2021
Resultat	No s'ha pogut analitzar la comunicació interna. En l'anàlisi de les comunicacions públiques de l'Ajuntament s'observa que en general la perspectiva de gènere no s'incorpora de manera sistemàtica. L'Ajuntament no disposa de plans, guies o recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit. Tot i que es valorar com un aspecte rellevant d'actuació.
Valoració	Millorable

Pel que fa a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'Ajuntament (inclou correus i notícies d'ús intern), no es disposa de recursos ni informació per a fer l'anàlisi.

Pel que fa la comunicació externa de l'Ajuntament (inclou tots aquells materials de difusió que publiquen per tal de donar a conèixer la seva tasca), s'observa que en general no s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica. En relació a les notes de premsa, en alguns casos s'utilitza el desdoblament, en altres no (per exemple, "els guanyadors" o els "elaboradors i productors de proximitat"). Aquest fet també s'observa a través de la pàgina web de l'Ajuntament, on sovint es fa ús del masculí genèric a les presentacions de les funcions i càrrecs tècnics, si bé és cert que altres es presenten adscrites al gènere de la persona que els ocupa.

En el treball de camp es recullen opinions que consideren haver treballat poc la qüestió de la comunicació inclusiva i no sexista. Tot i que es valora que és un aspecte rellevant.

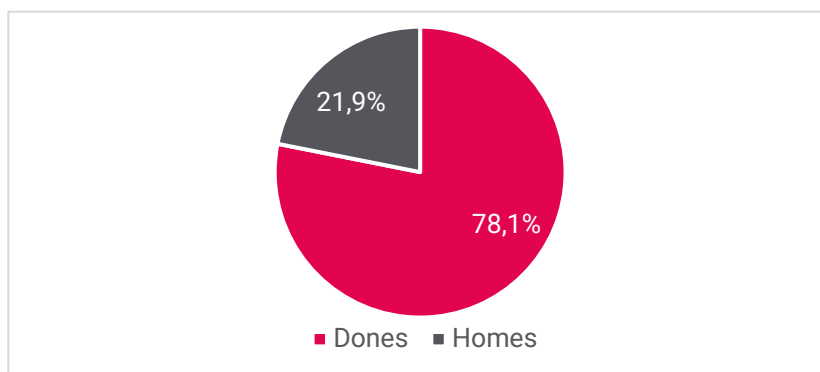
Per últim, l'Ajuntament de Prats de Lluçanès no disposa d'una guia ni recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge. Malgrat aquesta eina no té caràcter normatiu, és recomanable disposar-ne i fer-ne ús per tal de facilitar la promoció i assimilació compartida d'una comunicació que no invisibilitzi a les dones i a les persones que se surtin de la norma de gènere (com podrien ser les persones no binàries) i tampoc reforci els rols i estereotips de gènere. Tot plegat, des d'un compromís explícit de l'òrgan en la promoció del llenguatge no sexista i inclusiu.

Eix d'anàlisi 2. Estructura organització i representativitat vertical i horitzontal

Eix	Estructura organitzativa i representativitat i horitzontal
Ítem	2.1. Composició del personal
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès Treball de camp
Període	2021
Resultat	La plantilla es troba molt feminitzada, ja que està composta per un total de 32 persones, 25 dones i 7 homes, representant el 78,1% i el 21,9% respectivament.
Valoració	Millorable

La plantilla està composta per 25 dones i 7 homes, representant el 78,1% i el 21,9% respectivament. Així doncs, la plantilla es troba molt feminitzada. El fet de trobar un nombre superior de dones que d'homes és habitual a la majoria de les administracions públiques, entre altres motius, per les possibilitats de conciliació que garanteix.⁵

Gràfic 7. Composició de la plantilla segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

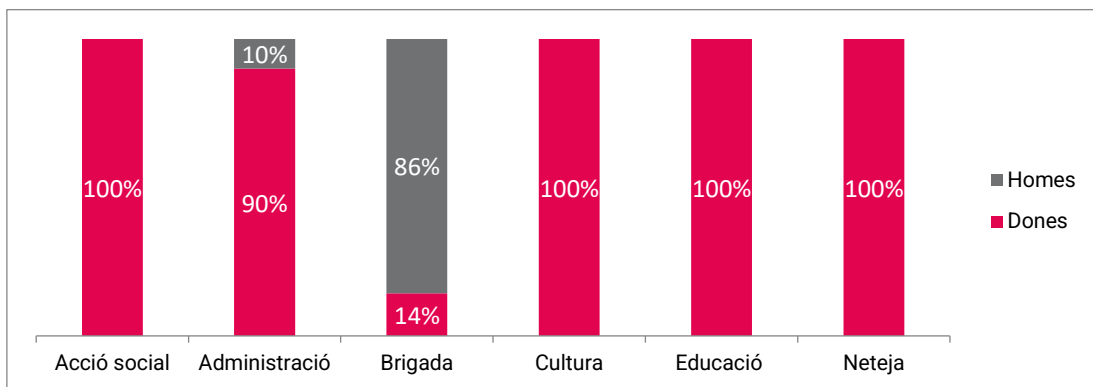
⁵ Tenint en compte la realitat del mercat laboral on les dones tenen menys possibilitats per accedir-hi es valora positivament que hi ha un nombre més alt de dones. Aquest fet pot promoure una millora de la situació de les dones. Tanmateix, el fet que les administracions estiguin feminitzades també pot portar a la reproducció dels rols de gènere, en tant que les posicions vinculades a les tasques administratives es relacionen amb les dones i sovint no es troben reconegudes socialment. En aquest sentit es troben en contraposició dos objectius que fonamenten els plans d'igualtat. Per una banda, la millora de les condicions de les dones i, per altra banda, l'assoliment de la igualtat de gènere.

Pel que fa l'edat, la mitjana dels homes és de 52,7 anys i la de les dones de 42,6 anys, i en conjunt són els 44,8 anys. Així doncs, la diferència entre homes i dones és de 10 anys, les treballadores són més joves que els treballadors. Cal destacar que en aquest recompte no es té en consideració altres serveis que s'estiguin realitzant de manera externalitzada a través d'altres empreses o persones expertes. Tanmateix, segons la informació facilitada per l'Ajuntament l'arquitecte, l'enginyer i la tècnica de comunicació són figures que es troben externalitzades.

Eix	Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	2.2. Composició del personal segons departament
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2020
Resultat	Pel que fa la distribució d'homes i dones, en pràcticament tots els departaments s'observa segregació horitzontal: al d'acció social, a l'administratiu, al de brigada, al d'educació i al de neteja.
Valoració	Millorable

Si tenim en compte la distribució d'homes i dones en els departaments, s'observa segregació horitzontal a la majoria de departaments: al d'acció social (són 3 i el 100% són dones), al administratiu (són 10 i el 90% són dones), al de brigada (són 7 i el 86% són homes), al d'educació (són 8 i el 100% són dones) i al de neteja (són 3 i el 100% també són dones). El de cultura només té una treballadora i aquesta és una dona.

Gràfic 8. Distribució d'homes i dones de la plantilla segons departament



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

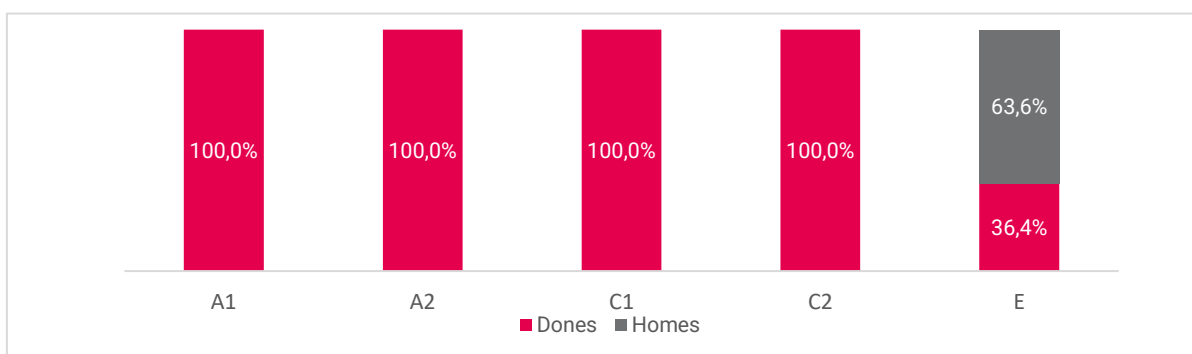
A més, tal i com s'esmenta anteriorment, hi ha tres persones externalitzades, entre aquestes l'arquitecte municipal i l'enginyer que són homes, figures que tradicionalment han estat vinculades amb el rol masculí.

Eix	Estructura organitzativa i representativitat i horitzontal
Ítem	2.3. Composició del personal segons grup professional
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2021
Resultat	S'observa segregació horitzontal i molt pes dels grups o categories professionals amb menor estabilitat i retribució. Si s'internalitzessin les figures externalitzades podria emergir el fenomen de segregació vertical.
Valoració	Millorable

El personal l'Ajuntament de Prats de Lluçanès es divideix en diversos grups segons el requisit de titulació de la plaça ocupada. El grup A (A1) està compost per aquelles persones amb titulació de doctorat o llicenciatura; al grup B (A2) hi ha les persones amb titulació d'enginyeria tècnica, formació universitària de primer cicle o formació professional de tercer grau; el grup C (C1) inclou personal amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau; i, per últim, el grup D (C2) està integrat per aquelles persones que requereixen graduat escolar o professional de primer grau. Pel que fa a l'Ajuntament, també hi trobem el Grup E (actualment anomenat "agrupacions professionals"), subgrup que no s'exigeix cap titulació.

La majoria de treballadors/es es situen en el grup E (11 persones), i el grup C2 (9 persones). Si observem els percentatges horitzontals, que indiquen el percentatge d'homes i dones que ocupen aquests grups, s'observa que només en el cas de la categoria E hi ha homes, representant el 63,6% respecte el 36,4% de les dones.

Gràfic 9. Composició de la plantilla segons grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Si observem els percentatges verticals, que indiquen el pes de cada grup de titulació entre els homes i les dones, no s'observa segregació vertical entre els grups.

Taula 3. Proporció d'homes i dones segons grup professional

	Dona	Home	Total
A1	8%	0%	6,3%
A2	16%	0%	12,5%
C1	24%	0%	18,8%
C2	36%	0%	28,1%
E	16%	100%	34,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Tanmateix, caldria tenir en compte que hi ha tres persones que fan tasques vinculades amb les categories tècniques i que es troben externalitzades. En aquest sentit, les ocupacions d'arquitectura i enginyeria generalment s'associen al grup professional A1, pel que si aquests càrrecs es tenen en compte en el càlcul de la plantilla, es podria evidenciar que els homes tenen un pes més gran que les dones en la categoria superior. Aquest fet, pot donar més arguments per tenir en compte el fenomen de la segregació vertical.

Taula 4. Proporció d'homes i dones segons grup professional (si es tenint en compte la internalització dels càrrecs d'arquitecte i enginyer)⁶

	Dones	Homes	Total
A1	8%	22%	11,76%
A2	16%	0%	11,76%
C1	24%	0%	17,65%
C2	36%	0%	26,47%
E	16%	78%	32,35%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Altrament, s'observa molt pes dels grups o categories professionals amb menor estabilitat i retribució, i es detecta cert immobilisme o dificultats de promoció cap a unes millors condicions laborals (aquest fet s'evidencia a l'indicador 5.3 *Accés a la promoció professional*).

Pel que fa a la distribució d'homes i dones en els llocs de treball, s'observa que entre les feines formades per més d'una persona, les dones tenen ocupacions relacionades amb l'educació infantil i la neteja, i els homes amb la brigada. Així, tal i com s'assenyala anteriorment, s'observa segregació horitzontal entre la plantilla.

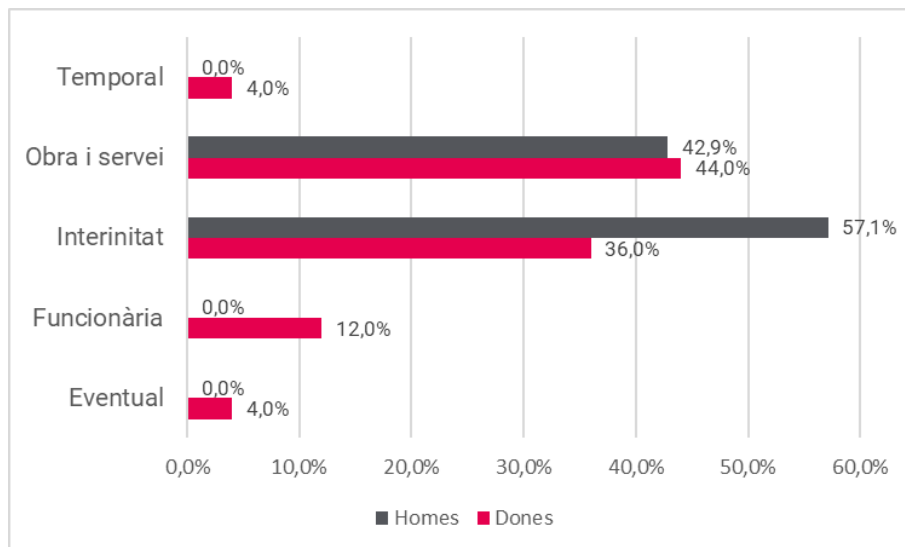
⁶ Es desconeix la categoria professional que s'associaria a la figura de tècnica de comunicació en cas de ser internalitzada, així que resta al marge del càlcul.

Eix	Estructura organitzativa i representativitat i horitzontal
Ítem	2.4. Composició del personal segons tipus de contracte
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2021
Resultat	El cos funcionariat té molt poc pes en el conjunt de la plantilla de l'Ajuntament. Així, només representa el 9% i l'ocupen dones. La posició situació de les dones és més variable, mentre que els homes es concentren en contractes d'obra i servei interinitat.
Valoració	Millorable

Quasi la meitat de la plantilla de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès treballa en règim d'obra i servei (44%). Aquest tipus de contracte té lleugerament més pes entre les dones que entre els homes (44% respecte 42,9%). El segueix el règim d'interinitat (34%) el qual té molt més pes entre els homes que entre les dones (57,1% respecte el 36%). En menor mesura hi ha contractes de funcionariat (9%), eventuais i temporals (ambdós 3%), ocupats només per dones. Si s'observen els percentatges horitzontals, en el cas de les persones interines les dones representen el 69% i els homes el 31%, i en les contractacions per obra i servei les dones representen el 79% i els homes el 21%. Per tant, i tenint en compte la composició de la plantilla, només s'observen diferències en el tipus de contractació pel que fa l'interinitat.

Les dones tenen una posició més variables que els homes, hi ha dones amb condicions més estables com seria funcionariat i també dones en eventuais, temporals, obra i servei i interinitat. Els homes, en canvi, es concentren en obra i servei i interinitat.

Gràfic 10. Composició de la plantilla segons tipus de contracte



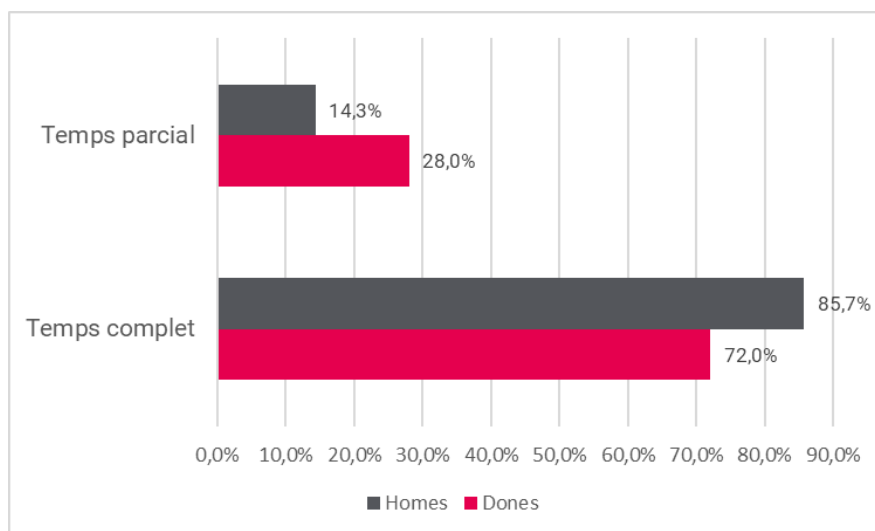
Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Cal destacar que un total de 6 persones que es troben en regim d'interinitat i temporal, 5 dones i 2 homes, i 8 dones i 2 homes que es troben amb un contracte d'obra i servei es troben en aquest tipus de contracte des de fa més de 3 anys. En aquest sentit, es poden trobar en una situació d'abús de temporalitat, això és, que fa més de 3 anys (en diversos casos supera els deu anys) que tenen un contracte laboral o d'interinatge. En aquest sentit, entre altres instàncies, el Tribunal Suprem ha reconegut l'existència d'un abús i frau pel que fa el personal laboral que es troba en aquesta situació (art.10 EBEP) i properament es pronunciarà en la mateixa línia amb el personal interí. En el cas de l'Ajuntament de Prats cal tenir en compte que la majoria de les persones que es troben en aquesta situació són dones. Malgrat que, proporcionalment, els homes es concentren en els tipus de contracte d'obra i servei i interinitat.

Eix	Estructura organitzativa i representativitat i horitzontal
Ítem	2.5. Composició del personal segons tipus de jornada laboral
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2021
Resultat	La majoria de la plantilla realitza una jornada completa a la setmana, excepte 6 dones i 1 home que realitzen jornada parcial, el que representa el 28% de les dones i el 14% dels homes.
Valoració	Insatisfactori

El tipus de jornada laboral determina el salari i la cotització a la Seguretat Social i, en conseqüència, afecta les condicions de vida presents i futures dels i les treballadores. També pot suposar diferents possibilitats de promoció. A l'Ajuntament, la majoria de la plantilla, concretament el 75%, realitza una jornada completa a la setmana. Aquest tipus de jornada té més pes entre els homes que entre les dones (85,7% i 72% respectivament). Les jornades parcials són molt diverses, van des del 26,67% de la jornada fins al 93,3%, i tenen més pes entre les dones. Concretament, el doble respecte els homes (28% i 14% respectivament).

Gràfic 11. Composició segons tipus de jornada laboral



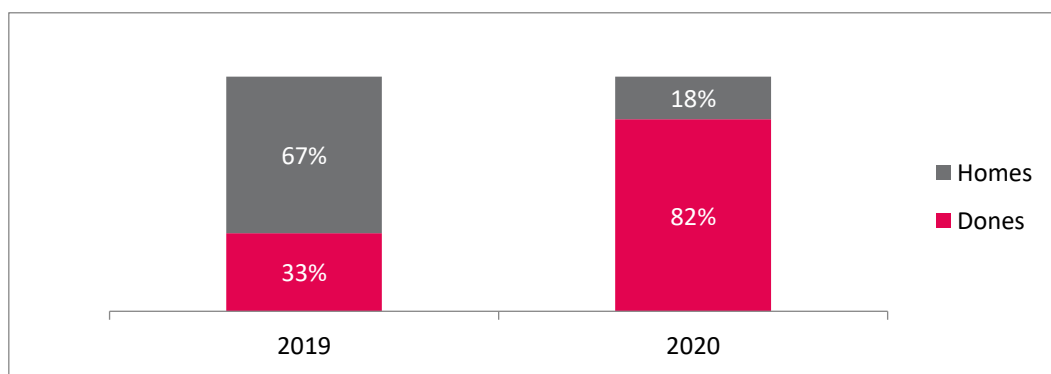
Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Eix d'anàlisi 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació

Eix	Polítiques d'accés: selecció i contractació
Ítem	3.1. Processos de selecció de personal
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès Treball de camp Convocatòries de selecció de personal
Període	2019-2020
Resultat	No es detecta que existeixin dificultats per a la contractació de dones, però el personal que es contracta és per a les categories més baixes i, en general, per contractes d'obra i servei. En les convocatòries dels processos de selecció no s'incorpora el temari amb perspectiva de gènere, i no existeixen mecanismes formals per garantir que el tribunal de selecció sigui paritari, ni per garantir la composició equilibrada dels departaments.
Valoració	Millorable

De les 14 persones contractades a través de processos de selecció de personal que s'han dut a terme al llarg dels anys 2019 i 2020, 10 són dones i 4 són homes (66,7% i 26,7% respectivament). Tenint en compte l'any en el que s'han fet aquests processos de selecció, el 2019 es va contractar a 3 persones, 1 dona i 2 homes, i l'any 2020 es va contractar 11 persones, 9 dones i 2 homes.

Gràfic 12. Percentatge de dones i homes en les noves contractacions, 2019 -2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

D'aquestes 14 contractacions, les 3 del 2019 són plans d'ocupació adjudicats a dos homes i una dona, i de les 11 contractacions del 2020, 8 són d'obra i servei adjudicades a dones i 3 són d'interinatge adjudicades a dos homes i a una dona.

Tanmateix, no s'ha tingut accés a la relació dels llocs de treball on s'inclogui la definició del lloc treball, orgànic, funcions, grups, etc.

En relació als llocs de treball als que fan referència aquests processos de selecció, la majoria de persones contractades ho són per cobrir llocs de treball de figures tècniques d'educació infantil, adjudicats a dones.

Taula 5. Noves contractacions segons sexe i lloc de treball, 2019 i 2020

	2019		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Agutzil				1
Conserge				1
Jardiner/a			1	1
Peó/na de brigada			1	
Tècnic/a	1			1
TEI				7
Total		1	2	9
				2

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Finalment, tenint en compte el grup professional destaca que la major part de les noves contractacions corresponen al grup professional C1.

Taula 6. Noves contractacions segons sexe i grup professional, 2019-2020

	Dones	Homes	Total
C1	8	0	8
E	1	2	3
Pla d'ocupació (2019)	1	2	3
Total	10	4	14

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Així doncs, no es detecta que existeixin biaixos que dificultin la contractació de les dones. Tanmateix, el personal contractat ho està en categories professionals baixes, i que es poden detectar dificultats per a la contractació dels grups professionals més elevats.

A partir de l'anàlisi de diverses convocatòries d'oposició facilitades per l'Ajuntament, es percep que no existeixen elements que puguin dificultar l'accés de dones a la institució. Tanmateix, cal assenyalar que a les bases de convocatòria no s'incorpora cap requeriment ni tipus de temari amb perspectiva de gènere, ni tampoc existeix cap element formal per garantir que els tribunals de selecció siguin paritaris. Tampoc es té informació sobre com estan formats els tribunals de selecció. Finalment, no s'estableix cap mecanisme per garantir que la composició equilibrada del personal pels diferents departaments.

Eix	Polítiques d'accés: selecció i contractació
Ítem	3.2. Processos de sortida de la institució
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2020
Resultat	L'any 2020 va haver-hi 10 finalitzacions de contracte (8 dones i 2 homes). Cal tenir en compte que la plantilla es troba feminitzada, tot i que proporcionalment hi ha un percentatge lleugerament superior de dones que surten de l'administració. Cal parar l'atenció en les baixes voluntàries i les seves motivacions i caldrà analitzar les dades sobre aquest aspecte als propers anys per saber si es tracta d'una tendència o és un fet puntual.
Valoració	Millorable

Al llarg de l'any 2020 es produeixen 10 finalitzacions de contracte, relatives a 8 dones i 2 homes. L'organització es troba feminitzada i, per això, pot haver-hi un nombre més alt de dones que hagin finalitzat el seu contracte. Tanmateix, no és proporcional, si es compara amb el nombre de dones de la plantilla les sortides representen el 32% i un 28,6% en el cas dels homes. Es mostra com hi ha un percentatge lleugerament superior en el cas de les dones.

Tanmateix, tenint en compte els motius d'aquestes sortides, la taula següent mostra que sobretot es deuen a la finalització de plans d'ocupació o a baixes voluntàries. S'ha de parar l'atenció, sobretot, a les sortides per baixa voluntària, doncs pot existir alguna situació de desigualtat o d'hostilitat que promogui que algunes dones marxïn de l'organització. Tanmateix, amb les dades de 2020 no es pot concloure que aquesta sigui la realitat de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès. Caldrà analitzar les dades dels propers anys per saber si existeix un biaix de gènere en les sortides de l'organització.

Taula 7. Baixes o extincions de contracte segons gènere i motiu, 2020

	Dones	Homes
No superació període de prova	1	
Finalització Pla ocupació	1	2
Finalització contracte	1	
Jubilació	2	
Baixa voluntària	3	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Eix d'anàlisi 4. Estructura retributiva

Eix	Estructura retributiva
Ítem	4.1. Bretxa salarial i registre retributiu
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2020
Resultat	La mitjana de les retribucions anuals mostren una bretxa salarial del 5,18% a favor de les dones. Si s'analitza la mediana, la bretxa salarial representa el 6,71% a favor dels homes. No es pot comparar la bretxa salarial per grups professionals, exceptuant el grup professional E. Si s'analitza la mitjana de les retribucions anuals, la bretxa salarial a favor dels homes ascendeix al 21,29%. Si es calcula a través de la mediana aquesta ascendeix al 23,79%.
Valoració	Millorable

La bretxa salarial és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes en relació a les retribucions dels homes. La bretxa salarial no representa una discriminació directa sinó que és un indicador que mesura una desigualtat estructural i històrica que resulta de la composició de la institució, habitualment és la resposta de fenòmens com la segregació vertical o la masculinització de l'antiguitat. A continuació, analitzem la situació de les retribucions entre el personal intern de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

A partir de la taula següent observem que en relació a les retribucions mitges anuals de l'any 2020, hi ha una bretxa salarial del 5,18% a favor de les dones. Aquestes xifres indiquen la retribució mitjana de les dones va ser lleugerament més elevada que la mitjana dels homes. No obstant això, aquesta dada no té en compte l'impacte que un petit grup de persones amb alta remuneració podria estar tenint en el càlcul. Per aquest motiu, per poder analitzar la influència de grups de persones que es situen en els extrems és important estudiar la bretxa salarial resultant en base a la mediana⁷, la qual representa una bretxa del 6,71% en favor dels homes. Això vol dir que, en general, les dones cobren més que els homes, el que ve influït pels llocs de treball que ocupen fruit de la segregació horitzontal, però també implica que hi ha més desigualtats entre el que cobren les treballadores que entre els treballadors. Això vol dir que els salaris de les dones són més dispars. Cal tenir en compte que no s'està tenint en compte els

⁷ El Reial Decret 902/2020 també estableix la obligació que el registre retributiu incorpori els valors de la mediana de les retribucions desagregades segons sexe. La mediana és el valor que ocupa el lloc central d'un conjunt de xifres, és a dir, del conjunt de retribucions que percep la plantilla, quina és la retribució amb el mateix nombre de persones amb retribucions majors que amb el mateix nombre de persones amb retribucions menors.

salaris de les persones externalitzades com són l'arquitecte, enginyer i una persona que porta tasques de comunicació.

Taula 8. Mitjana i mediana de les retribucions i complements segons tipus i sexe

	Homes		Dones		Bretxa de la mitjana	Bretxa de la mediana
	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana		
Retribucions anuals	21.529,56 €	22.264,76 €	22.645,28 €	20.771,54 €	-5,18%	6,71%
Salari base*						
Complement 1	709,06 €	761,57 €	425,94 €	270,34 €	39,93%	64,50%

* No es disposa d'aquesta informació.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

A més dels valors generals, a la taula s'observen les bretxes existents en les retribucions desagregades per complements, els quals són molt més elevats pels homes que per les dones (la bretxa mitjana és del 40% i la mediana del 64,5% a favor dels homes). Si tenim en compte els grups professionals, el més destacable és que les retribucions anuals mitjanes i medianes anuals dels homes de la categoria E són més d'un 20% superiors que les de les dones. Això vol dir que els homes d'aquesta categoria cobren més que les dones. El grup professional E faria referència, majoritàriament, a les dones que estan contractades per a la realització de la neteja i els homes que són contractats per a la brigada.

Taula 9. Mitjana i mediana de les retribucions anuals l'any 2020 segons grup professional i sexe

	Homes			Dones			Bretxa salarial mitjana	Bretxa salarial mediana
	Núm.	Mitjana sou anual	Mediana sou mig	Núm.	Mitjana sou anual	Mediana sou mig		
A1	0			2	47.321,16 €	47.321,16 €		
A2	0			4	24.207,38 €	23.531,81 €		
C1	0			6	23.774,47 €	23.924,55 €		
C2	0			8	18.410,23 €	18.194,16 €		
E	7	21.529,56 €	22.264,76 €	5	16.946,31 €	16.968,28 €	21,29%	23,79%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Eix d'anàlisi 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional

Eix	Polítiques de formació i desenvolupament professional
Ítem	5.1. Accés a la formació i formació en perspectiva de gènere i en diversitat sexual i de gènere
Font	Treball de camp
Període	2021
Resultat	<p>Es detecta que no arriba la formació a tota la plantilla ni s'impulsa formació per part de l'Ajuntament. Tot i que no es troben disponibles les dades quantitatives, per això no es poden analitzar ni detectar clarament dinàmiques o biaixos de gènere.</p> <p>Només s'identifica una formació en matèria d'igualtat a un dels departaments i d'accés voluntari. Tanmateix, la plantilla assenyala de manera majoritària la necessitat de desenvolupar més formacions en igualtat de gènere i, en menor mesura, en matèria LGTBI+.</p>
Valoració	Millorable

La formació és un element imprescindible per un correcte desenvolupament professional, i sovint és una eina que permet la promoció, ja sigui interna o externa. Tanmateix, l'Ajuntament de Prats de Lluçanès no realitza cap control o seguiment de les formacions desenvolupades per la plantilla. Seria rellevant tenir un registre sobre les formacions realitzades pel personal per tal de saber si existeix un biaix de gènere.

A partir del treball de camp es percep que no tothom té les mateixes possibilitats d'accedir a la formació, sobretot perquè aquesta informació no arriba al conjunt de la plantilla. També es destaca que la iniciativa a l'hora de demanar formacions acostuma a recaure en treballadors i treballadores. Tot i això, no es poden identificar dinàmiques o biaixos de gènere.

A partir del treball de camp, es recull el desenvolupament d'una formació recent en matèria de polítiques d'igualtat i violències masclistes voluntària pel personal de les oficines. Més enllà d'aquesta, es desconeix quines s'han fet els darrers anys, i qui hi ha participat. També es detecta la necessitat d'assegurar que el cos tècnic tingui o desenvolupi formacions específiques sobre les tasques que desenvolupa, en aquest cas en matèria d'igualtat de gènere.

Alhora, com a element positiu, la majoria de persones enquestades considera necessàries les formacions relacionades amb la igualtat de gènere (75%), especialment les dones treballadores

(76,2% respecte el 66,7% dels homes), aquest fet mostra la sensibilitat de la plantilla davant la igualtat de gènere. Malgrat que en menor mesura consideren necessàries les formacions en matèria LGTBI (66,7%), en aquest sentit el percentatge de la resposta “no ho sé” és destacable (23,8% les dones, 33,3% els homes). Això vol dir que no hi ha tanta sensibilitat en aquest aspecte.

Eix	Polítiques de formació i desenvolupament professional
Ítem	5.2. Accés a la promoció professional
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès Treball de camp Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017)
Període	2021
Resultat	L'acord comú a on s'adscriu l'Ajuntament recull el dret a la promoció. Els darrers anys no hi ha hagut promoció interna. No es pot analitzar el biaix de gènere en la promoció perquè no hi ha dades en relació a aquest fet. Tanmateix, com les dones són les qui formen part en major mesura de l'administració i les qui porten més temps treballant, pot promoure que siguin les més perjudicades pel fet que no es promocioni. Es detecta que sovint el personal realitza tasques fora del seu rang establert, doncs hi ha poca definició de les tasques que ha de realitzar cada categoria i un alt grau de feina.
Valoració	Insatisfactori

L'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) al que Prats de Lluçanès s'adscriu, recull el *dret a la promoció professional dels empleats públics*, entre altres la interna vertical i horitzontal (art.56) i que les entitats facilitaran aquesta promoció d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin (art.57). Tanmateix, no hi ha cap planificació o estratègia en relació al desenvolupament professional.

No obstant això, no consta que en els darrers anys hi hagi hagut promoció interna a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, malgrat gran part de la plantilla fa més de cinc anys que hi treballa.

Taula 10. Plantilla segons sexe i antiguitat

	Dones	Homes	Total
Fins a 5 anys	40,0%	71,4%	46,9%
Entre 5 i 10 anys	16,0%	0,0%	12,5%
Entre 11 i 20 anys	36,0%	28,6%	34,4%
Més de 20 anys	8,0%	0,0%	6,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

A partir del treball de camp, d'una banda es recull que la poca promoció es podria deure al fet que s'obren places molt específiques i que hi ha pocs rangs establerts; però de l'altra, que sovint el personal realitza tasques fora de la seva categoria perquè aquestes estan poc definides i hi ha un alt gruix de feina.

Eix d'anàlisi 6. Salut laboral, assetjament i percepció de la discriminació per raons de gènere

Eix	Salut laboral, assetjament i percepció de la discriminació per raons de gènere
Ítem	6.1. Riscos laborals amb perspectiva de gènere
Font	Pla de Prevenció de Riscos Laborals Treball de camp
Període	2019-2021
Resultat	<p>El pla de prevenció de riscos té en compte el cas les dones embarassades o en període de lactància. Tot i que no identifica altres riscos laborals amb perspectiva de gènere.</p> <p>No es detecten biaixos de gènere en relació als accidents i les malalties professionals.</p> <p>Amb la situació de pandèmia s'han duplicat les baixes, fruit de l'exposició al virus. Aquest factor és diferencial segons gènere. Hi ha un nombre més alt de dones que han agafat baixa per malaltia comuna i COVID-19, malgrat que hi ha una feminització de la plantilla.</p> <p>No s'han realitzat formacions en matèria de prevenció de riscos.</p>
Valoració	Millorable

Al llarg del document del pla de prevenció de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès identifica en el cas de contractació o recol·locació a les dones embarassades o en període de lactància com a grup qui ha de rebre un tractament especial i individualitzat. Tot i que no s'identifiquen possibles riscos laborals que puguin tenir una major prevalença sobre les dones, o no s'identifiquen possibles diferències entre homes i dones en relació a aquests riscos. Tampoc s'identifiquen tècniques de prevenció en relació al gènere.

En relació als accidents laborals i a les malalties professionals, amb les dades internes facilitades s'observa que no hi ha hagut cap persona al llarg dels últims anys que hagi contret una malaltia professional. Tampoc consta cap accident laboral.

Pel que fa a les baixes per malaltia comuna, la taula següent mostra que el 2020 es dupliquen fruit del contagi o contacte estret amb persones positives de COVID19, i a diferència del 2019, totes les baixes les agafen dones i la majoria són de l'àrea d'educació. En aquest sentit, podria donar-se per la diferència d'exposició al virus relacionada amb la segregació horitzontal. Caldrà continuar fent seguiment per poder analitzar les baixes amb perspectiva de gènere.

Taula 11. Baixes per malaltia comuna segons sexe i any

		Homes	Dones	
		Malaltia comuna	Malaltia comuna	Covid19
2019	Brigada	3		
	Neteja		2	
	TEI		1	
2020	Educació		2	5
	TEI		1	
	OAC		1	
	Centre de dia		1	1
	Neteja		1	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès

Per últim, no consten formacions en matèria de prevenció i riscos laborals.

Eix	Salut laboral, assetjament i percepció de la discriminació per raons de gènere
Ítem	6.2. Espai físic i accés als recursos pel treball
Font	Enquesta Treball de camp
Període	2021
Resultat	La plantilla enquestada no fa una valoració del tot positiva de l'espai de treball respecte la seva accessibilitat i adequació, i són els treballadors qui fan millors valoracions sobre els aspectes concrets. Tot els elements vinculats com amb l'espai i els recursos tenen una valoració mitjana que supera l'aprovat. Tanmateix, s'assenyala que l'espai de treball sovint és limitat i la distribució dels espais de treball no sempre s'adequen a les necessitats de la plantilla.
Valoració	Millorable

En general, la plantilla enquestada no fa una valoració del tot positiva de l'espai de treball respecte la seva accessibilitat i adequació. La taula següent mostra que les treballadores tenen una opinió més diversa que els treballadors, però ambdós concentren valoracions negatives (43% en el cas de les dones i 100% en el cas dels homes entre els valors 1 i 3).

Taula 12. Valoracions del grau d'acord de la plantilla, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': A la meva feina l'espai de treball és completament accessible i s'adequa a les necessitats de totes les persones

	1	2	3	4	5	Ns/nc
Dona	33%	5%	5%	14%	38%	5%
Home	33%	0%	67%	0%	0%	0%

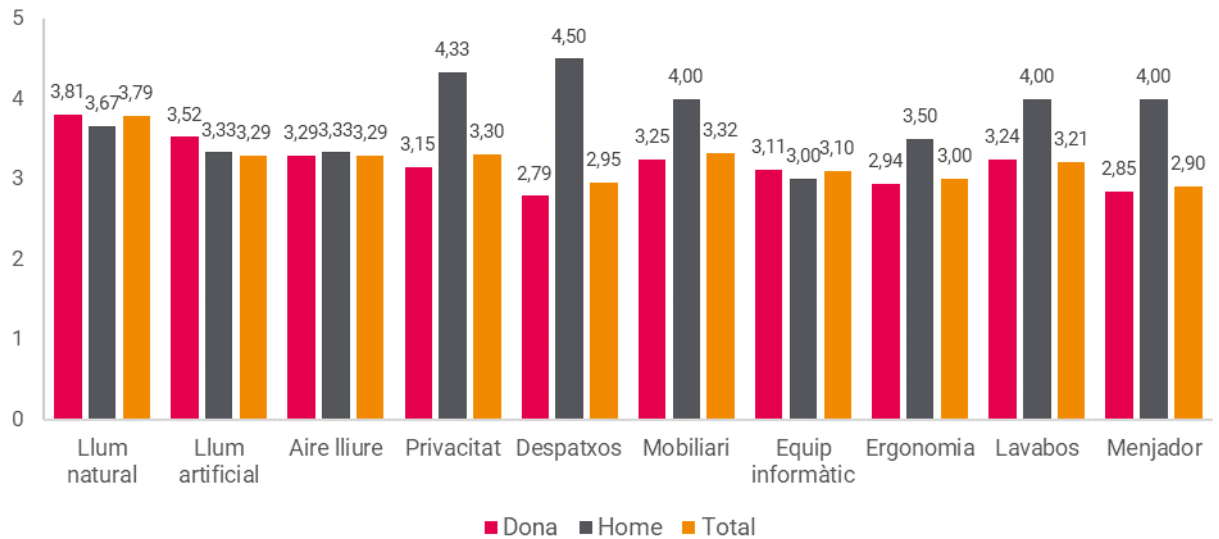
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Prats de LLuçanès

Cal tenir en compte que si s'analitzen les mitjanes d'homes i dones en els elements d'anàlisi concrets (gràfic 10), es pot considerar que tots els elements, de mitjana, superen l'aprovat (més de 2,5). No obstant això, són els treballadors qui fan millors valoracions sobre els aspectes concrets. El que homes valoren més positivament els despatxos, la privacitat, el mobiliari, els lavabos i el menjador. Contràriament, el que valoren més negativament és l'equip informàtic.

Pel que fa a les treballadores, no s'observen gaires diferències entre les valoracions. El que valoren més positivament, malgrat les puntuacions siguin baixes, són la il·luminació amb llum

natural i la il·luminació amb llum artificial. El que valoren més negativament són els despatxos, el menjador i l'ergonomia.

Gràfic 13. Valoracions mitges de l'espai de treball. 1 (molt dolenta) a 5 (molt bona)



A partir del treball de camp, també es recull que l'espai de treball és molt limitat, fet que dificulta la possibilitat d'accés a persones amb diversitat funcional, ja sigui en qualitat de ciutadania o de professionals. Alhora, destaca que la distribució dels espais de treball no sempre s'adequa a les necessitats de la plantilla.

Eix	Salut laboral, assetjament i percepció de la discriminació per raons de gènere
Ítem	6.3. Percepció de l'existència de comportaments i adequació de mecanismes i protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
Font	Dades de registre facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès Treball de camp Enquesta
Període	2021
Resultat	Al voltant del 14,3% de les dones enquestades han identificat l'existència de violències masclistes i lgtbifòbiques a l'espai de treball. L'Ajuntament de Prats de Lluçanès no disposa de mecanismes específics propis de prevenció, detecció i abordatge. No s'ha rebut cap denúncia per situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
Valoració	Insatisfactori

La voluntat de detectar i abordar la violència masclista sovint topa amb algunes dificultats a l'hora d'aconseguir dades quantificables: d'una banda, amb la normalització i l'invisibilització de gran part de les expressions de violència masclista; de l'altra, amb la tendència social generalitzada a imaginar la violència com un fet extrem. Ambdós, dificulten la identificació i detecció de la mateixa quan la tenim davant, especialment quan aquesta és exercida per persones properes o conegudes. Partint d'aquesta premissa, és rellevant destacar que una part de la plantilla han detectat aquest tipus de comportaments.

Així, els resultats de l'enquesta mostren que una part de la plantilla identifiquen l'existència de violències masclistes a l'àmbit laboral, i amb expressions psicològiques, simbòliques i sexuals. Concretament, les expressions de violència més freqüentment han identificat són, d'una banda, els insults, menyspreu o humiliació vers a les dones, detectat per un 14,3% de les treballadores; i de l'altra, actes de violència sexual com peticions explícites i no desitjades de caràcter sexual, tocaments, mirades insistents no desitjades, etc. a les dones, també detectat pel 14,3% de les treballadores enquestades. Per últim, el 9,5% detecten expressions de violència simbòlica, com el menysteniment de les opinions en la presa de decisions o espais de debat, tracte

condescendent, etc., i el 4,8% detecten violència psicològica per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.

Amb tot, s'observa que són les dones de la plantilla qui tenen major sensibilitat a l'hora de detectar aquestes situacions, essent les úniques que les identifiquen.

Cal apuntar que segons la informació disponible, malgrat es detecten situacions de violència masclista, no s'ha realitzat cap denúncia de cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Cal tenir en compte que l'Ajuntament de Prats de Lluçanès no disposa de mecanismes específics per a la prevenció, la detecció o l'abordatge de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe. Tampoc s'acull a altres protocols interns supralocals.

Eix d'anàlisi 7. Condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral

Eix	Condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral
Ítem	7.1. Utilització i percepció de permisos: paternitat, maternitat, lactància i reduccions de jornada i altres mesures de flexibilitat, conciliació i corresponsabilitat
Font	Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) Enquesta Treball de camp
Període	2019-2021
Resultat	<p>A través de l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, no es detecten dificultats per accedir als permisos de conciliació. Tot i que cal actualitzar-ho per incorporar els canvis en relació al permís de paternitat.</p> <p>No consta que ningú de la plantilla hagi agafat permisos o mesures de conciliació al 2019. El 2020 només han demanat permisos dones. No es pot saber si existeix un biaix de gènere en aquest aspecte.</p> <p>Es detecta que a la plantilla li falta coneixement sobre els seus drets laborals en matèria de corresponsabilitat i conciliació. A més, es detecten problemes puntuals per conciliar la feina amb la família i altres esferes de la vida.</p> <p>Es reconeix la flexibilitat horària de la plantilla i s'ha reduït la jornada a 35h setmanals. Tot i que l'organització interna i els requeriments del treball dins l'Ajuntament podrien ser un impediment per poder sol·licitar permisos i gaudir del temps de descans.</p> <p>No es pot saber l'impacte de gènere sobre el teletreball.</p>
Valoració	Millorable

A nivell d' *Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017)*, no es detecten dificultats per accedir a aquest tipus de permisos, si bé caldria actualitzar la regulació del permís de paternitat atenent a la nova legislació aprovada, que ho amplia a 8 setmanes i fins a 16 amb increment gradual.

Durant el 2019, no consta que ningú de la plantilla de l'Ajuntament demanés permisos o mesures de conciliació. En canvi, durant 2020 dues dones van demanar permisos de maternitat i una dona l'excedència. En aquest cas no es pot saber si existeix un biaix de gènere, malgrat

totes les persones que han agafat permisos siguin dones. Cal tenir en compte que la plantilla es troba molt feminitzada.

En relació als resultats de l'enquesta, la majoria de plantilla té o ha tingut dificultats per conciliar la feina amb la família o altres esferes de la vida. Així, el 14,3% de les treballadores en té "a vegades", i el 52,4% de les treballadores i el 66,7% dels treballadors en tenen "alguna vegada". En conseqüència, en general consideren prou necessari aplicar més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral i familiar.

Destaca una possible manca de coneixement de les mesures de conciliació o altres permisos que poden disposar treballadors i treballadores, més enllà de les excedències o reduccions de jornada per la cura d'infants, alhora que es detecten dificultats per fer efectius aquests permisos degut als requeriments horaris d'algunes de les tasques de l'Ajuntament. En aquest sentit, al treball de camp s'identifiquen problemàtiques com la manca de desconnexió digital fora de l'horari de feina, o el fet que no es tendeix a tenir cura sobre l'horari en que es realitzen les reunions, les quals es preveuen amb poc marge de temps, el que implica dificultats per la conciliació dels i les treballadores.

En relació a la flexibilitat horària, l'Acord al qual l'Ajuntament s'adscriu recull el següent:

Article 13

Les modalitats de jornada

- a. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.*
- b. La jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.*
- c. La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:*
- d. Ordinària: en què les 37,5 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.*
- e. Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.*
- f. A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.*

Article 16

La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

- 1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei*

públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.

Per tant, segons aquest document no hi hauria diferències o biaixos de gènere pel que fa la flexibilitat. I es reconeix la flexibilitat horària per a la plantilla. A més, tot i que l'acord esmentat exposa que la jornada consta de 37,5h, al treball de camp es detecta que tenen aprovat fer 35h setmanals. Aquesta és un millora clara en l'horari de la plantilla i promou una major facilitat per a la conciliació de la vida laboral amb les altres esferes. Tot i que, s'identifica que una part del personal en fa més, el que està suposant problemes per retornar-les. Per exemple, en aquells casos en què compensar-les fent vacances implica deixar la feina sense fer-la, i per tant, tractant-se d'una organització petita que aquesta s'acumuli i impliqui haver de tornar a fer hores extres per anar a temps. A més, els resultats de l'enquesta indiquen que tant els treballadors com les treballadores consideren que caldria augmentar la flexibilitat de les mesures de conciliació existents. Concretament el 75% de la plantilla puntua entre 3 i 5 la necessitat de l'aplicar més mesures per fomentar la corresponsabilitat (sent 1 gens necessària i un 5 molt necessària).

Finalment, el teletreball no era una modalitat laboral que estigués inclosa en les opcions de treball a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, tot i que en alguna ocasió s'havia proposat des de la plantilla, i arran la pandèmia provocada per la COVID-19 se'n comença a fer ús. Concretament, per acord de la Mesa de Negociació, fins a la finalització de l'estat d'alarma es va establir el teletreball en tots aquells llocs de treball que no requerissin presencialitat. Actualment, s'han establert torns setmanals per grups, també entre els qui no desenvolupen tasques que requereixin presencialitat. Amb la informació actual no es pot saber si existeixen biaixos de gènere a l'hora de realitzar teletreball.

Pla d'accions

Tal com s'apunta a l'inici d'aquest document, la llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, al seu Article 46 descriu els plans d'igualtat com "el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixi a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa."

Així doncs, l'objectiu general del present pla d'igualtat és el de reduir les desigualtats de gènere i les discriminacions que s'han detectat a la diagnosi.

A continuació es recullen els objectius específics i cadascuna de les accions proposades per a assolir aquests objectius. També es recull, de cada acció, qui és la persona o l'òrgan responsable, en quin termini s'ha de portar a terme cada acció, quin tipus de recursos cal per a portar-les a terme i un llistat d'indicadors per a fer el seguiment de la implementació del pla.

Finalment es recull un cronograma per a plasmar, de manera visual, el calendari de la implementació del pla.

El present pla tindrà una durada de quatre anys, un cop passat aquests quatre anys s'haurà de fer una avaluació per elaborar el següent pla d'igualtat.

En el cas de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès s'ha formalitzat la Comissió d'Igualtat, integrada per:

Objectiu general 1. Formalització i institucionalització del compromís vers la igualtat de gènere i la diversitat afectiva i sexual

Objectiu específic 1.1. Incrementar el compromís de la institució amb la igualtat de gènere i diversitat

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.1.1. Creació i sosteniment d'una comissió d'igualtat encarregada del desplegament i implementació del pla d'igualtat intern	Igualtat i Secretaria	Primer any	Recursos Humans	Ind. 1.1.1. a. Existència d'una comissió d'igualtat Ind. 1.1.1. b. Nombre de reunions anuals respecte a les reunions planificades. Ind. 1.1.1. c. Existència d'una planificació anual i informe de resultats al final de l'any.
Acció 1.1.2. Nomenar dues persones responsables del desplegament del pla d'igualtat en les àrees claus (tenint en compte el nombre d'hores de la jornada que destinaran)	Igualtat i Administració	Primer any	Recursos Humans	Ind. 1.1.2 a. Existència d'una persona o persones responsable del pla Ind 1.1.3. Nombre d'hores que destinen les persones encarregades del pla d'igualtat respecte les hores de dedicació planificades
Acció 1.1.3. Assignar un pressupost anual a l'execució del pla d'igualtat intern	Equip de Govern i secretaria	Anual	Recursos econòmics	Ind. 1.1.4. a. Quantitat destinada al pla d'igualtat sobre el total del pressupost de l'Ajuntament.

				Ind. 1.1.4. b. Increment de la partida pressupostària per al Pla d'igualtat en relació a l'any anterior.
Acció 1.1.4. Sistematitzar les accions externes que ja s'estan realitzant i promoure de noves a partir de l'elaboració d'un pla d'igualtat extern de cara a la ciutadania	Equip de govern Igualtat	Segon i tercer any	Recursos econòmics i humans	Ind. 1.1.5 a. Existència d'un pla d'igualtat de cara a la ciutadania
Acció 1.1.5 Sistematització de les tasques en promoció d'igualtat per part de la responsable de recursos humans	Equip de govern Igualtat Comissió d'igualtat	Primer any	Recursos Humans	Ind. 1.1.6a. Existència d'una figura/es responsables de Recursos Humans Ind. 1.1.6b. Existència d'una planificació anual del desplegament de tasques en matèria d'igualtat
Acció 1.1.6 Reforçar, a través de la pàgina web de l'Ajuntament i altres mitjans, la comunicació de les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat	Comunicació	Anualment	Recursos humans	Ind. 1.1.7.a Existència i actualització d'un apartat concret en matèria d'igualtat a la pàgina web de l'Ajuntament. Ind.1.1.7.b Nombre de publicacions d'activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat.

Objectiu específic 1.2. Augmentar la sensibilització amb la igualtat de gènere del conjunt del personal i l'equip de govern

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.2.1. Difusió del pla d'igualtat a tota la plantilla	Comissió d'igualtat	Primer any	Recursos humans	Ind.1.2.1.a Nombre de reunions informatives fetes Ind. 1.2.1.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes
Acció 1.2.2. Informació periòdica de les accions que es van portant a terme a la plantilla	Comissió d'igualtat	Anual	Recursos humans	Ind. 1.2.2.a. Nombre de reunions informatives Ind. 1.2.2.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes.
Acció 1.2.3. Formar a l'equip de govern en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva	Equip de govern i igualtat	Segon any	Recursos econòmics	Ind. 1.2.3.a. Nombre i temàtiques de les formacions realitzades Ind 1.2.3.b. Nombre d'hores de formacions planificades Ind 1.2.3.c. Nombre d'hores de formacions realitzades

Objectiu específic 1.3. Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.3.1. Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes	Igualtat Recursos humans Comunicació	Segon any	Recursos humans	Ind. 1.3.1.a. Existència d'una guia de recomanacions, pautes i criteris per l'ús no sexista de la comunicació.
Acció 1.3.2. Incloure en el pla anual de formació espais formatius de comunicació amb perspectiva de gènere	Igualtat Recursos humans	Segon any	Recursos humans	Ind. 1.3.2.a. Nombre de formacions realitzades Ind. 1.3.2.b. Nombre d'hores de formacions planificades Ind. 1.3.2.c. Nombre d'hores de formacions realitzades

Objectiu específic 1.4. Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.4.1. Adaptació dels formularis i documentació d'acord amb la diversitat sexual i de gènere	Tots els departaments Igualtat	Segon any	Recursos humans	Ind. 1.4.1.a. Nombre de formularis i documentació adaptada a la diversitat sexual i de gènere respecte al total de formularis

Acció 1.4.2. Incloure la variable gènere en la recollides de dades internes i en tots els formularis	Tots els departaments Recursos humans Igualtat	Tercer any	Recursos humans	Ind. 1.4.2.a. Nombre de dades internes on s'inclou la variable gènere respecte al total
--	--	------------	-----------------	---

Objectiu general 2. Garantir la igualtat de gènere en la contractació i sortida de l'organització

Objectiu específic 2.1. Garantir l'objectivitat en tots els processos de selecció i contractació

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.1.1. Establir la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball	Recursos humans Secretaria	Tercer any	Recursos humans	Ind. 2.1.1.a. Existència d'una resolució que garanteixi la paritat en la composició dels tribunals Ind. 2.1.1.b. Composició dels tribunals segons gènere
Acció 2.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés (temari amb perspectiva de gènere i/o valoració de formació en aquest aspecte, revisió del llenguatge que s'utilitza, horari...)	Recursos humans Secretaria	Tercer any	Recursos humans	Ind. 2.1.2.a. Existència de requisits amb perspectiva de gènere en els concursos d'accés respecte a les convocatòries anteriors.

Objectiu específic 2.2. Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.2.1. Incorporació d'una clàusula que estableixi la prioritat de contractar al gènere menys representat en cada departament en cas d'igualtat de mèrit, fins assolir la paritat als departaments per tal de fer front a la segregació horitzontal.	Recursos humans Secretaria	Tercer any	Recursos humans	Ind. 2.2.1.a. Existència de clàusules que promoguin la contractació del gènere menys representat en cada lloc de treball o departament.

Objectiu específic 2.3. Garantir que en les sortides de l'organització no existeixi biaix de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.3.1. Revisar anualment els processos de sortida amb perspectiva de gènere	Recursos humans Igualtat	Anualment	Recursos humans	Ind. 2.3.1.a. Nombre de sortides de l'organització segons gènere i motiu. Ind. 2.3.1.b. Existència d'un informe anual

Objectiu específic 2.4. Analitzar, amb perspectiva de gènere, que la contractació es realitza garantint unes bones condicions laborals per a la plantilla

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.4.1. Realitzar auditories anuals per analitzar l'abús de temporalitat amb perspectiva de gènere, on s'incorporin propostes de millora que cal aplicar.	Recursos humans Igualtat	Anual	Recursos humans Recursos econòmics	Ind. 2.4.1.a. Existència d'informe sobre auditoria d'abús de temporalitat aplicant la perspectiva de gènere. Ind. 2.4.1.b. Aplicació de mesures per solucionar l'abús de temporalitat.
Acció 2.4.2. Realitzar una revisió anual del tipus de jornada (parcial o completa) que realitza la plantilla amb perspectiva de gènere i proposar mesures per reduir la parcialitat d'una part de la plantilla.	Recursos humans Igualtat	Anual (a partir del tercer any)	Recursos humans Recursos econòmics	Ind. 2.4.2.a. Existència d'un informe anual sobre la situació de la plantilla respecte al tipus de jornada. Ind. 2.4.2.b. Aplicació de mesures per reduir la parcialitat.

Objectiu general 3. Reduir les desigualtats de gènere que es poden donar en les retribucions salarials

Objectiu específic 3.1. Estudiar el sistema de retribució amb perspectiva de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.1.1. Portar a terme un registre retributiu anual on s'analitzi l'evolució de la bretxa salarial i s'estableixin propostes per a la reducció	Recursos humans Igualtat Secretaria	Anual	Recursos humans Recursos econòmics	Ind. 3.1.1.a. Existència d'un registre retributiu anual
Acció 3.1.2. Elaborar un document d'auditoria retributiva, tal com s'exposa al decret 902/2020	Recursos humans Igualtat	Segon any	Recursos humans Recursos econòmics	Ind. 3.1.2.a. Existència d'una auditoria anual

Objectiu general 4. Garantir que no existeixi biaix de gènere en les eines per a la millora de les competències i el desenvolupament professional

Objectiu específic 4.1. Introduir mecanismes per garantir que no existeixi biaix de gènere en la promoció

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.1. Incrementar els processos de promoció per equilibrar les responsabilitats amb la categoria professional	Recursos humans Secretaria	Quart any	Recursos econòmics Recursos econòmics	Ind. 4.1.1.a. Nombre de promocions per gènere respecte el període anterior.
Acció 4.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos de promoció, incloent la valoració de coneixement i mèrits	Recursos humans Secretaria	Quart any	Recursos humans	Ind. 4.1.2. a. Existència de plecs de promoció amb perspectiva de gènere.
Acció 4.1.3. Establir la paritat de gènere en la composició del tribunals de promoció	Recursos humans	Tercer any	Recursos humans	Ind. 4.1.3.a. Existència d'una resolució que garanteixi la paritat en la composició dels tribunals de promoció. Ind. 4.1.3.b. Composició del tribunals de promoció segons gènere
Acció 4.1.4. Elaborar la relació de llocs de treball i garantir que no existeixi biaix de gènere	Recursos humans	Tercer any	Recursos humans Recursos econòmics	Ind. 4.1.4.a. Existència d'una relació de llocs de treball actualitzat. Ind. 4.1.4.b. Existència d'una anàlisi amb perspectiva de gènere

Objectiu específic 4.2. Introduir la perspectiva de gènere i garantir que no existeixi cap biaix de gènere en la formació que realitza el personal

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.2.1. Establir un registre anual de formacions que realitza tota la plantilla segons tipus i gènere	Recursos humans	Segon any	Recursos humans	Ind. 4.2.1.a. Existència d'un registre de formacions segons gènere, durada de les mateixes i cost.
Acció 4.2.2. Elaboració d'un pla de formació anual que inclogui sessions obligatòries en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual al conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament	Tots els departaments	Segon any	Recursos humans	Ind. 4.2.2.a. Existència d'un pla de formació anual on s'incloguin formacions amb perspectiva de gènere

Objectiu general 5. Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral i la prevenció de riscos laborals

Objectiu específic 5.1. Revisió de la documentació i el registre en l'àmbit de salut laboral amb perspectiva de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 5.1.1. Revisió de la documentació de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Recursos humans Igualtat	Quart any	Recursos humans	Ind. 5.1.1. a. Existència del Pla de prevenció de riscos laborals revisat.
Acció 5.1.2. Fer un seguiment de les baixes amb perspectiva de gènere	Recursos humans	Anual	Recursos humans	Ind. 5.1.2.a. Existència d'un registre de baixes segons gènere, durada i motiu.

Objectiu general 6. Garantir l'absència d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual a l'Ajuntament

Objectiu específic 6.1. Consolidar el compromís de l'Ajuntament en contra de qualsevol tipus de violència masclista i LGTBIfòbia dins de l'organització

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.1. Aprovar una declaració de tolerància zero davant les discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.	Equip de govern Igualtat	Primer any	Recursos humans	Ind. 6.1.1.a. Existència d'un document aprovat de compromís amb tolerància zero.

Objectiu específic 6.2. Promoure i establir eines per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual.

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.2.1. Elaboració del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Tota la plantilla Recursos humans Igualtat	Primer i segon any	Recursos humans	Ind. 6.2.1.a. Existència d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual.
Acció 6.2.2. Difusió, a través d'una campanya comunicativa, entre el conjunt de la plantilla del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Comunicació Igualtat	Segon any	Recursos humans	Ind. 6.2.2.a. Existència d'una campanya de comunicació i difusió del protocol. Ind. 6.2.2.b. Existència de missatgeria i material informant de l'existència del protocol i com accedir-hi.
Acció 6.2.3. Establir formacions dins de les mesures de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Recursos humans Igualtat	Segon any	Recursos humans Recursos econòmics	Ind. 6.2.3.a. Nombre de formacions realitzades Ind. 6.2.3.b. Nombre d'hores de formacions planificades Ind. 6.2.3.c. Nombre d'hores de formacions realitzades
Acció 6.2.4. Formar a la plantilla en matèria de deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGTBI	Recursos humans Igualtat	Segon any	Recursos humans	Ind. 6.2.4.a. Realització de la formació. Ind. 6.2.4.b. Nombre i gènere de participants a la formació.

Objectiu general 7. Fomentar que l'organització garanteixi l'accés a les mesures de suport a la conciliació i es faci corresponsable

Objectiu específic 7.1. Garantir l'accés a les mesures de suport a la conciliació de manera igualitària

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.1. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat	Responsable del i les treballadores Comunicació	Anual	Recursos humans	Ind. 7.1.1.a. Existència de la informació sobre mesures de conciliació. Ind. 7.1.1.b. Nombre d'accions de difusió realitzades. Ind. 7.1.1.c. Evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per gènere.

Objectiu específic 7.2. Millorar i analitzar les mesures existents en matèria de flexibilitat horària

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.2.1. Fer una valoració de l'impacte del teletreball amb perspectiva de gènere	Recursos humans	Quart any	Recursos humans	Ind. 7.2.1.a. Existència de recollida de dades de qui realitza teletreball segons gènere. Ind. 7.2.1.b Existència d'un informe d'avaluació de l'impacte del teletreball a la plantilla
Acció 7.2.2. Incorporació d'una bossa d'hores per tal d'aconseguir que la flexibilitat horària sigui un estratègia per donar resposta a les necessitats del personal	Recursos humans	Quart any	Recursos humans	Ind. 7.2.2.a. Existència d'una bossa d'hores. Ind. 7.2.2.b. Nombre de persones que utilitzen la bossa d'hores segons gènere.
Acció 7.2.3. Recollir les necessitats en matèria de conciliació i situacions de discriminació que es puguin donar i promoure actuacions de millora.	Tota la plantilla Recursos humans	Bianualment	Recursos humans	Ind. 7.2.3.a. Nombre de sessions participatives realitzades. Ind. 7.2.3.b. Nombre i tipus d'actuacions implementades. Ind. 7.2.3.c. Nombre de persones que han utilitzar noves actuacions segons gènere.

CRONOGRAMA

	20	2022				2023				2024			
	21												
	4rt	1r	2n	3r	4rt	1r	2n	3r	4rt	1r	2n	3r	4rt
Acció 1.1.1. Creació i sosteniment d'una comissió d'igualtat encarregada dels desplegament i implementació del pla d'igualtat intern													
Acció 1.1.2. Nomenar una persona responsable del desplegament del pla d'igualtat en les àrees claus (tenint en compte el nombre d'hores de la jornada que destinaran)													
Acció 1.1.4. Assignar un pressupost anual a l'execució del pla d'igualtat intern													
Acció 1.1.5. Sistematitzar les accions externes que ja s'estan realitzant i promoure de noves a partir de l'elaboració d'un pla d'igualtat extern de cara a la ciutadania													
Acció 1.1.6 Sistematització de les tasques de promoció d'igualtat per part de la responsable de recursos humans													
Acció 1.1.7 Reforçar, a través de la pàgina web i les xarxes socials de l'Ajuntament i altres mitjans, la comunicació de les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat													
Acció 1.2.1. Difusió del pla d'igualtat a tota la plantilla													
Acció 1.2.2. Informació periòdica de les accions que es van portant a terme a la plantilla													
Acció 1.2.3. Formar a l'equip de govern en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva													
Acció 1.3.1. Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes													
Acció 1.3.2. Incloure en el pla anual de formació espais formatius de comunicació amb perspectiva de gènere													
Acció 1.4.1. Adaptació dels formularis i documentació d'acord amb la diversitat sexual i de gènere													

Acció 6.1.1. Aprovar una declaració de tolerància zero davant les discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.	■													
Acció 6.2.1. Elaboració del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	■	■	■	■	■									
Acció 6.2.2. Difusió, a través d'una campanya comunicativa, entre el conjunt de la plantilla del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual				■	■	■								
Acció 6.2.3. Establir formacions dins de les mesures de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe					■	■								
Acció 6.2.4. Formar a la plantilla en matèria de deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGTBI					■	■								
Acció 7.1.1. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat			■				■					■		
Acció 7.2.1. Fer una valoració de l'impacte del teletreball amb perspectiva de gènere														■
Acció 7.2.2. Incorporació d'una bossa d'hores per tal d'aconseguir que la flexibilitat horària sigui un estratègia per donar resposta a les necessitats del personal												■	■	
Acció 7.2.3. Recollir les necessitats en matèria de conciliació i situacions de discriminació que es puguin donar i promoure actuacions de millora					■									■

Bibliografia

- Consell d'Europa, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999.
- Instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis del Departament a la Llei 11/2014, que garanteix el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Quaderns de legislació, 75.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6919 – 23/07/2015.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 5123 - 20/04/2008.
- 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. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6730 – 17/10/2014.
- *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.
- 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. Boletín Oficial del Estado, Núm. 3244 – 07/03/2019.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- *Recull de termes Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departament de treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

Documentació interna:

- Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017)
- Bases i convocatòries de plaça (2019-2020)
- Estudi organitzatiu: organigrames polític i tècnic i funcions dels i les treballadores (2020)
- Notes de premsa (2020-2021)
 - La Fira de Santa Llúcia es reconverteix en un mercat de Nadal i productes de proximitat (4/12/2020)
 - David Canal&Amics guanya el primer concurs de versions professionals del "Fum, fum, fum" de Prats (13/12/2020)
 - Prats viurà una cavalcada de Reis ampliada que es podrà veure des dels balcons i finestres (27/12/2020)
 - Prats habilita una parada de cavalls pel projecte de rutes eqüestres al Lluçanès (28/12/2020)
 - Prats de Lluçanès no viurà la Festa Major de Sant Vicenç (13/01/2021)
- Reglament de la Taula d'Igualtat de Prats de Lluçanès
- Pla de Prevenció de Riscos Laborals

Índex de taules i gràfics

Gràfic 1. Respostes de l'enquesta segons identitat de gènere.....	12
Gràfic 2. Respostes de l'enquesta segons edat	12
Gràfic 3. Respostes a l'enquesta segons comandament.....	13
Gràfic 4. Respostes de l'enquesta segons antiguitat	13
Gràfic 5. Composició del govern local segons gènere	27
Gràfic 6. Composició de la representació legal de les persones treballadores	29
Taula 1. Percepció de la plantilla en relació a la igualtat de gènere	30
Taula 2. Freqüència amb la que s'ha viscut alguna d'aquestes situacions a la feina a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, on 1 és "mai" i 5 és "sempre"	31
Gràfic 7. Composició de la plantilla segons sexe.....	35
Gràfic 8. Distribució d'homes i dones de la plantilla segons departament.....	37
Gràfic 9. Composició de la plantilla segons grup professional	38
Taula 3. Proporció d'homes i dones segons grup professional	39
Taula 4. Proporció d'homes i dones segons grup professional (si es tenint en compte la internalització dels càrrecs d'arquitecte i enginyer).....	39
Gràfic 10. Composició de la plantilla segons tipus de contracte	41
Gràfic 11. Composició segons tipus de jornada laboral	42
Gràfic 12. Percentatge de dones i homes en les noves contractacions, 2019 -2020	43
Taula 5. Noves contractacions segons sexe i lloc de treball, 2019 i 2020	44
Taula 6. Noves contractacions segons sexe i grup professional, 2019-2020.....	44
Taula 7. Baixes o extincions de contracte segons gènere i motiu, 2020	46
Taula 8. Mitjana i mediana de les retribucions i complements segons tipus i sexe	48
Taula 9. Mitjana i mediana de les retribucions anuals l'any 2020 segons grup professional i sexe	48
Taula 10. Plantilla segons sexe i antiguitat	51
Taula 11. Baixes per malaltia comuna segons sexe i any	54

Taula 12. Valoracions del grau d'acord de la plantilla, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord':
A la meva feina l'espai de treball és completament accessible i s'adequa a les necessitats de
totes les persones 55

Gràfic 13. Valoracions mitges de l'espai de treball. 1 (molt dolenta) a 5 (molt bona)..... 56