



●

RESOLUCIÓ OAC/ADM/069/2023, per la qual s'aprova el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya (període 2023-2026).

●

L'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligatorietat de les entitats del sector públic de Catalunya de disposar d'un pla d'igualtat.

Dins de la normativa reguladora del sector públic, la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que, amb independència de la seva no aplicabilitat directa a l'Oficina Antifrau de Catalunya (endavant, OAC), és una bona referència a títol d'interpretació, preveu per a les administracions públiques l'obligatorietat de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, alhora que preveu com a mesura a implementar, l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

També amb caràcter general i per al sector privat, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la redacció atorgada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, estableix l'obligatorietat de les empreses de disposar d'un pla d'igualtat, disposant, el Reial Decret-Llei esmentat els terminis en els quals entra en vigor l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat, segons el número de personal empleat.

Com es veu, tots els àmbits organitzatius del nostre país, amb independència de la seva naturalesa organitzativa i règim jurídic que li resulti aplicable, han de disposar d'un pla d'igualtat, en els termes i amb el contingut que tota la normativa esmentada estableix.

L'OAC, mitjançant un procediment de contractació menor, atesa la quantia, i amb publicitat mitjançant la Plataforma de Serveis de Contractació Pública, va licitar la contractació de la redacció del Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC per al període 2023-2026, contractació que, una vegada valorades i puntuades totes les ofertes rebudes, va ser

adjudicada a l'entitat iQcoop SCCL (Quotidiana) mitjançant resolució de 23 de març de 2022.

Des de la data d'adjudicació i durant tota la resta de l'exercici 2022, s'ha dut a terme l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC 2023-2026. En aquest procés d'elaboració hi ha participat, especialment en la fase principal i substantiva, que és la de diagnosi, la representació del personal de l'OAC, juntament amb dues persones més al servei de l'OAC (una del col·lectiu de personal funcionari i una del col·lectiu de personal laboral) i l'Àrea d'Administració, Recursos Humans i Pressupost. Així mateix, durant la fase de diagnosi, s'han dut a terme entrevistes a diverses persones al servei de l'OAC, amb perfils personals i professionals prou diversos per obtenir la millor representació de tots els perfils existents a l'OAC, i una enquesta a tot el personal de l'OAC, que ha estat resposta de forma massiva.

Després de la fase de diagnosi, i valorat el resultat de la mateixa mitjançant reunió conjunta de les consultores i les persones al servei de l'OAC abans esmentades, la consultora contractista ha lliurat, el propassat 15 de desembre de 2022, el document final del Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC (2023-2026), que conté tota la diagnosi de manera detallada, així com un pla d'acció amb un seguit de mesures a implementar, el seu calendari i indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació del Pla.

Una vegada rebut el document final del Pla d'Igualtat de l'OAC (2023-2026), escau la seva aprovació per part de la direcció de l'OAC i la seva difusió a tot el personal al servei de l'OAC, i iniciar la implementació de les mesures que en el mateix s'estableixen d'acord amb el calendari d'actuacions establert, així com també donar-li la deguda publicitat a la seu electrònica de l'entitat.

Per altra banda, dins de les mesures que estableix el Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC (2023-2026), es contemplen mesures de declaració per part de la institució en relació al compromís de la mateixa amb la igualtat de gènere. Per això, alhora de dur a terme l'aprovació del Pla, escau també dur a terme aquesta declaració institucional.

En aquest sentit, l'elaboració i aprovació d'aquest primer Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC referma el compromís de l'Oficina Antifrau de Catalunya i de la seva direcció amb la igualtat de gènere i amb totes aquelles actuacions que, per garantir aquesta igualtat, es puguin implementar.

Així, escau treballar de manera decidida en la implementació de totes les mesures que es contenen en el Pla, i, en especial, en dos aspectes que es reflecteixen ja sigui en la diagnosi del Pla com en les mesures a implementar, això és, apostar per assolir la paritat en la composició dels òrgans de selecció i de provisió de llocs de treball, que permeti aportar la perspectiva de gènere des de la paritat alhora de seleccionar personal per prestar serveis a l'OAC, i apostar també, en la mesura que es vagin

produint vacants o noves necessitats organitzatives, per assolir la paritat en els càrrecs de responsabilitat de l'Oficina, com ara la direcció adjunta, les direccions funcionals, i en les persones que ocupen llocs de cap d'Àrea.

Per tot això, en ús de les funcions que em confereix l'article 6 de les Normes d'actuació i de règim interior de l'Oficina Antifrau de Catalunya mitjançant aquesta Resolució es procedeix a l'aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al període 2023-2026, i se'n dona publicitat.

RESOLC:

- 1.** Aprovar el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al període 2023-2026, que s'adjunta a aquesta Resolució.
- 2.** Establir que, per part de tots els òrgans i persones al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya que es detallen en el Pla, es dugui a terme la implementació de les mesures del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al període 2023-2026, que preveu el mateix Pla i d'acord amb el calendari que s'hi conté, així com fer-ne el seguiment i avaluar-ne el compliment.
- 3.** Comunicar aquesta resolució a tot el personal al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya i publicar-la a la seu electrònica de l'entitat.

Oficina Antifrau de Catalunya, a la data de la signatura

**Miguel Ángel
Gimeno Jubero**
Director

Fecha:
2023.01.23
13:06:42
+01'00'

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE (2023 – 2026)

OFICINA ANTIFRAU DE CATALUNYA

Quotidiana (iQcoop,sccl)

F67347120

Novembre 2022

ÍNDEX

Introducció	3
Marc normatiu.....	4
Metodologia	10
Eix d'anàlisi 1. Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere	14
Eix d'anàlisi 2. Composició de l'organització.....	31
Eix d'anàlisi 3. Condicions laborals	45
Eix d'anàlisi 4. La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació	67
Eix d'anàlisi 5. Comunicació inclusiva.....	75
Eix d'anàlisi 6. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	83
Pla d'accions	91
Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació.....	104
Bibliografia	107

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'Oficina Antifrau entoma mostrant la seva aposta ferma per a la reducció de les desigualtats i les discriminacions.

Amb l'elaboració del primer Pla d'Igualtat de l'Oficina Antifrau, aquesta institució es compromet a sumar el seu esforç al d'altres institucions, empreses i organitzacions en pro de la igualtat.

Per tal de reduir les situacions de desigualtat entre homes i dones que es poden donar a l'àmbit laboral, 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.

El present document és una diagnosi que mostra la situació de la institució en relació a la igualtat de gènere, centrant-se en el personal que la conforma.

¹ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, Núm. 71 – 23-03-2007.

Marc normatiu

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les administracions públiques 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 i indirecta. És una inèrcia social sobre la que cal primer ser-ne conscient, per després desafiar.

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 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.
- **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.
- **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.
- **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:

Fase 1. Consta de les següents tasques:

- Recopilació d'informació quantitativa relativa al personal
- Recopilació d'informació qualitativa relativa a la cultura organitzativa
- Realització d'una enquesta dirigida al conjunt del personal
- Realització de 5 entrevistes semiestructurades a informants clau

Fase 2. Anàlisi de la informació recopilada i redacció del document de diagnosi

Eines metodològiques

La **diagnosi** està realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per l'Oficina Antifrau. L'anàlisi centra el seu marc temporal en l'any 2021 per a la informació de tipus quantitatiu, i en l'any 2022 per a la informació de tipus qualitatiu, com són les entrevistes i l'enquesta.

Pel que fa a les dades quantitatives, s'ha fet un recull d'informació de registre del personal. Alhora, s'ha recopilat i analitzat diversos documents relatius al funcionament intern de l'organització i documentació comunicativa per tal de percebre si la cultura organitzativa és favorable a la igualtat.

S'han realitzat 7 entrevistes semiestructurades dirigides a determinats perfils de l'Oficina Antifrau. S'han escollit persones amb perfils diversos tenint en compte elements com el lloc de treball, graus de responsabilitat, nivells d'antiguitat i altres característiques sociodemogràfiques com el gènere, l'edat, o les càrregues familiars.

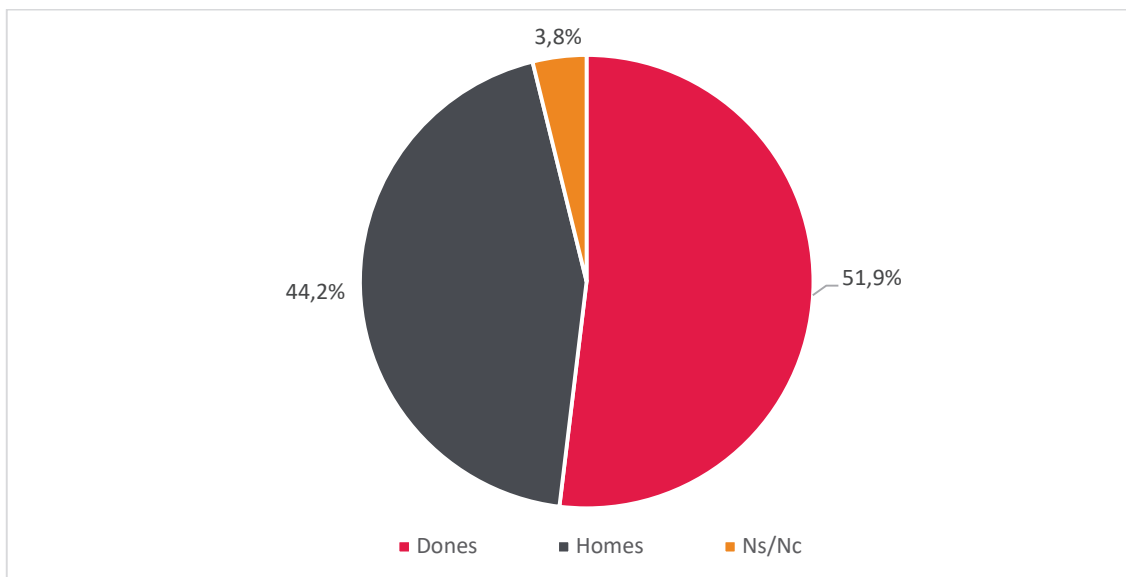
Aquestes entrevistes s'han realitzat amb l'objectiu d'obtenir elements de context que faciliten la comprensió de les dades de tipus quantitatiu. Alhora, les entrevistes també responen a l'objectiu d'obtenir informació de tipus subjectiu relacionada amb la realitat dels diversos perfils entrevistats. Finalment, cal apuntar que a les entrevistes s'han plantejat qüestions relacionades

amb els eixos d'anàlisi que guien aquesta diagnosi i que són les temàtiques que la llei obliga a incloure en les diagnosi dels Plans d'Igualtat.

També s'ha realitzat una enquesta al personal de l'Oficina Antifrau. Aquesta enquesta ha servit per a obtenir informació entorn les percepcions del personal sobre les situacions de desigualtat o discriminació que esdevenen a la institució, així com per identificar àmbits prioritaris de treball en matèria d'igualtat.

L'enquesta ha estat resposta per 52 persones². D'aquestes persones, 27 s'identifiquen com a dones -representant el 51,9%, 23 s'identifiquen com a homes -representant el 44,2%- i dues persones no responen aquesta pregunta -representant el 3,8% del total- tal com mostra el següent gràfic.

Gràfic 1. Respostes a l'enquesta segons sexe



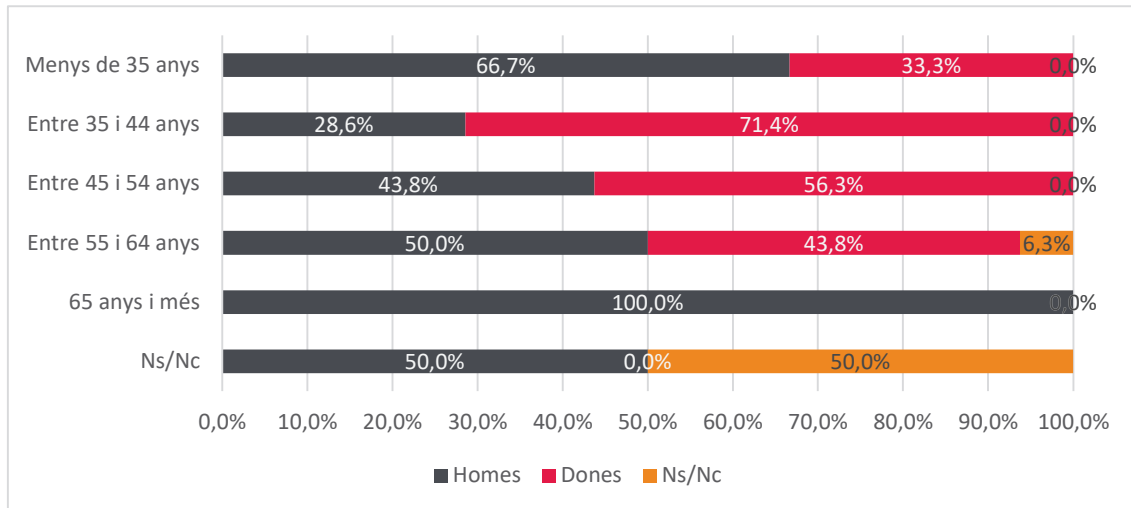
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Al fixar-nos en les edats de les persones que han respost l'enquesta, s'observa que la major part de la plantilla té entre 45 i 64 anys, ja que el 61,5% de les respostes a l'enquesta són de persones que es troben entre aquestes edats. Al fixar-nos en la interacció entre el sexe i l'edat, el gràfic següent mostra com, amb l'excepció de les persones menors de 35 anys -que

² L'enquesta ha estat resposta per 52 persones, que són el 100% de les persones que treballen a l'Oficina Antifrau en el moment en el que l'enquesta es va portar a terme (mes de juny de 2022). Aquesta xifra contrasta amb les 49 persones que apareixen a la relació de llocs de treball a 31 de desembre de 2021, i l'explicació d'aquesta diferència respon al fet que l'enquesta ha estat resposta per al conjunt de la plantilla i també per les tres persones que formen part dels alts càrrecs, que no apareixen a la relació de llocs de treball, i que, per tant, no s'incorporen com a membres de l'Oficina Antifrau, ja que tenen un règim laboral diferenciat.

són només 3 persones: dos homes i una dona-, els homes són majoria entre el personal de més edat, mentre que les dones són majoria entre el personal més jove.

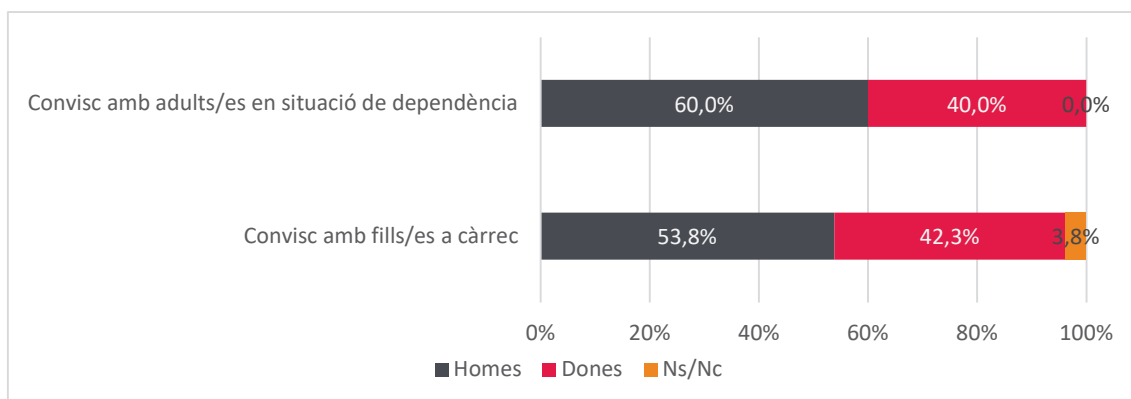
Gràfic 2. Respostes a l'enquesta segons sexe i grups d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Per tal de seguir aprofundint en el perfil de les persones que han respost l'enquesta, cal apuntar que només 5 persones conviuen amb persones adultes en situació de dependència, i d'aquestes 3 són homes i dues són dones, mentre que 26 persones conviuen amb fills i filles a càrrec, i d'aquests 14 són homes i 11 són dones. Així, del personal que treballa a l'Oficina Antifrau, s'observa que hi ha més homes que dones amb persones dependents a càrrec.

Gràfic 3. Respostes a l'enquesta segons sexe i persones dependents a càrrec



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Finalment, cal apuntar que també s'ha analitzat documentació que regeix el funcionalment de la institució i que està publicada a la plana web de l'Oficina Antifrau, com ara els Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya, que regula també les condicions laborals del personal de l'Oficina. Així mateix, també s'ha analitzat la comunicació interna i externa de la institució a través de publicacions a la plana web i a les xarxes socials, així com notes de premsa i comunicacions dirigides al personal.

La present diagnosi recull un seguit d'ítems que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de la institució en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquests ítems s'estructuren en vuit eixos d'anàlisi que permeten avaluar el grau de d'igualtat entre homes i dones en diferents aspectes:

- Eix 1. Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
- Eix 2. Composició de l'organització
- Eix 3. Les condicions laborals
- Eix 4. La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
- Eix 5. La comunicació, imatge i llenguatge
- Eix 6. Assetjament sexual i per raó de sexe

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 la institució. Per a l'anàlisi de cada ítem, es facilita una taula que inclou la informació següent:

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

A continuació, es mostren el conjunt dels ítems, organitzats en els diferents eixos d'anàlisi. Després de l'anàlisi i càlcul dels ítems es recullen les valoracions de tots els ítems, que permeten una perspectiva general -i genèrica- de la situació a l'Oficina Antifrau.

Eix d'anàlisi 1. Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere

El primer eix d'anàlisi fa referència a l'existència d'eines institucionals per a incorporar la perspectiva de gènere de l'organització. Per avaluar aquest element es mesurarà el compromís de la institució amb la igualtat de gènere, així com l'existència d'eines que contribueixen a la incorporació de la perspectiva de gènere, com són les accions internes i externes en pro de la igualtat, la composició de l'estructura política tenint en compte el sexe i les característiques per a accedir-hi, i l'existència de clàusules d'igualtat en les licitacions i contractacions d'empreses proveïdores de serveis.

En relació a la cultura organitzativa, cal destacar que analitzar-la és clau des de la perspectiva de gènere. La cultura interna d'una organització són les dinàmiques que regulen el funcionament d'una organització, ja sigui a nivell formal com informal. La informalitat sovint és un element que contribueix a generar situacions de desigualtat i discriminació de les dones, ja que l'absència de mecanismes de control contribueix a deixar més espai a les dinàmiques androcèntriques. Així, per conèixer la situació de l'Oficina Antifrau en relació a la cultura organitzativa, hem analitzat la opinió de la plantilla en relació a la igualtat, l'existència de dinàmiques internes favorables a la igualtat, i l'existència de perspectiva de gènere en l'actació ordinària de la institució.

Eix	Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
Ítem	1.1. Compromís de la institució amb la igualtat de gènere
Font	Documentació interna: -Memòria d'activitats de l'Oficina Antifrau de Catalunya. Exercici 2021
Període	2021
Resultat	L'Oficina Antifrau mostra el seu compromís amb la igualtat a través de d'accions d'elaboració i difusió de materials, així com de la participació en taules rodones per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament de l'acció anticorrupció. També destaca en positiu el fet que la memòria recull les dades relatives a qui presenta sol·licituds d'informació i a qui formula denúncies desagregades segons el sexe.

A través de la memòria d'activitats es recullen el conjunt d'activitats que la institució ha portat a terme en pro de la igualtat de gènere. La implementació d'accions que tenen aquesta perspectiva és una mostra clara del compromís de l'Oficina Antifrau amb la igualtat de gènere.

Així, l'anàlisi de la Memòria d'activitats de l'Oficina Antifrau de Catalunya de l'any 2021 mostra que es recullen les dades sobre qui presenta les sol·licituds d'informació desagregades per gènere. Així mateix, també s'incorporen dades sobre el gènere de la persona denunciant. Aquest element es detecta com a molt positiu, ja que contribueix a mostrar quin perfil de persones accedeixen a la institució, i tenint en compte com les dades mostren una profunda masculinització d'aquests perfils, això pot orientar canvis per a construir una institució més accessible per a les dones.

A nivell d'accions, la Memòria d'activitats destaca i la difusió de l'estudi elaborat per l'Institut de Drets Humans de Catalunya sobre el vincle entre la corrupció i els drets humans, encarregat per l'Oficina Antifrau. Aquest estudi incorpora a les recomanacions el fet *"d'integrar també l'enfocament de gènere en les estratègies anticorrupció a fi de transversalitzar el gènere en les polítiques anticorrupció, acompanyades de dotació pressupostària"* així com *"involucrar activament les dones, generant mecanismes de seguiment sensibles al gènere"* o *"crear mecanismes de rendició de comptes, incloent-hi mecanismes segurs de denúncia, per a les dones, que siguin transparent, independents, accessibles, segurs, de fàcil ús i amb sensibilitat d gènere"*.

En aquest mateix sentit, destaca en positiu la jornada *"Y yo qué gano"* que es realitza en motiu del dia internacional de la violència contra les dones, sumant els esforços de l'Oficina Antifrau a l'acte

contra la corrupció sexual organitzat per la Contraloria General de la República de Xile, amb l'impuls del Grup de treball sobre Igualtat de Gènere i No Discriminació.

Eix	Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
Ítem	1.2. Composició i accés a l'estructura política segons sexe
Font	Plana web de l'Oficina Antifrau: - https://www.antifrau.cat/index.php/es/la-institucio/el-director.html - https://www.antifrau.cat/index.php/es/la-institucion/organitzacion-interna/director-adjunto.html Llei 14/2008, del 5 de novembre, de l'Oficina Antifrau de Catalunya Pla d'Igualtat de Gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, gener del 2020
Període	2022
Resultat	El Parlament de Catalunya és l'òrgan responsable d'escollir el director de l'Oficina Antifrau, per una majoria de tres cinquenes parts. El director és qui proposa la persona que ocupa la plaça de direcció adjunta. Actualment, el director, el director adjunt i les dues persones que ocupen els càrrecs de direccions funcionals són homes. Malgrat que el Parlament de Catalunya disposa d'una acció al seu pla d'igualtat que proposa designar aquests càrrecs tenint en compte criteris de paritat, encara no s'ha iniciat l'aplicació d'aquesta mesura. En aquest cas, l'Oficina Antifrau no disposa de mecanismes per proposar que l'estructura política tingui una composició equilibrada.

La Llei 14/2008, del 5 de novembre, de l'Oficina Antifrau de Catalunya, al segon capítol, a l'article 8 estableix les funcions de la direcció de l'Oficina, i detalla com es realitza la seva elecció, tal com mostra el següent fragment:

"Article 8. El director o directora

- 1. Al capdavant de l'Oficina Antifrau de Catalunya hi ha el director o directora, nomenat segons el que estableix aquesta llei, que ha d'exercir el càrrec amb plena independència i objectivitat.*
- 2. El director o directora de l'Oficina Antifrau no pot estar afiliat a cap partit polític, sindicat ni associació empresarial.*
- 3. El director o directora de l'Oficina Antifrau no rep instruccions de cap autoritat en l'exercici de les seves funcions i actua amb sotmetiment, en tots els casos, a la llei i el dret.*
- 4. El mandat del director o directora de l'Oficina Antifrau és de nou anys des de la data en què és elegit pel Parlament, i no pot ésser renovat.*

Article 9. Elecció i nomenament

1. *El director o directora de l'Oficina Antifrau de Catalunya és elegit pel Parlament a proposta del Govern entre els ciutadans majors d'edat que gaudeixen del ple ús de llurs drets civils i polítics i compleixen les condicions d'idoneïtat, probitat i professionalitat necessàries per a exercir el càrrec. Els elegits han de tenir veïnatge administratiu a Catalunya.*
2. *Per a nomenar el director o directora de l'Oficina Antifrau, el president o presidenta de la Generalitat, en nom del Govern, ha de proposar al Parlament el candidat o candidata, el qual ha de comparèixer davant la comissió parlamentària corresponent per a ésser avaluat amb relació a les condicions requerides per al càrrec.*
3. *El candidat o candidata, després de la compareixença a què fa referència l'apartat 2, és elegit director o directora de l'Oficina Antifrau pel Ple del Parlament per majoria de tres cinquenes parts. Si no obté la majoria requerida, s'ha de sotmetre a una segona votació, en la mateixa sessió del Ple, en què requereix el vot favorable de la majoria absoluta dels membres de la cambra per a ésser elegit.³*
4. *El director o directora de l'Oficina Antifrau és nomenat pel president o presidenta del Parlament i ha de prendre possessió del càrrec en el termini d'un mes des de la data de la publicació del nomenament en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya."*

Així doncs, el director o directora de l'Oficina Antifrau és elegit pel Parlament de Catalunya a proposta de la persona que ostenta el càrrec de la presidència de la Generalitat. Si aquesta persona no obté una majoria de tres cinquenes parts de vots favorables, s'haurà de sotmetre a la segona volta, que requereix el vot favorable de la majoria absoluta dels membres de la càmera. El mandat de la direcció de l'Oficina Antifrau era de 9 anys no renovables, però s'ha revisat recentment i actualment aquest mandat es de 6 anys no renovables.

La direcció de l'Oficina Antifrau és qui pot designar a una persona amb capacitat i competència tècnica acreditada per ocupar el càrrec de direcció adjunta. Aquesta proposta ha de comptar amb la conformitat de la Comissió d'Assumptes Institucionals del Parlament de Catalunya. També designa la persona que ocupa el càrrec de la direcció funcional.

Actualment, de les quatre persones que constitueixen els alts càrrecs de la institució, totes quatre persones són homes. Són el director, el director adjunt, el director d'investigacions i el director de prevenció.

³ El text de l'apartat 3 de l'article 9 correspon a la modificació que en va fer l'article 1 de la Llei 7/2009, del 13 de maig, de modificació de la Llei 14/2008, del 5 de novembre, de l'Oficina Antifrau de Catalunya. El nou text va entrar en vigor el 16 de maig de 2009. La redacció anterior, en la Llei 14/2008, era: «3. El director o directora de l'Oficina Antifrau, després de la compareixença a què fa referència l'apartat 2, és elegit pel Ple del Parlament per majoria de tres cinquenes parts.»

Tenint en compte les dades que apareixen a la diagnosi del Pla d'Igualtat del Parlament de Catalunya⁴, de les 3 persones que el Parlament de Catalunya ha nomenat per a ocupar el càrrec de direcció de l'Oficina Antifrau entre l'any 2009 i l'any 2018, no s'ha nomenat a cap dona.

L'Oficina Antifrau no disposa de cap mecanismes per a garantir una composició equilibrada dels alts càrrecs. Tot i així, destaca en positiu que el Pla d'Igualtat del Parlament de Catalunya recull entre les accions del pla el fet de reduir la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament⁵, com seria el cas del director o directora de l'Oficina. Així doncs, aquesta acció del Parlament pot contribuir a la reducció de la bretxa de gènere en l'accés a l'estructura política.

⁴ Diagnosi del Pla d'Igualtat del Parlament de Catalunya, setembre 2019. Taula 5.11, pàgina 187. Disponible a <https://www.parlament.cat/document/actualitat/38460679.pdf>

⁵ Pla d'Igualtat de Gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, gener del 2020, pàgina 24. Disponible a <https://www.parlament.cat/document/actualitat/38479624.pdf>

Eix	Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
Ítem	1.3. Existència de clàusules d'igualtat en les licitacions i contractes
Font	Plana web del perfil del contractant de l'Oficina Antifrau de Catalunya (https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin_pscp/AppJava/awardnotice.pscp?reqCode=searchPcan&idCap=26158401&lawType=2&aggregatedPublication=false&pagingPage=0):
Període	2022
Resultat	No s'identifiquen clàusules que puguin contribuir a que les empreses que interactuen amb l'Oficina Antifrau disposin de plans d'igualtat, ni cap element que faciliti la contractació d'empreses amb mesures d'igualtat o que contribueixin a ocupar a una majoria de dones.

A la plana web del perfil del contractant de l'Oficina Antifrau apareix que aquesta institució ha realitzat 5 adjudicacions de contractes a empreses proveïdores per el desenvolupament de diferents tasques a externalitzar. Les adjudicacions analitzades són les següents:

- Realització d'una enquesta en línia per al baròmetre 2022 de l'Oficina Antifrau de Catalunya: "La corrupció a Catalunya: percepcions i actituds ciutadanes, 2022"
- Contractació d'un servei professional de definició funcional i disseny d'un gestor electrònic d'expedients de la Direcció d'Anàlisi i Investigacions de l'Oficina Antifrau de Catalunya (OAC)
- Prestació d'un servei que subministri diàriament un recull de premsa de seguiment informatiu (Press Clipping)
- Serveis de preproducció, producció i postproducció d'elements comunicatius audiovisuals (quatre àudios i tres vídeos), en el marc del nou espai de consulta i assessorament sobre dilemes ètics, DialÈtic
- Contractació de l'elaboració d'un pla d'igualtat de gènere per a l'Oficina Antifrau de Catalunya

A través de la revisió d'aquests contractes, s'observa que no hi ha cap convocatòria que incorpori clàusules que puguin contribuir a afavorir que les empreses que interactuen amb la institució estiguin al dia de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere, és a dir, que disposin de plans d'igualtat segons allò establert a la legislació actual, així com clàusules que afavoreixin la contractació d'empreses que compten amb una majoria de dones.

Sí que destaca en positiu en el contracte relatiu a la Realització d'una enquesta en línia per al baròmetre 2022 de l'Oficina Antifrau de Catalunya: "La corrupció a Catalunya: percepcions i actituds ciutadanes, 2022" que s'obliga que l'empresa proveïdora ofereixi dades amb *"l'encreuament per la variable sexe sempre hi ha de ser present en aplicació del que disposa la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes."*

Finalment, el contracte relatiu a la provisió de serveis per a l'elaboració d'un pla d'igualtat, no inclou cap clàusula relativa a l'existència de mesures d'igualtat a l'empresa, però sí que requereix que l'empresa contractada disposi de coneixement sobre aquesta matèria, donat l'objecte del contracte.

Eix	Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
Ítem	1.4. Opinió del personal favorable a la igualtat
Font	Enquesta
Període	2022
Resultat	La plantilla no mostra rebuig a l'aplicació de mesures però tampoc les considera molt necessàries. Les treballadores perceben en major mesura que els treballadors la necessitat d'aplicar-ne, així com l'existència de desigualtats presents a l'òrgan.

En general, la plantilla de l'Oficina Antifrau no mostra rebuig a l'aplicació de mesures que afavoreixen i promouen la igualtat, però tampoc les considera del tot necessàries. En aquest sentit, les valoracions totals oscil·len entre el 3,5 i el 3,9 en una escala de 1 a 5 on 1 és el valor que descarta la necessitat de mesures, i 5 les troba imprescindibles. No obstant, al creuar per sexe s'observa que les treballadores perceben en major mesura que els treballadors la necessitat d'aplicar aquest tipus de mesures.

Alhora, la mesura que es detecta com la més necessària tant per homes com per dones és la relativa a l'augment de la flexibilitat en les mesures de conciliació. Les mesures que es detecten com a menys necessàries són les relacionades amb l'accés, la promoció, la retribució i la millora de les condicions laborals per als homes -amb una valoració de 3,09 sobre 5-, mentre que aquesta és la mesura que rep una valoració major per part de les dones -amb una valoració de 4 sobre 5-. En aquest sentit, cal destacar que les accions dirigides a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere reben una valoració molt més elevada per part de les dones -de 3,77 sobre 5- que pels homes -que és de 3,36 sobre 5-. Així, la mesura que mostra major diferència entre les percepcions de dones i homes és la relativa a les condicions laborals, diferència que ve donada, segurament, pel fet que elles, que ocupen una proporció molt menor que els homes de càrrecs de responsabilitat, i viuen en major mesura que els homes les desigualtats en les condicions laborals.

Les valoracions més elevades dels homes són relatives a la necessitat de portar a terme accions de conciliació -amb un valor de 3,83 sobre 5- i corresponsabilitat -amb una valoració de 3,82 sobre 5-. Aquestes xifres mostren com els homes pateixen les problemàtiques per a conciliar en major mesura del que pateixen qüestions relacionades amb les condicions laborals i l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Taula 1. Valoració mitjana sobre la necessitat de portar a terme les següents accions, on 1 és 'gens necessària' i 5 és 'molt necessària'

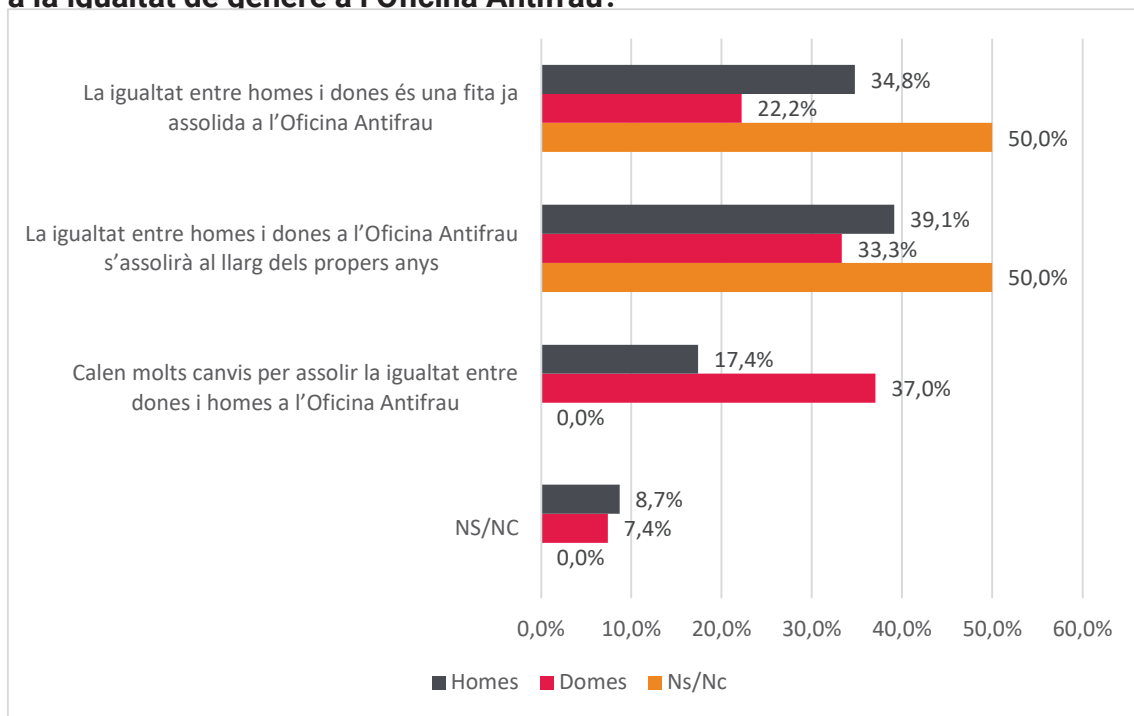
	Homes	Dones	Ns/Nc	Total
Aplicar més mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals garanteixin la igualtat efectiva de dones i homes	3,09	4,00	2,00	3,53
Realitzar més accions dirigides a la prevenció, detecció i actuació vers l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere	3,36	3,77	2,00	3,53
Augmentar la flexibilitat de les mesures de conciliació existents	3,83	3,88	2,5	3,81
Aplicar més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral i familiar	3,82	3,77	2	3,72

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Al preguntar sobre les percepcions del personal entorn la situació de la igualtat a l'Oficina Antifrau, s'observa que la majoria de les respostes són en positiu. Així, el 28,8% opinen que la igualtat entre homes i dones és una fita ja assolida mentre que el 36,5% de les persones que han respost l'enquesta apunten que la igualtat entre homes i dones s'assolirà al llarg dels propers anys. Per altra banda, el 26,9% de les respostes apunten que calen molts canvis per assolir la igualtat entre homes i dones, i finalment el 7,7% no responen aquesta pregunta.

A l'analitzar aquestes dades tenint en compte el sexe, el gràfic següent mostra com les dones tenen una opinió més pessimista que la dels homes en relació a l'assoliment de la igualtat efectiva entre homes i dones. Així, mentre que només el 22,2% de les dones opinen que la igualtat ja està assolida, aquest percentatge creix fins al 33,3% representant a les dones que opinen que la igualtat s'assolirà als propers anys, i creix encara més, fins al 37% que és el percentatge de dones que opinen que calen molts canvis fins a l'assoliment de la igualtat real. En canvi, les valoracions dels homes es concentren majoritàriament entre les percepcions de que la igualtat és una fita ja assolida -el 34,8%- i de que la igualtat s'assolirà en els propers anys -el 39,1%-.

Gràfic 4. Amb quina de les següents afirmacions estàs més d'acord en relació a la igualtat de gènere a l'Oficina Antifrau?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Eix	Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
Ítem	1.5. Dinàmiques internes favorables a la igualtat
Font	Enquesta
Període	2022
Resultat	<p>S'identifica una baixa freqüència de dinàmiques perjudicials per la igualtat, si bé també s'observa que han succeït i que les dones les han detectat de manera més habitual.</p> <p>La plantilla percep que es té en compte la seva opinió a les reunions, així com senten que es té en compte la feina que fan, tot i així, les opinions de les dones són més negatives que les dels homes.</p>

A partir dels resultats de l'enquesta, s'identifica una baixa freqüència de dinàmiques perjudicials als espais de treball que acostumen a perpetuar situacions de desigualtat i/o generar climes d'hostilitat. No obstant, malgrat ser poc freqüents s'observa que han succeït en alguna ocasió, ja que la majoria de situacions superen la puntuació d'1,5 en què 1 és "mai" i 5 és "sempre".

Així, la situació que s'ha percebut com a més habitual és la d'haver viscut una manca de recursos o informació per dur a terme la teva tasca. A l'altre extrem, la situació que es percep com a menys habitual és la de que es comenten i/o qüestionen les teves opcions personals.

Ahora, tal i com s'observa a la taula, les treballadores han viscut de manera més habitual que els homes aquest tipus de situacions, només amb l'excepció de les situacions d'haver vist que es facin bromes o comentaris racistes, que els homes detecten com a més habitual, tot i que la diferència entre sexes és molt baixa.

Cal apuntar que aquestes dinàmiques que es donen a l'interior de l'Oficina Antifrau, són el reflex de la societat actual, regida per rols de gènere on s'atribueixen determinades capacitats i habilitats a les persones en funció del seu sexe. Així doncs, malgrat que aquestes dinàmiques no es generen ni són exclusives de l'Oficina Antifrau, cal que aquesta disposi de mecanismes per a contribuir a eliminar el pes del gènere a l'Oficina, eliminant dinàmiques sexistes de l'Oficina Antifrau, fent un efecte d'exemple per al conjunt de la societat catalana.

Taula 2. Freqüència mitjana amb la que s'han viscut alguna d'aquestes situacions en la feina a l'Oficina Antifrau, on 1 és 'mai' i 5 és 'molt sovint'?

	Homes	Dones	Ns/Nc	Total
T'interrompen en una reunió	1,91	2,19	2	2,06
Es comenta la teva indumentària i/o el teu físic	1,38	1,54	1	1,45
Una altra persona s'apropia de les teves idees o el teu treball	1,55	2,42	2,5	2,04
Es comenten i/o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	1,18	1,36	1,00	1,27
Trobes normes o regles informals que afecten negativament la teva participació	1,64	2,27	1,00	1,94
Has viscut una situació de manca de recursos o informació per dur a terme la teva tasca	2,09	2,48	1,50	2,27
Has vist que es facin bromes o comentaris sexistes	1,83	2,00	1,00	1,90
Has vist que es facin bromes o comentaris homòfobs	1,35	1,38	1,00	1,36
Has vist que es facin bromes o comentaris racistes	1,39	1,34	1,00	1,36

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

La taula següent mostra les valoracions de les persones que han respost l'enquesta sobre si perceben que es valora la opinió professional i el treball al dia a dia. En general, les valoracions són molt positives, ja que el personal té la percepció que es té en compte la seva opinió professional a les reunions, i que es dona valor a la feina que van amb valors de 4,05 i 3,88 sobre 5 respectivament. A l'analitzar les respostes segons sexe, però, observem que les respostes de les dones són lleugerament més negatives que les dels homes en tots dos casos, però amb major diferència entre sexes en la qüestió de sentir que es dona valor a la feina feta. En aquest sentit, caldrà oferir formació als equips per a que totes les persones se sentin valorats, fet que millora l'ambient de treball.

Taula 3. Valoració mitjana sobre el grau d'acord amb les següents afirmacions, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord'

	Homes	Dones	Ns/Nc	Total
Sento que es té en compte la meua opinió professional a les reunions	4,17	3,93	3,5	4,02
Sento que es dona valor a la feina que faig	4,04	3,77	3,5	3,88

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Eix	Eines institucionals i cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
Ítem	1.6. Perspectiva de gènere en l'actuació ordinària de la institució
Font	Enquesta
Període	2022
Resultat	La majoria de la plantilla considera que s'incorpora la perspectiva de gènere tant en el treball de les àrees de l'Oficina Antifrau com en el funcionament intern en general.

A través de l'enquesta es pregunta a la plantilla si percep que s'incorpora la perspectiva de gènere en el seu treball a l'Oficina Antifrau. Incorporar la perspectiva de gènere al treball i al funcionament intern de l'organització vol dir reconèixer les aportacions de dones i homes de la mateixa manera, i tenir en compte les situacions de diferència o de desigualtat a les que es troben sotmeses les dones habitualment al seu dia a dia.

Tal com mostra la taula 4, s'observa que les valoracions del personal són majoritàriament positives, ja que són superiors a un valor de 3,5 on el valor de 5 és la consideració que sempre s'incorpora la perspectiva de gènere en el treball a l'Oficina.

A l'analitzar el detall, observem que les persones que han respost l'enquesta valoren amb una puntuació mitja de 4,12 la freqüència amb la que s'incorpora la perspectiva de gènere a l'Oficina Antifrau. Aquestes valoracions són majoritàriament positives, tot i que, cal destacar que les valoracions de les dones són més baixes que les dels homes, del 3,81 al 4,41 respectivament. Aquestes diferències s'expliquen pel context social, on elles, al patir les desigualtats de gènere més del que ho fan els homes, identifiquen en major mesura el fet de no incorporar la perspectiva de gènere en la quotidianitat de la institució.

Al consultar sobre la percepció de si el funcionament intern de l'organització incorpora la perspectiva de gènere de manera habitual, les valoracions mitges són lleugerament més baixes, situant-se amb un valor de 3,67. En aquest cas, les valoracions de les dones tornen a ser més baixes que les dels homes.

Aquestes xifres mostren que les dones senten, en major mesura que els homes, que les seves necessitats, interessos o prioritats no es tenen en compte de la mateixa manera que passa en els seus companys, o que caldria revisar dinàmiques internes per tal de garantir que elles es trobin més còmodes en el dia a dia i amb el funcionament intern de l'organització.

Taula 4. Amb quina freqüència creus que es té en compte la perspectiva de gènere⁶ en el treball a l'Oficina Antifrau, on 1 és 'mai' i 5 és 'sempre'?

	Homes	Dones	Ns/Nc	Total
En el treball del teu departament / àrea	4,41	3,81	5	4,12
En el funcionament de l'organització interna	3,95	3,35	5	3,67

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

⁶ Entenent la perspectiva de gènere com la consideració de les necessitats, interessos o prioritats de les dones i els homes com a igualment valuoses.

De les eines institucionals i la cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere a l'Oficina Antifrau destaquem:

En aquest primer eix, l'anàlisi s'ha centrat en conèixer el compromís de l'Oficina Antifrau en relació a la igualtat de gènere, així com en quines són les dinàmiques internes, i si aquestes poden estar dificultant o afavorint la participació de les dones o de persones amb perfils determinats.

El present document és el primer pla d'igualtat de l'Oficina Antifrau. Així, fins ara, aquesta institució no ha elaborat documentació que mostri el seu compromís amb la igualtat de gènere. Més enllà dels ERGI, que incorporen el pla d'igualtat del Parlament de Catalunya, l'Oficina Antifrau no disposa de cap document que incorpori la perspectiva de gènere, o que incorpori mesures i propostes per a incorporar la igualtat a l dia a dia de la institució. Tot i així, si que destaquen en positiu algunes accions que s'han portat a terme, com presentacions d'informes amb perspectiva de gènere, així com el fet que la memòria de la institució detalla el gènere de les persones que es dirigeixen a la institució, ja sigui per a sol·licitar informació, així com per a formular una denúncia.

Pel que fa l'estructura política i de govern de l'Oficina Antifrau, malgrat que el nomenament del director ve donat pel Parlament de Catalunya i les propostes dels partits polítics amb representació parlamentària i no depèn de l'Oficina, aquesta no té una composició paritària. Des de 2009, la direcció ha estat sempre ocupada per un homes. Aquest fet es dona perquè no existeixen quotes o mecanismes que garanteixin la composició paritària⁷ d'aquests càrrecs de responsabilitat, fins l'aprovació del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya el mes de gener de 2020, on apareix una acció del Pla que fixa el nomenament dels càrrecs estatutaris tenint en compte que aquests tinguin composició equilibrada segons sexe.

En relació a l'opinió de la plantilla sobre si cal que la institució apliqui mesures d'igualtat, la plantilla no mostra rebuig a l'aplicació de mesures però tampoc les considera molt necessàries. Les treballadores perceben en major mesura que els treballadors la necessitat d'aplicar-ne, així com l'existència de desigualtats presents a l'òrgan.

A l'analitzar les dinàmiques internes, es percep que hi ha una baixa freqüència de dinàmiques perjudicials per a la igualtat, tot que les dones han viscut situacions de discriminació de manera més habitual que ens homes. En relació a la feina, la plantilla percep que es té en compte la seva opinió i que es valora la seva feina, malgrat que les dones ho perceben en menor mesura.

⁷ La composició paritària és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'actuació ordinària de la institució, la majoria de la plantilla considera que s'incorpora la perspectiva de gènere tant en el treball de les àrees de l'Oficina Antifrau com en el funcionament intern en general.

Eix d'anàlisi 2. Composició de l'organització

Conèixer i analitzar la distribució de dones i homes en una organització és clau a determinar l'existència de desigualtats de gènere que defineixen l'àmbit laboral com són la segregació vertical i la segregació horitzontal.

La segregació vertical és la *"distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat"*⁸. La segregació horitzontal és la *"distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic"*⁹.

Aquests dos fenòmens tenen un impacte directe sobre diverses qüestions; d'una banda la baixa presència de dones en els càrrecs de major responsabilitat d'una organització implica un menor reconeixement social i econòmic de la feina de les dones. A l'administració pública, ja de per si molt feminitzada, aquest fenomen acostuma a ser menor que a l'empresa privada.

En relació a la segregació horitzontal, cal apuntar que aquesta distribució va acompanyada de les valoracions i el reconeixement social i econòmic que es donen a les "feines de dones" -totes aquelles associades a la reproducció social i biològica, i a al cura, i a les "feines d'homes" associades a la gestió d'allò públic i a la producció de bens i serveis, fet que contribueix directament a l'existència de bretxa salarial.

A través de l'anàlisi de la composició de la plantilla segons el sexe, segons el sexe i la categoria professional, segons el sexe i el tipus de contracte i segons el sexe i el tipus de jornada, podem observar si les situacions detallades a les línies superiors es donen a l'Oficina Antifrau. També s'analitza la composició de la representació legal dels treballadors i treballadores.

Des de la perspectiva de gènere, cal conèixer i analitzar si totes les persones tenen les mateixes oportunitats d'accedir a una organització. En aquest cas, no només ens interessa constatar si existeixen elements, formals o informals i directes o indirectes que puguin dificultar l'entrada de dones a l'Oficina Antifrau, sinó que cal analitzar si existeixen directrius, normatives o

⁸ Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

⁹ Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

recomanacions que regulen i garanteixin que els processos siguin sempre justos i sense discriminacions o desigualtats.

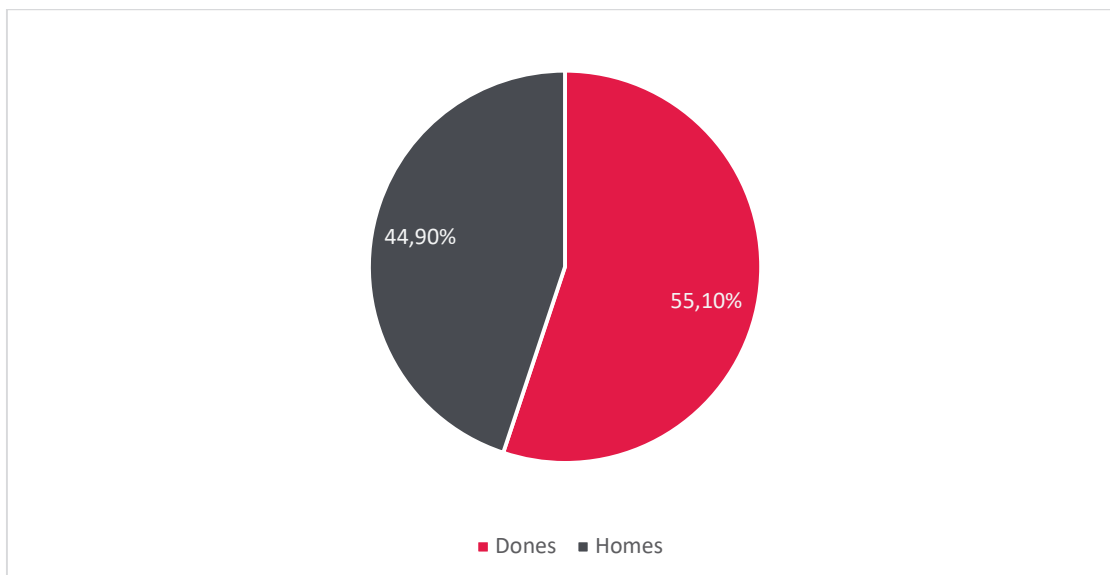
Així, a continuació s'analitzen els processos de contractació, els mecanismes formals per a la selecció de personal. També s'analitzen els processos de promoció interna, ja que les possibilitats de promocionar dins l'organització són claus com a element de benestar a la feina.

Eix	Presència de dones i homes a l'organització
Ítem	2.1. Composició de la plantilla
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya
Període	2021
Resultat	La plantilla es troba lleugerament feminitzada, ja que està composta per un total de 49 persones, representant el 55,1% les dones i el 44,9% els homes.

La plantilla de l'Oficina Antifrau de Catalunya està formada per totes aquelles persones contractades directament per l'ens, a excepció de les figures d'alts càrrecs, qui són designades pel Parlament de Catalunya.

La plantilla està formada per 56 llocs de treball, però a data del 31 de desembre del 2021 estan ocupats un total de 49 llocs de treball. En aquest sentit, la plantilla es compon per quasi una cinquantena de persones, de les quals 27 són dones i 22 són homes, representant el 55,10% i el 44,9% respectivament. Així doncs, la plantilla es troba lleugerament feminitzada. El fet de trobar un nombre superior de dones que d'homes és habitual a la majoria de les administracions públiques.

Gràfic 5. Composició del personal de l'Oficina Antifrau segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

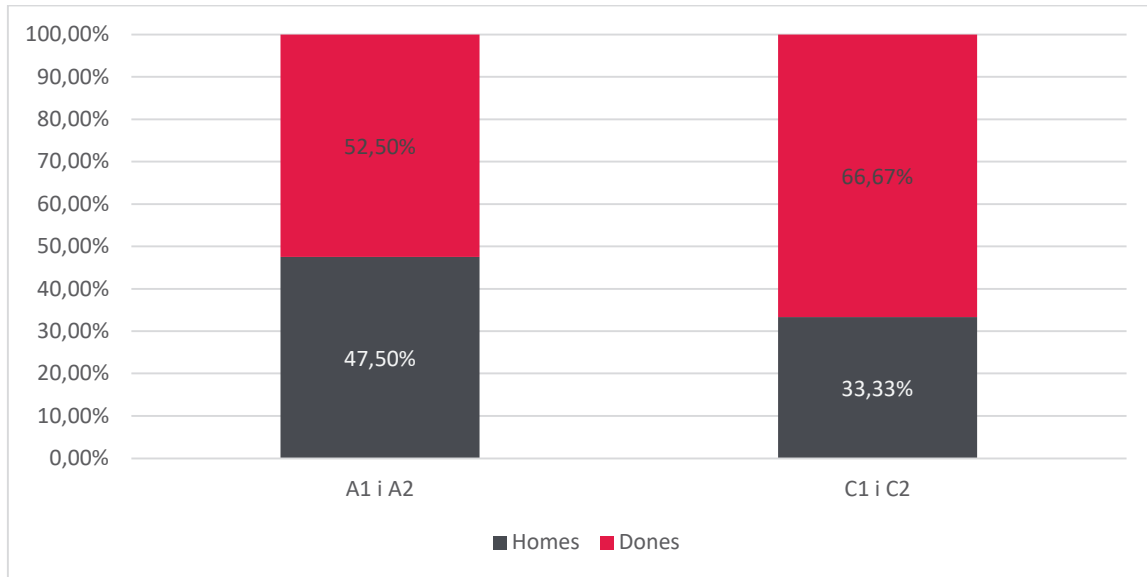
Eix	Presència de dones i homes a l'organització
Ítem	2.2 Composició de la plantilla segons grup professional i lloc de treball
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya
Període	2021
Resultat	<p>Els homes estan infrarepresentats en les categories administratives (grup C) i representen una proporció molt gran entre les persones ocupades amb categories tècniques (grup A).</p> <p>Aquest fet mostra una certa segregació vertical, ja que els llocs de feina més elevats estan ocupats per homes, i una certa segregació horitzontal ja les tasques administratives i de secretaria estan clarament feminitzades.</p>

El personal de l'Oficina Antifrau es divideix en diversos grups professionals segons el requisit de titulació de la plaça ocupada. El grup A1 està compostat per aquelles persones amb titulació de doctorat o llicenciatura; al grup A2 hi ha les persones amb titulació d'enginyeria tècnica, formació universitària de primer cicle o formació professional de tercer grau; el grup C1 inclou personal amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau; i, per últim, el grup C2 està integrat per aquelles persones que requereixen graduat escolar o professional de primer grau. Destaca que hi ha llocs de treball que indistintament poden ser ocupats per personal dels grups A1 o A2, de l'A2 o C1, i del C1 o C2.

El grup A és el més majoritari ja que inclou el 81,63% del personal. El grup C, en canvi, ocupa només el 18,37% restant. Al fixar-nos amb la composició de gènere d'aquestes categories, el gràfic 6 mostra com la proporció de les dones és més elevada entre el personal del grup C, que és persona administratiu, on les dones representen en 66,67% del total, mentre que els homes representen el 33,33% d'aquest personal. D'altra banda, el grup A, que és personal tècnic, compta amb una composició molt més equilibrada, format per un 52,5% de dones i un 47,5% d'homes.

A més de la categoria professional, però, cal apuntar que de les 4 direccions, que són els càrrecs de major responsabilitat i lideratge de la institució -la direcció, la direcció adjunta i les dues direccions funcionals-, a l'actualitat, tots aquests llocs de responsabilitat estan ocupats per homes.

Gràfic 6. Distribució dels grups professionals segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Si observem els percentatges verticals, que indiquen el pes de cada grup de professionals entre el total d'homes i de dones de la plantilla, la taula 6 mostra una clara segregació, ja que els homes estan infrarepresentats entre el personal del grup C. Així, mentre que les dones del grup C representen el 22,2% del total de dones, els homes d'aquest grup de treball són només 3, i representen només el 13,6% del total d'homes que treballen a l'Oficina Antifrau.

Així, mentre les dones estan més distribuïdes entre tots dos grups professionals, els homes estan concentrats al grup A, fet que mostra l'existència de segregació vertical i horitzontal.

Taula 5. Proporció d'homes i dones segons grup professional

	Dones	Homes	Total
A1 i A2	77,8%	86,4%	81,63%
C1 i C2	22,2%	13,6%	18,37%

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Oficina Antifrau de Catalunya.

En relació als llocs de treball, destaca que la majoria són unipersonals, això és, que només estan ocupats per 1 persona. En total computen 30 llocs de feina diferenciats, dels quals només 9 estan formats per 2 o més persones. Els llocs de feina ocupats per més personal són la figura de Tècnic/a base de prevenció (format per 5 persones, totes dones); la figura de Tècnic/a intermedi d'Anàlisi i investigacions (format per 7 persones, 4 homes i 3 dones), la figura de Tècnic/a

intermedi SSGG de sistemes d'informació (format per 1 dona i 3 homes), la figura de Tècnic/a intermedi de prevenció (format per 3 dones), i la figura d'Auxiliar administratiu/va SSGG (format per 1 dona i 2 homes). En aquest sentit, dels llocs de feina format per més de 2 persones, el de Tècnic/a base de prevenció i el de Tècnic/a intermedi de prevenció estan feminitzats, i el de Tècnic/a intermedi SSGG sistemes d'informació està masculinitzat. Aquest element mostra com l'àrea de prevenció està feminitzada mentre que l'àrea d'investigacions i anàlisi està composta per més homes. Alhora, a través de les dades s'observa que del total de 9 figures caps d'àrea, 7 són homes i 2 són dones, si bé la figura responsable del gabinet de direcció també és una dona. Altrament, els llocs de feina vinculats a la secretaria i administració (comptant les figures auxiliars) són 6 dones i 2 homes.

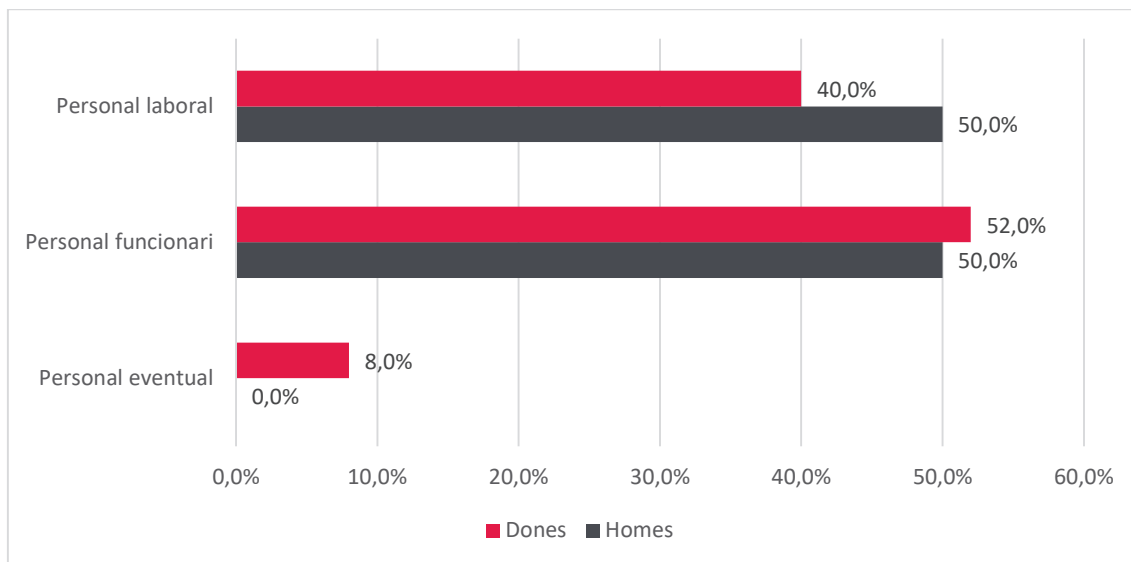
En aquest sentit, a través de les dades es detecta l'existència de segregació horitzontal.

Eix	Presència de dones i homes a l'organització
Ítem	2.3. Composició de la plantilla segons tipus de contracte
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya
Període	2021
Resultat	La majoria del personal que treballa a l'Oficina Antifrau ho fa en règim de funcionari/ària de carrera i amb contracte laboral indefinit. No s'observen diferències rellevants en el tipus de contracte segons el sexe.

Pel que fa a la vinculació laboral, entre el personal de l'Oficina Antifrau es distingeixen diverses tipologies de contractació. La més majoritària és la tipologia de funcionariat de carrera, que representa el 51,1% del total de la plantilla, i l'ocupen un 52% de dones i el 50% dels homes. La segueix la tipologia de personal laboral, que representa el 44,7% del total i l'ocupen el 40% de les dones i el 50% dels homes. Finalment, el personal eventual representa el 4,3% del total i està format només per dues dones que representen el 8% del total de les dones a la plantilla.

No s'observen diferències rellevants en la distribució segons sexe en aquestes categories, i per tant, no es poden inferir dificultats o diferències per a esdevenir personal funcionari, que és el tipus de personal que recull unes millors condicions laborals.

Gràfic 7. Proporció de dones i homes segons tipus de contracte



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Oficina Antifrau de Catalunya

Segons la informació disponible, com que l'Oficina Antifrau de Catalunya no disposa de funció pública pròpia, el personal funcionari té la condició de funcionari de carrera de la seva l'Administració d'origen. Alhora, a partir de l'any 2017, la tendència ha estat en treballar per a la reconversió de les places de personal laboral a personal funcionari en la mesura del que ha estat possible, i tenint-ne compte que en un cas un concurs per a funcionariat ha quedat desert. En aquest sentit, la tendència ha estat la transició a l'establiment de contractes funcionaris, deixant reservades les places laborals al personal de les Àrees de Sistemes i Comunicació o de les tasques allunyades de les competències funcionaries. També destaca que el personal laboral té l'estatus d'indeïnit, excepte tres places que resten pendents d'un procés d'estabilització i que el seu contracte és laboral d'interinatge.

Eix	Presència de dones i homes a l'organització
Ítem	2.4. Composició de la plantilla segons tipus de jornada
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya
Període	2021
Resultat	Pràcticament el conjunt de la plantilla està contractada a jornada completa i sembla que la política és que tot el personal tingui contractes laborals amb aquesta característica.

El conjunt de la plantilla està contractada a jornada completa, a excepció d'una persona que treballa a la recepció que disposa d'un contracte laboral de 5 hores al dia, que és un home.

Amb la informació disponible, es percep que no existeixen biaixos de gènere que puguin generar algun tipus de desigualtat en el tipus de jornada segons sexe, ja que la gran majoria dels contactes són a jornada completa, i la persona que treballa a mitja jornada, té aquesta condició ja que és una persona amb diversitat funcional.

Eix	Presència de dones i homes a l'organització
Ítem	2.5. Composició de la representació legal de les persones treballadores
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya
Període	2021
Resultat	Les dues persones que executen les tasques de representació legal dels treballadors i treballadores són dones. Així doncs, no es detecten elements que puguin dificultar la participació de les dones en aquest àmbit.

L'Oficina d'Antifrau de Catalunya no disposa de Comitè d'Empresa. Pel volum de la plantilla, sí que disposen de representació legal dels treballadors i treballadores, i la conformen dues persones, una pel col·lectiu de funcionaris/es de carrera i una altra pel col·lectiu laboral. Aquestes dues persones són dones.

Així doncs, amb la informació disponible no es detecten biaixos o elements de desigualtat que puguin representar una dificultat per a que les dones accedeixin a càrrecs de representació legal del personal.

Eix	Accés, selecció i promoció
Ítem	2.6. Processos de selecció de personal
Font	RESOLUCIÓ OAC/ADM/405/2022, per la qual s'aprova l'oferta d'ocupació pública de personal laboral de l'Oficina Antifrau de Catalunya per a 2022. Publicació de la proposta de nomenament de la convocatòria de provisió núm. OAC/F/003/2021. RESOLUCIÓ OAC/ADM/446/2021, de 17 de juny, per la qual es resol la convocatòria de provisió, pel sistema de lliure designació i accés restringit, de quatre llocs de treball de tècnic/a intermedi d'anàlisi i investigacions de l'Oficina Antifrau de Catalunya (convocatòria núm. OAC/F/002/2021).
Període	2021 i 2022
Resultat	No s'identifiquen biaixos o barreres de gènere que dificultin l'accés i la selecció de dones a l'Oficina Antifrau. Tot i així, no s'incorporen clàusules d'igualtat o elements que incorporin la perspectiva de gènere.

Pel que fa a la selecció, segons els Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya, l'article 51.2 estableix que "en la selecció del personal del Parlament no es poden establir requisits que impliquin una discriminació per raó d'opinió, raça, de sexe, de lloc de naixement, de creences religioses o de qualsevol altra circumstància o condició personal o social". Més enllà d'aquest fragment, però, no trobem criteris de selecció paritària ni tampoc requisits específics sobre mèrits relacionats amb la perspectiva de gènere. Tampoc els criteris de promoció inclouen cap clàusula que tingui en compte la perspectiva de gènere.

A l'analitzar les convocatòries dels processos de selecció que s'han portat a terme durant l'any 2021, no s'ha identificat cap element que incorpori la perspectiva de gènere en aquest processos.

A l'analitzar els processos de selecció i promoció de l'any 2021 identifiquem que no existeixen biaixos de gènere en , la Publicació de la proposta de nomenament de la convocatòria de provisió núm. OAC/F/002/2021 mostra com; de les 8 persones admeses i que s'han presentat a les proves, 3 homes i 5 dones, finalment han estat seleccionades 3 dones i un home.

Per al procediment de la convocatòria pels llocs 1, 2, 3 i 4. Tècnic/a base d'anàlisi i investigacions (codis OAC028, OAC029, OAC030 i OAC031) s'ha contractat a tres dones i un home.

La RESOLUCIÓ OAC/ADM/405/2022, per la qual s'aprova l'oferta d'ocupació pública de personal laboral de l'Oficina Antifrau de Catalunya per a 2022, fixa que l'any 2022 es convocaran 5 llocs de

treball, que són els que es detallen a continuació, però encara no es disposa d'informació relativa al sexe de les persones participants en aquests processos, ja que encara no s'han portat a terme:

- “- Codi OAC023, Tècnic/a intermedi/a d'anàlisi i investigacions, categoria 6, grau 1 (*)*
- Codi OAC037, Tècnic/a base de prevenció, categoria 7, grau 3*
- Codi OAC040, Tècnic/a base de comunicació i web, categoria 7, grau 3*
- Codi OAC053, Tècnic intermedi de serveis generals (Sistemes d'informació), categoria 6, grau 1*
- Codi OAC054, Tècnic intermedi de serveis generals (Analista de dades), categoria 6, grau 1”*

Eix	Accés, selecció i promoció
Ítem	2.7. Processos de promoció
Font	Plana web de l'Oficina Antifrau Entrevistes
Període	2021 i 2022
Resultat	Durant l'any 2021 s'ha portat a terme un procés de promoció interna per a 5 llocs de treball per a personal tècnic intermig. S'identifiquen dificultats per a la promoció i el desenvolupament professional.

Durant l'any 2021 s'ha portat a terme un procés de provisió interna per a 4 llocs de treball per a personal tècnic intermig. Aquest procés ha provocat la promoció de dos homes i de dues dones, i tot i que una d'elles va marxar de l'organització abans de prendre possessió de la plaça.

Tot i així, a través de les entrevistes s'identifica que els processos de promoció interna són molt puntuals a l'Oficina Antifrau, ja que l'organització és petita i no es potencien les possibilitats de promocionar internament i desenvolupar-se professionalment a l'Oficina. Aquest element és percebut com una limitació a la feina i genera malestar entre la plantilla. Tot i així, altres veus apunten que la voluntat de la institució és sempre la d'equiparar categories professionals a l'alça, i per tant, són estratègies per a facilitar la promoció, tot i que les possibilitats reals promocionar a un lloc de treball més elevat en la jerarquia professional és molt difícil.

De la presència de dones i homes a l'Oficina Antifrau destaquem:

De la mateixa manera que passa al conjunt de l'administració pública, l'Oficina Antifrau està feminitzada, formada per 49 persones, i d'aquestes 27 són dones i 22 són homes, representant el 55,10% i el 44,9% respectivament. Si tenim en compte el grup professional, observem que la major part de la plantilla es concentra en les categories A1 i A2, que són les més altes. Destaca negativament però, el fet que les categories més baixes (C1, C1/C2 i C2) estan formades per una proporció major de dones, fet que mostra com les tasques administratives i de secretaria estan clarament feminitzades. En canvi, els homes representen el 44% de la plantilla, però també representen el 80% de les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat i lideratge, fet que exemplifica l'existència de segregació vertical i com els homes estan sobrerrepresentats en aquests llocs.

La majoria del personal que treballa a l'Oficina Antifrau ho fa en règim de funcionari/ària de carrera i amb contracte laboral indefinit. En ambdós casos, entre els homes aquests tipus de contracte tenen més pes que entre les dones. En relació a la jornada, destaca en positiu que pràcticament el conjunt de la plantilla està contractada a jornada completa i sembla que la política és que tot el personal tingui contractes laborals amb aquesta característica.

La representació legal de les persones treballadores està formada per 2 persones i totes elles són dones.

En relació als processos de selecció i promoció interna, cal destacar que no s'identifiquen biaixos o barreres de gènere que dificultin l'accés i la selecció de dones a l'Oficina Antifrau. Tot i així, no s'incorporen clàusules d'igualtat o elements que incorporin la perspectiva de gènere, ni en la selecció ni en la promoció interna, que destaca per ser escassa, fet que dificulta el desenvolupament professional, i pot ser un element que contribueixi a dificultar la retenció del talent.

Eix d'anàlisi 3. Condicions laborals

La normativa vigent en matèria d'igualtat obliga que els plans d'igualtat incorporin elements relatius a les condicions laborals a les diagnosis d'aquests plans.

La flexibilitat horària és una condició laboral que contribueix a que les persones amb responsabilitats de cura tinguin major facilitat per adaptar les seves necessitats a les de la feina. Malgrat hi ha força flexibilitat a l'Oficina Antifrau, els horaris d'entrada són poc compatibles amb els horaris escolars, especialment en els casos de les persones que viuen lluny de l'Oficina. A més, de la mateixa manera que passa amb el teletreball, la flexibilitat pot implicar que el personal hagi d'estar disponible per a la feina en una franja molt àmplia, donades les necessitats del servei.

Des de la perspectiva de gènere, el teletreball no contribueix de manera directa a la millora de les condicions de vida de les dones tot i que si que millora les condicions de vida de les persones cuidadores. En el cas de l'Oficina Antifrau, les persones amb càrregues familiars han pogut conciliar el temps de treball amb les responsabilitats de cura de manera més fàcil, eliminant hores de servei de cangur. Tot i així, cal no oblidar els riscos del teletreball, com són el fet de no disposar de l'espai o les eines adequades per fer-ho, l'eliminació de la diferència entre l'àmbit productiu i el reproductiu, la pèrdua de relacions socials a la feina i la possible invisibilitat de les teves tasques i aportacions a la feina.

Ens fixem també en l'espai i en els recursos per al treball. En aquest cas, l'anàlisi se centra en si l'espai de treball compleix els requisits per tal que el conjunt del personal s'hi trobi còmode i si pot existir algun element de desigualtat en la distribució dels espais. En relació als recursos, s'analitza si hi ha àrees organitzatives que disposen de més recursos que altres, i si aquest element pot estar relacionat amb la proporció de dones i homes de cada àrea.

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.

La formació és clau per al desenvolupament professional i per al creixement personal i de la institució. En aquest cas s'analitza si la institució porta a terme formacions, i si aquestes són accessibles per a tothom, i d'altra banda, s'analitza si s'incorpora la perspectiva de gènere a

l'oferta formativa. L'opinió majoritària en aquest cas és que la formació és accessible i respon a les necessitats formatives i de desenvolupament de la plantilla.

La salut a la feina és un dret reconegut al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors¹⁰. Així, aquest document legal recull la importància que les empreses garanteixin la salut dels seus treballadors i treballadores en qualsevol context.

Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals vol dir tenir en compte les especificitats dels cossos de les dones, especialment en els protocols d'ergonomia, però també tenir present la salut psicològica i emocional així com física vinculats tots ells a aspectes més específics de les dones, relacionats amb la salut com la menstruació, l'embaràs, el part, el post-part o la menopausa principalment.

És rellevant incorporar aquesta perspectiva als espais de treball ja que, a nivell global català, les dones tenen un pitjor estat de salut que els homes¹¹, i això pot venir donat per diversos factors; d'una banda perquè les dones tenen un poder adquisitiu més baix que els homes, i això provoca un major estrès i malestar general, així com tenir menors possibilitats per a cuidar-se adequadament, o pel fet que socialment, s'ha tingut menys en compte les malalties de les dones i això ha provocat una major deixadesa de la cura d'elles.

En el cas concret de l'Oficina Antifrau, a continuació s'analitza l'existència de perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, la composició segons sexe del comitè de seguretat i salut laboral i finalment, la proporció de baixes per accidents laborals o malalties tenint en compte el sexe.

¹⁰ Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf

¹¹ Dades de l'Enquesta de Salut de Catalunya mostren com l'estat de salut autopercebut de les dones és pitjor que la dels homes; així, mentre que el 42,6% dels homes declaren tenir un estat de salut excelent o molt bona, mentre que només el 38,8% de les dones fan aquestes valoracions.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.1. Flexibilitat horària
Font	Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya. Parlament de Catalunya, Edició 2022. Enquesta
Període	2022
Resultat	El personal té una flexibilitat horària àmplia, i que el personal identifica com a suficient i valora de manera positiva. Tot i així, en alguns casos de tasques concretes fora de l'oficina o en moments puntuals, o encàrrecs de feina puntual poden situar la flexibilitat com a una característica del treballador o treballadora, en lloc de fer una eina que posa en marxa la institució per a facilitar la conciliació al conjunt del personal.

L'horari laboral del personal de l'Oficina Antifrau és de 40 hores setmanals, a diferència de la resta d'administracions públiques que tenen una jornada laboral de 37 hores i mitja setmanals. Aquest horari es pot organitzar segons les necessitats de cada persona, només amb l'excepció que hi ha un horari de treball fixe, que és de 9.00h a 13.30h.

Així doncs, el personal compta amb molta flexibilitat horària, tot i que algunes tasques concretes i puntuals que realitzen algunes persones, com per exemple fer formacions a municipis poden implicar treballar fora de l'horari de treball habitual i impliquen flexibilitat horària per part del personal, que pot dificultar l'assumpció d'algunes tasques per part de persones amb responsabilitats de cura.

A partir de les entrevistes també apareix el fet que, en alguns casos, els caps d'àrea sol·liciten tasques concretes fora de l'horari laboral establert, o a última hora de la tarda. En aquests casos, que s'identifiquen com a puntuals, la flexibilitat recau en el treballador o treballadora, enlloc de ser una eina de la institució per a donar resposta a les seves necessitats. Aquestes situacions poden dificultar el dret a la desconexió digital, o poden dificultar la garantia de les suficients hores de descans entre jornades.

A través de l'enquesta, es pregunta a la plantilla per la seva percepció sobre si l'Oficina Antifrau incorpora de manera habitual la perspectiva de gènere en els horaris de treball, entenent la perspectiva de gènere com la consideració de les necessitats, interessos o prioritats de les dones i els homes com a igualment valuoses, on 1 és "mai" i 5 és "sempre". Així, la valoració mitja dels homes és de 3,95 sobre 5, la valoració mitja de les dones és de 3,7 punts sobre 5, mentre que la valoració mitja de totes les persones que responen a l'enquesta és de 3,86 punts sobre 5.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.2. Ús i mecanismes per al teletreball
Font	<p>Resolucions en matèria de personal:</p> <p>-Instrucció 2/2022, que deixa sense efecte la regulació sobre el teletreball continguda en la Instrucció 5/2020, que regula el retorn al treball presencial del personal al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya en la situació de la pandèmia provocada per la COVID 19, modificada per la Instrucció 2/2021, sobre les mesures organitzatives, de prevenció i seguretat en el centre de treball seu de l'Oficina Antifrau de Catalunya en la situació de la pandèmia provocada per la COVID 19.</p> <p>-Resolució OAC/ADM/468/2022, per la qual s'aproven els requisits i el procediment d'autorització per a la prestació de serveis en modalitat de teletreball, a temps parcial, per part del personal al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya.</p> <p>Enquesta</p>
Període	2022
Resultat	<p>La normativa em matèria de teletreball és neutra al gènere. Tot i així, el fet de negociar les possibilitats de fer teletreball de manera individual pot generar majors dificultats per a les dones.</p> <p>La plantilla valora molt positivament l'ús del teletreball, i es valora com a una eina molt útil per a fer compatible la seva vida laboral amb la vida personal i les responsabilitats de cura.</p>

La Resolució OAC/ADM/468/2022, per la qual s'aproven els requisits i el procediment d'autorització per a la prestació de serveis en modalitat de teletreball, a temps parcial, per part del personal al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya és el document que regula qui, com i quan pot exercir teletreball. Es resumeixen a continuació els principals elements d'aquesta resolució:

-El teletreball es defineix com a la forma d'organització del treball en virtut de la qual una part de la jornada de treball setmanal es desenvolupa de forma remota i en espais diferents de la seu de l'Oficina Antifrau, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació.

-Només poden realitzar teletreball les persones que ocupin llocs de treball que puguin ser exercits de forma autònoma i no presencial.

-El teletreball és voluntari i cal complir amb determinats requisits per poder-hi accedir. Aquests requisits són: estar en situació de servei actiu, disposar dels sistemes de comunicació i connectivitat a internet propis suficients, posseir els coneixements informàtics i telemàtics per al desenvolupament de les seves funcions, garantir la confidencialitat e la informació, garantir que es disposa d'eines suficients per a garantir la salut laboral en el lloc on es presti el teletreball.

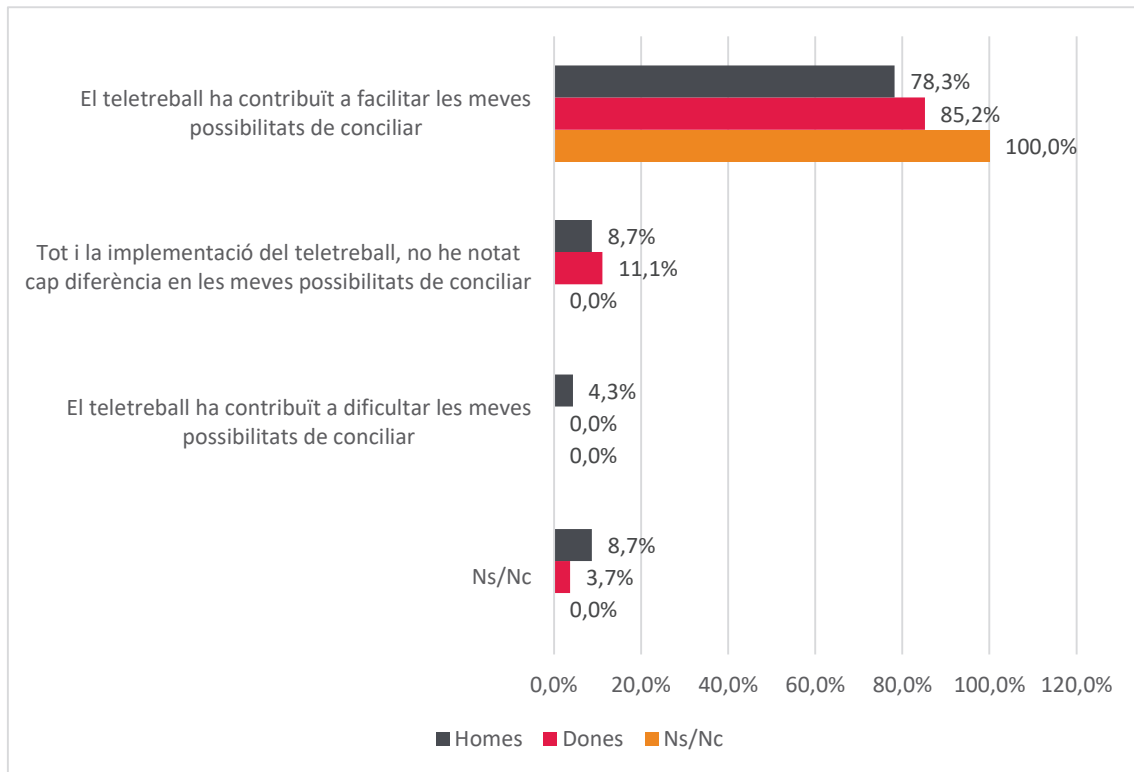
-La direcció de la Oficina Antifrau ha d'autoritzar el teletreball. Aquesta autorització té una vigència anual, i ha de contenir els compromisos de la persona que en gaudeix, així com la signatura de la persona responsable directa. També cal incloure els dies fixes en els que es realitzarà el teletreball, que poden ser dos dies setmanals, com a màxim. Tampoc es pot realitzar teletreball parcial en un mateix dia. El treballador o treballadora que realitzi teletreball haurà d'informar de l'horari no obligatori que realitzarà, per tal de garantir el dret a la desconexió digital. A més, caldrà incorporar un sistema de planificació i seguiments dels objectius i avaluació periòdica i final de les tasques a realitzar.

Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que, el fet d'haver de pactar els dies de teletreball amb el cap d'àrea pot provocar que algunes persones tinguin més dificultat per fer-ho que d'altres, tenint en compte la socialització de gènere, que explica la major dificultat de les dones per a la demanda de drets laborals.

A l'analitzar les percepcions de la plantilla, a l'enquesta dirigida al conjunt del personal es va preguntar com es valorava el teletreball. La gran majoria de les respostes -el 82,7%- apunten que el teletreball ha contribuït a facilitar les seves possibilitats per a conciliar. Només el 9,6% del personal apunta no haver notat diferències en les possibilitats per a conciliar tot i la implementació del teletreball, i només l'1,9% apunta que el teletreball ha contribuït a dificultar les seves possibilitats de conciliació.

Si tenim en compte el sexe, no s'observen diferències rellevants entre les percepcions de dones i homes ja que les diferències entre les respostes d'ells i elles és molt petita.

Gràfic 8. Consideres que la implementació del teletreball ha facilitat les teves possibilitats de conciliar el teu treball a l'Oficina Antifrau amb la família i/o amb la vida personal?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.3. Espai físic i accés als recursos pel treball
Font	Enquesta Entrevistes
Període	2022
Resultat	En general, la plantilla fa una valoració molt positiva de l'accessibilitat i adequació de l'espai de treball, sent lleugerament més satisfactòria pels treballadors que per les treballadores. Els homes valoren més negativament l'espai office i de menjador mentre que les dones valoren més negativament la privacitat.

Al preguntar a la plantilla sobre les seves percepcions de les condicions de l'espai de treball i els recursos per al desenvolupar la seva tasca habitual, s'observa que la major part de les valoracions són positives, ja que totes es situen en un valor major al 3 en una escala d'entre 1 i 5.

Cal apuntar que l'Oficina Antifrau es troba al carrer de Ribes número 1 de la ciutat de Barcelona. Aquesta ubicació es troba al centre de la ciutat i, per tant, és un espai molt ben connectat amb transport públic -metro, tren i bus-. L'edifici on s'ubica l'Oficina Antifrau té 5 plantes més la planta baixa, i cadascuna d'aquestes plantes alberga les diferents direccions i àmbits de treball.

Així doncs, el gràfic següent mostra com l'element més ben valorat per la plantilla són la llum natural i els lavabos, on es valoren el disseny, la distància i la distribució. Tot i així, a partir de les entrevistes s'interpreta que els lavabos utilitzats per les dones estan molt més transitats que els dels homes, donada la diferència entre la proporció de dones i d'homes que trobem en algunes plantes de l'edifici.

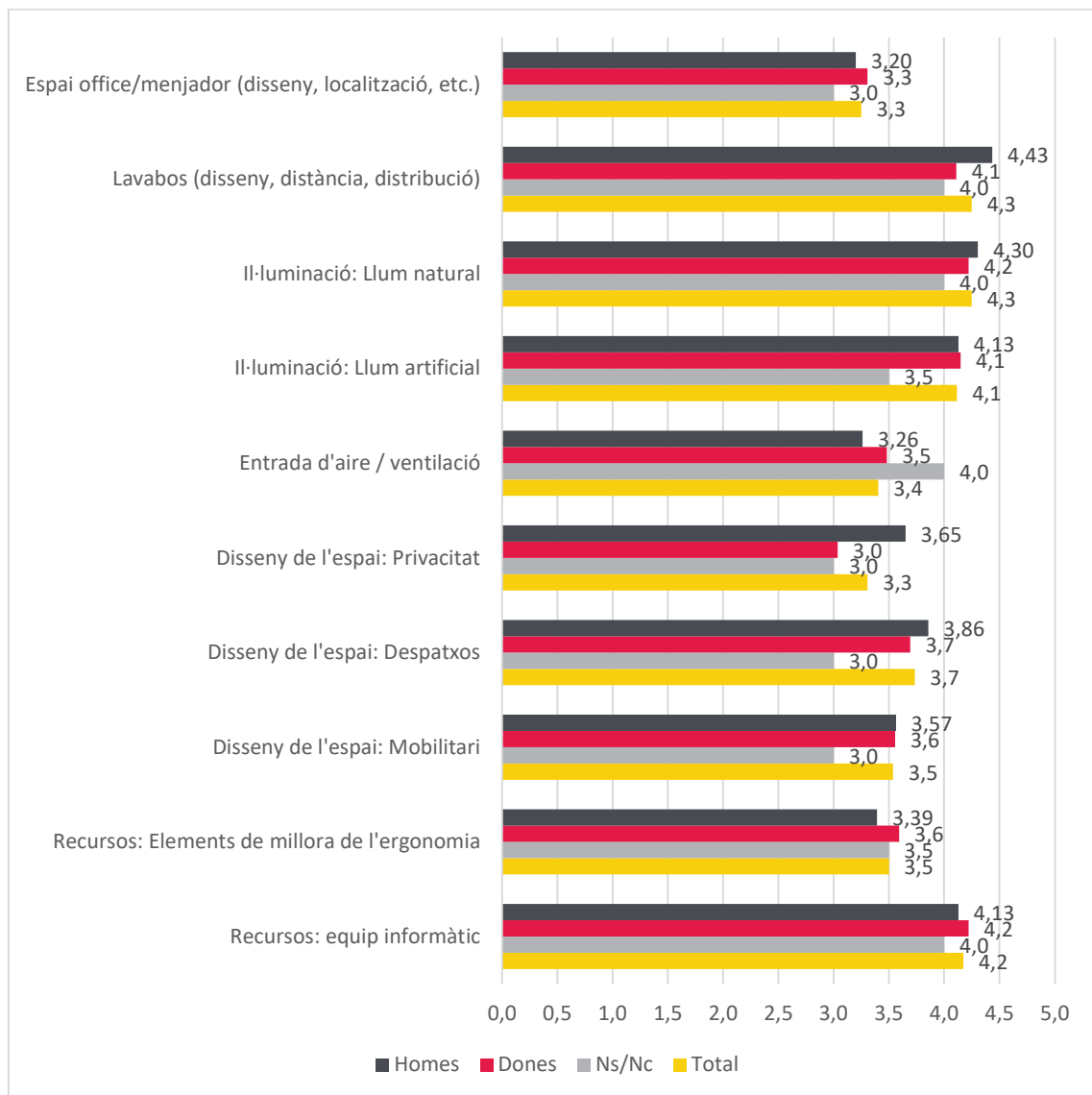
A l'altre extrem, els elements menys valorats són la privacitat de l'espai de treball i l'espai office o de menjador, on es valoren el seu disseny i la localització. Aquestes valoracions menys positives, especialment el tema de la privacitat relativa al disseny de l'espai, poden venir donades perquè els espais de treball són diàfans, i només les persones amb càrrecs de responsabilitat disposen de despatx propi que ofereix una major privacitat.

En relació al gènere, s'observa que la majoria de les valoracions de les dones són més negatives que les valoracions dels homes. Així, els únics elements més ben valorats per les dones que pels homes, són els elements de millora de l'ergonomia -amb una valoració de les dones de 3,60 i una valoració dels homes de 3,39-, l'entrada d'aire i ventilació -amb una valoració de les dones de 3,5 i una valoració dels homes de 3,26-, l'equip informàtic -amb una valoració de 4,20 de les dones i

una valoració de 4,13 dels homes- i l'espai office i de menjador -amb una valoració de 3,30 de les dones i una valoració de 3,20 dels homes-

En la resta dels ítems, les valoracions dels homes són més positives que les de les dones, i destaca especialment la diferència de sexe en les valoracions de la privacitat, on les dones atorguen una puntuació de 3,00 mentre que la valoració dels homes es de 3,65. Aquesta diferència rau en el fet que la major part de persones amb càrrecs de responsabilitat són homes i que per tant, perceben menys la sensació de no tenir privacitat ja que disposen de despatxos propis.

Gràfic 9. Valoració mitjana sobre l'espai de treball, on 1 és 'molt dolenta', 2 és 'dolenta', 3 és 'regular', 4 és 'bona' i 5 és 'molt bona'?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.4. Registre retributiu¹²
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya. Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya. Parlament de Catalunya, Edició 2022. RESOLUCIÓ OAC/ADM/031/2022, del 18 de gener d'aprovació de les taules retributives de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al 2022. Resolució OAC/ADM/182/2021, per la qual s'estableixen els criteris per a la determinació del complement de qualitat del personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al 2021.
Període	2021 i 2022
Resultat	Es detecta l'existència de bretxa salarial del 29,71% ¹³ .

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.

El marc legal actual obliga a relacionar la bretxa salarial de la mitjana de la bretxa salarial de la mediana. Mentre la bretxa salarial de la mitjana mesura la relació entre les retribucions mitjanes de dones i homes, la bretxa salarial de la mediana mesura aquesta diferència tenint en compte la distribució de les retribucions de les dones entre elles i dels homes entre ells. Així, analitzar les dues bretxes de manera relacionada aporta la següent informació segons la següent casuística:

- La bretxa en base a la mitjana i mediana tenen el mateix valor o valors molt similars. En aquest cas es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang (dispersió de les retribucions en l'organització).

¹² Malgrat que la legislació actual en matèria de plans d'igualtat no aplica a les administracions públiques, i per tant, no aplica sobre l'Oficina Antifrau de Catalunya, incorporar un registre retributiu és una bona pràctica de transparència en favor de la igualtat retributiva que apareix com un objectiu a assolir a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantirà de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i en l'ocupació, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

¹³ Com a referència, cal apuntar que segons les últimes dades disponibles de l'Estadística Anual d'Estructura Salarial, relatives a l'any 2019, la bretxa salarial a Catalunya es situa al 20,64% a favor dels homes.

- La bretxa en base a la mitjana és major que la calculada en base a la mediana. En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup d'homes en la banda alta de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació vertical.
- La bretxa en base a la mitjana és menor que la calculada en base a la mediana. En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda baixa de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació horitzontal de l'ocupació i il·lustra molt bé el fenomen de "Terra enganxifós".¹⁴

L'Oficina Antifrau publica les retribucions anuals a la RESOLUCIÓ OAC/ADM/031/2022, del 18 de gener d'aprovació de les taules retributives de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al 2022. Així, les retribucions del personal de la institució segons la categoria professional són les següents:

Taula 6. Taules retributives OAC 2022 (vigència 01/01/2022)

		Import anual brut	
Alts càrrecs	Direcció de l'Oficina	150.949,82€	
	Direcció Adjunta	128.444,12€	
	Direcció funcional	117.610,36€	
Personal funcionari, laboral, interí, eventual	Cap d'Àrea	Grau 1	89.244,12€
		Grau 2	90.832,28€
		Grau 3	95.612,86€
	Cap d'Unitat / Personal tècnic expert	Grau 1	78.754,34€
		Grau 2	83.129,20€
		Grau 3	87.505,46€
	Tècnic/a avançat	Grau 1	69.723,22€
		Grau 2	72.355,08€
		Grau 3	73.922,24€
	Tècnic/a intermedi	Grau 1	60.402,30€
		Grau 2	64.881,41€

¹⁴ Informació extreta del *Registre retributiu. Guia per a elaborar el Registre retributiu i càlcul de la bretxa*, del Departament de Treball, Afers socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya. Disponible a <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/eina-registre-retributiu/Guia-Registre-salarial.pdf>

	Grau 3	68.296,62€
Tècnic/a base	Grau 1	42.186,34€
	Grau 2	44.530,22€
	Grau 3	46.873,68€
	Grau 1	32.657,52€
Administratiu/va suport	Grau 2	34.472,06€
	Grau 3	36.285,62€
	Grau 1	23.275,14€
Auxiliar administratiu/va	Grau 2	24.568,32€
	Grau 3	25.861,22€

Font: RESOLUCIÓ OAC/ADM/031/2022, del 18 de gener d'aprovació de les taules retributives de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al 2022.

Cal apuntar també que l'Oficina Antifrau inclou també el complement de qualitat, que queda recollit a la Resolució OAC/ADM/182/2021, per la qual s'estableixen els criteris per a la determinació del complement de qualitat del personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya per al 2021. En aquesta resolució, s'apunta la composició de les retribucions:

“les retribucions són, per una banda, les retribucions bàsiques (apartat 2.a) i, per altra banda, les retribucions complementàries, integrades per un complement destinat a retribuir el grau d'interès, la iniciativa i l'esforç, i la contribució a la millora permanent del treball de l'Oficina (apartat 2.b).

Al seu torn, a banda de la regulació especial que es conté en l'art. 43.2 de les NARI esmentat, pel que fa a les retribucions complementàries i en el mateix sentit, l'art. 95.1.b), apartat segon, dels ERGI, estableix com a concepte retributiu complementari un complement destinat a retribuir el grau d'interès, la iniciativa i l'esforç, i la contribució a la millora permanent del treball administratiu.”

Així doncs, les retribucions estan formades per les retribucions fixades segons la categoria professional, així com el complement de qualitat. Finalment, també cal apuntar que els ERGI recullen les percepcions per antiguitat que atorguen una quantitat equivalent al 5% de la retribució que correspon al grup i nivell del lloc de treball, en el cas del personal funcionari.

Aquests elements, generen diferències rellevants entre les retribucions publicades i compartides a la pàgina anterior i les retribucions efectivament percebudes. Així, a continuació es presenta l'anàlisi relatiu a les retribucions efectivament percebudes per al personal durant l'any 2021.

A la taula següent observem que les retribucions anuals brutes dels homes són un 29,71% més elevades que les de les dones. Així, la bretxa salarial a l'Oficina Antifrau és del 29,71%. Aquest valor significa que les retribucions dels homes són quasi una tercera part més elevades que les de les dones.

D'altra banda, la bretxa salarial de la mediana es situa al 33,69%, sent lleugerament més elevada que la bretxa salarial de la mitjana. Aquest fet significa que existeix un grup de dones que tenen unes retribucions menors que les de la mitjana de les dones.

Cal destacar que a l'analitzar el salari base mensual, la bretxa salarial decreix lleugerament, situant-se al 27,29%. En aquest cas, la bretxa salarial de la mitjana i de la mediana són valors molt similars, fet que mostra com en el salari base no existeix tanta desigualtat en les retribucions entre homes i dones i que mostra també el fet que no existeixen diferències en la distribució de les retribucions de dones i les retribucions dels homes, amb grups allunyats de les mitjanes.

Taula 7. Mitjana i mediana¹⁵ de les retribucions efectives i el sou base segons sexe

	Homes		Dones		Bretxa de la mitjana	Bretxa de la mediana
	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana		
Retribucions anuals	83.362,08 €	83.699,63 €	58.598,96 €	55.504,80 €	29,71%	33,69%
Salari base mensual	5.300,21 €	4.543,54 €	3.853,56 €	3.282,47 €	27,29%	27,76%

Font: Elaboració de l'Oficina Antifrau de Catalunya a través de dades internes.

Al fer l'anàlisi tenint en compte les categories professionals, s'observa l'existència de bretxa salarial a favor dels homes en tres de les 4 categories professionals existents. En el primer cas, la bretxa salarial seria del 100% tot i que no la calculem perquè no hi ha cap dona entre les

¹⁵ 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.

persones d'aquesta categoria. Entre el personal cap d'àrea, la bretxa és del 9,09%, mentre que la bretxa salarial entre el personal tècnic és del 13,60%. Finalment, les retribucions del personal administratiu són més elevades entre les dones que entre els homes, ja que elles són la majoria de les persones que ocupen aquests llocs de treball.

Així, la masculinització dels alts càrrecs és un dels principals elements que explica la bretxa salarial global, ja que les retribucions dels alts càrrecs també són molt més elevades que les retribucions de la resta del personal.

Cal apuntar que la taula següent mostra diferències molt baixes entre les bretxes salarials de les mitjanes i les bretxes salarials de les medianes, fet que mostra com, dins una mateixa categoria professionals no hi ha persones que tinguin retribucions allunyades de les retribucions mitjanes d'aquella categoria. Aquesta situació només es dona entre el personal administratiu.

Taula 8. Mitjana i mediana de les retribucions segons categoria professional i sexe

	Homes		Dones		Bretxa de la mitjana	Bretxa de la mediana
	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana		
Alt càrrecs	136.729,81 €	132.553,26 €	-	-	-	-
Caps d'Àrea	114.910,00 €	116.568,94 €	104.466,16 €	103.031,04 €	9,09%	11,61%
Personal tècnic	66.627,08 €	65.367,51 €	57.568,20 €	56.633,93 €	13,60%	13,36%
Personal administratiu	27.205,98 €	27.278,75 €	35.614,03 €	42.396,33 €	-30,91%	-55,42%

Font: Elaboració de l'Oficina Antifrau de Catalunya a través de dades internes.

Finalment, cal analitzar les dades tenint en compte l'antiguitat. La taula següent mostra com existeix bretxa salarial tant entre les persones amb menys antiguitat a l'Oficina Antifrau -del 15,40% entre les persones amb una antiguitat de 4 anys o menys-, com entre les persones amb una antiguitat major -ja que la bretxa salarial de les persones amb una antiguitat de més de 8 anys es situa al 25,10%-. Tot i que la bretxa és major entre les persones amb més antiguitat, segurament aquest no és un element determinant, pel fet que l'antiguitat acumulada a altres administracions públiques s'acumula a l'antiguitat a l'Oficina Antifrau. A l'acumular l'increment del 5% per cada trienni treballat a l'administració, aquest fet impedeix identificar l'efecte de l'antiguitat pròpia a l'Oficina.

En qualsevol cas, però, cal apuntar que per tots els grups d'antiguitat existeix una bretxa salarial a favor dels homes, i una gran diferència entre les retribucions de les dones i entre les retribucions dels homes, ja que la bretxa salarial de la mediana és més elevada, només amb l'excepció de les persones amb una antiguitat menor.

Taula 9. Mitjana i mediana de les retribucions segons categoria professional i sexe

	Homes		Dones		Bretxa de la mitjana	Bretxa de la mediana
	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana		
Antiguitat de 4 anys o menys	51.384,79 €	51.384,79 €	43.471,11 €	50.165,20 €	15,40%	2,37%
Antiguitat d'entre 4 i 8 anys	96.485,16 €	116.178,48 €	82.764,99 €	76.003,20 €	14,22%	34,58%
Antiguitat de més de 8 anys	82.583,99 €	83.699,63 €	61.854,41 €	61.623,14 €	25,10%	100,00%

Font: Elaboració de l'Oficina Antifrau de Catalunya a través de dades internes.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.5. Accés a la formació
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya Entrevistes
Període	2020 i 2021
Resultat	Malgrat les persones que sol·liciten desenvolupar cursos formatius, habitualment tenen accés a aquestes formacions, manca un pla de formació planificat a nivell del conjunt de la institució. Tenint en compte les dades de formacions implementades, s'observa que les dones han accedit a la formació, i que han gaudit de la majoria d'hores de formació ofertes els anys analitzats.

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. Segons la informació recopilada, l'Oficina Antifrau no disposa d'un pla de formació. Aquest element s'identifica com a una de les necessitats del personal no cobertes.

En aquest sentit, a partir de les entrevistes es desprèn que els mecanismes per accedir a les formacions no estan fixats de manera clara, i el personal pot sol·licitar formacions sense tenir claredat sobre els criteris per determinar si s'hi pot accedir siguin clars. Aquest element pot contribuir a traslladar la responsabilitat en el personal alhora de ser proactives en la cerca de formacions que poden millorar el desenvolupament de la seva feina, però no existeix una estratègia de la institució sobre quines formacions són adequades per al desenvolupament professional. Tot i així, cal destacar que existeixen instruccions i un circuit per a fer les peticions de formació de les que els caps d'àrea tenen coneixement. La taula següent mostra el nombre d'hores de formació que han cursat les persones treballadores de l'Oficina Antifrau. S'observa que les hores de formació que han rebut les dones pràcticament tripliquen les hores de formació que han rebut els homes. Aquesta diferència es dona, principalment, perquè només hi ha dones cursant màsters o postgraus, el que equival a cursos de llarga durada (per exemple, dues dones provinents de Prevenció i com a formació obligatòria cursen l'any acadèmic de Gestió i Ètica en les Organitzacions).

Taula 10. Hores de formació els anys 2020 i 2021 segons gènere

	Nombre d'hores	% d'hores
Homes	228	23,58%
Dones	739	76,42%

Font: Elaboració de l'Oficina Antifrau de Catalunya a través de dades internes.

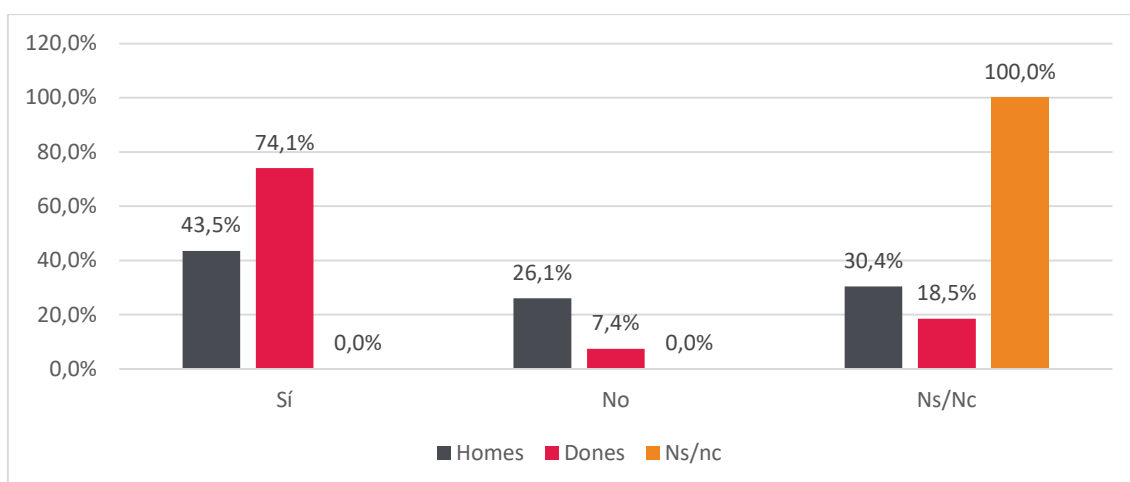
Tenint en compte el conjunt de formacions (6 durant el 2020-2021), hi participen un total de 25 homes i un total de 31 dones, i l'OAC és l'àmbit de treball on la participació registrada és més elevada. En aquest sentit, són 15 homes i 17 dones qui participen a un curs genèric de llengua anglesa, el qual equival a 192 hores. Destaca que 4 de les 6 formacions són obligatòries, i que totes elles es preveuen en horari laboral. També cal assenyalar que la majoria de formacions són cursades per personal provinent del grup A1.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.6. Formació amb perspectiva de gènere
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya Enquesta
Període	2020 i 2021
Resultat	No s'han fet formacions amb temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere o sobre els drets de les persones LGTBI, alhora que no s'incorpora la perspectiva de gènere a les formacions que es desenvolupen. El personal, majoritàriament, veu positiu el fet d'incorporar formacions sobre igualtat de gènere i sobre els drets de les persones LGTBI, especialment les dones.

La informació relativa a les formacions implementades al llarg de l'any 2020 i 2021 mostra com de tots els cursos de formació que s'han dut a terme, un total de 6, no en consta cap que incorpori temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat, així com tampoc consta que els continguts de les formacions incorporin la perspectiva de gènere.

Al preguntar a la plantilla sobre si creuen que l'Oficina Antifrau ha d'incorporar formació en matèria d'igualtat, s'observa que la major part de les respostes són afirmatives -el 57,7%-. Tot i així, la proporció de dones que tenen aquesta percepció és molt més elevada que els homes que opinen així: del 74,1% i el 43,5% respectivament.

Gràfic 10. Creus que l'Oficina Antifrau hauria de proporcionar formació sobre la igualtat de dones i homes?

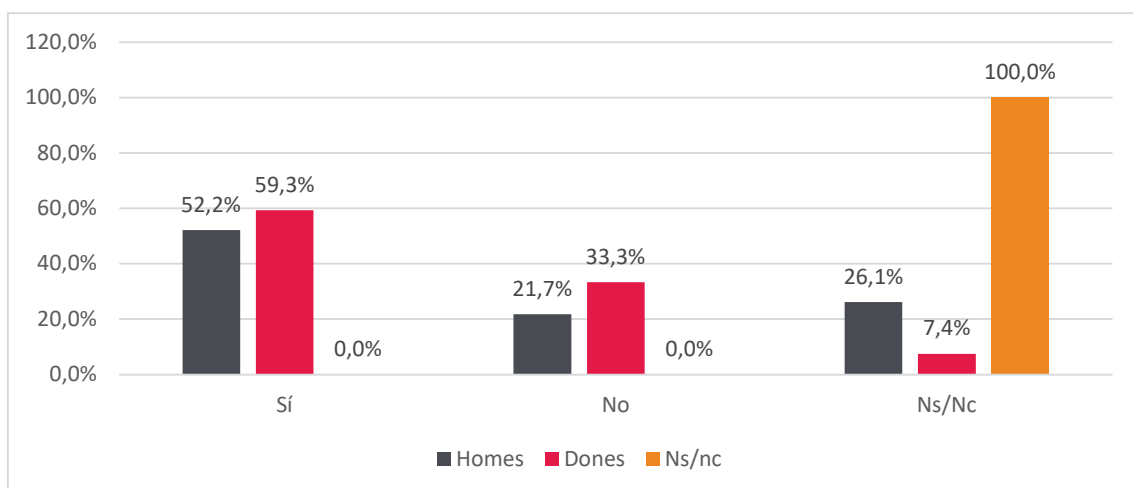


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Al preguntar a la plantilla sobre si creuen que l'Oficina Antifrau ha d'incorporar formació sobre els drets de les persones LGTBI, el percentatge de respostes afirmatives és elevat -del 53,8%, malgrat que és lleugerament més baix que en la pregunta relativa a la formació en matèria d'igualtat de gènere que s'ha mostrat al gràfic anterior.

Al fixar-nos en les diferències de gènere en relació a aquesta pregunta, el gràfic següent mostra com el percentatge de respostes afirmatives dels homes és lleugerament superior que al gràfic anterior -del 43,5% en el cas de la formació en matèria d'igualtat de gènere i del 52,2% en el cas de la formació sobre els drets de les persones LGTBI-, mentre que les respostes afirmatives de les dones són inferiors -del 74,1% i el 59,3% respectivament-. Així, aquestes dades mostren com els homes detecten com a més prioritària la implementació de formació sobre els drets de les persones LGTBI que la formació sobre la igualtat de gènere. Una possible explicació d'aquesta diferència és que els homes identifiquin que la igualtat de gènere és una fita ja assolida.

Gràfic 11. Creus que l'Oficina Antifrau hauria de proporcionar formació sobre els drets de les persones LGTBI?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.7. Riscos laborals amb perspectiva de gènere
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya Document d'avaluació dels riscos laborals
Període	2022
Resultat	El document d'avaluació dels riscos laborals no incorpora la perspectiva de gènere de manera complerta i transversal, ja que existeixen alguns riscos per a llocs de treball determinats que no queden diferenciats en funció del sexe, malgrat que el pla ofereix una proposta àmplia i adequada per a avaluar i també per a prevenir els riscos per a les dones embarassades.

El document d'Avaluació dels riscos laborals, relatiu al mes de març de 2022, que recull els riscos laborals associats a cada lloc de treball, no identifica els possibles riscos que puguin tenir una major prevalença sobre les dones, o no identifica possibles diferències entre homes i dones en relació a aquests riscos. Aquesta qüestió pot venir donada pel fet que a l'Oficina Antifrau, pràcticament el conjunt de la plantilla desenvolupa tasques d'oficina, que són tasques idèntiques per a totes les persones amb independència del seu sexe -només amb l'excepció de la persona que desenvolupa tasques de xofer-.

El document diferencia entre els riscos de diferents figures de la plantilla: el personal directiu, el personal administratiu, el personal informàtic, el personal de recepció, el personal de comunicació i la persona que desenvolupa tasques de xofer. En aquest sentit, destaca en positiu que el document incorpora els riscos psicosocials en totes aquestes figures.

En aquest sentit, destaca negativament el fet que el personal de recepció i la persona que desenvolupa tasques de xofer poden patir atacs, amenaces o actes de violència, que poden tenir un impacte diferenciat en funció del sexe de qui els pateix. El document d'avaluació de riscos laborals identifica aquests riscos, però no distingeix de manera diferenciada les mesures de control o les instruccions en funció del sexe, ni identifica com el grau del risc pot ser diferenciat també en funció del sexe.

En el sentit contrari, cal destacar en positiu que el document apunta la necessitat d'adaptar els llocs de treball en cas que una dona avisi que està embarassada. En aquest sentit, el document recull els riscos que pot implicar una situació de maternitat i proposa un procediment d'actuació davant una situació d'embaràs, part recent o lactància natural.

Eix	Condicions laborals
Ítem	3.8. Accidents laborals i malalties professionals
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya
Període	2020 i 2021
Resultat	Segons les dades disponibles, s'observa un nombre baix de sol·licituds de baixa per malaltia comuna. No es detecten biaixos de gènere en aquest àmbit.

Amb les dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau s'observa que no hi ha hagut cap treballador/a que hagi sol·licitat la baixa per haver contret una malaltia professional o per haver patit un accident laboral.

Pel que fa a les baixes per malaltia comuna, s'observa un nombre baix de sol·licituds: 2 sol·licituds de baixes durant el 2021, d'un home i d'una dona. Destaca que ambdues baixes són de llarga durada.

De les condicions laborals a l'Oficina Antifrau destaquem:

A l'Oficina Antifrau, el compta amb una flexibilitat horària àmplia, i que el personal identifica com a suficient i valora de manera positiva. Tot i així, en alguns casos de tasques concretes fora de l'oficina o en moments puntuals, o encàrrecs de feina puntual poden situar la flexibilitat com a una característica del treballador o treballadora, en lloc de fer una eina que posa en marxa la institució per a facilitar la conciliació al conjunt del personal.

El teletreball és una mesura que no s'havia posat en marxa fins que la situació de pandèmia actual ha obligat a elaborar un reglament que el reguli. Actualment, el teletreball és voluntari i permet teletreballar un màxim de dos dies setmanals fixats prèviament. La normativa en matèria de teletreball és neutra al gènere, tot i que estableix que cada treballador o treballadora ha de pactar les possibilitats de teletreballar amb el seu cap directe, i això podria generar majors dificultats per a les dones, o per les persones amb menys antiguitat, o amb més dificultats per a fer peticions relatives a les condicions laborals. Tot i així, la gran majoria de la plantilla valora molt positivament l'ús del teletreball, i el qualifica com a una eina molt útil per a fer compatible la seva vida laboral amb la vida personal i les responsabilitats de cura.

En relació a l'espai, en general, la plantilla fa una valoració molt positiva de l'accessibilitat i adequació de l'espai de treball, sent lleugerament més satisfactòria pels treballadors que per les treballadores. Els homes valoren més negativament l'espai office i de menjador, mentre que les dones valoren més negativament el fet de no tenir privacitat.

L'anàlisi en relació a l'existència de bretxa salarial és clau en les diagnosis d'igualtat, ja que mostra la composició de la institució i la valoració, en termes econòmics, dels llocs de treball tenint en compte el gènere. En el cas de l'Oficina Antifrau, es detecta una bretxa salarial calculada a partir de les mitjanes de les retribucions anuals de l'any 2021 del 29,71%, mentre que si tenim en compte les retribucions medianes, la diferència entre homes i dones s'incrementa fins al 33,69%. La primera xifra mosta com les retribucions percebudes, analitzades globalment, són superiors en el cas dels homes que en el cas de les dones. La segona xifra posa de manifest el fet que les retribucions dels homes són més diverses -en termes de distribució- del que ho són les de les dones.

Cal apuntar que l'existència de bretxa salarial, ja sigui entre les retribucions mitjanes com entre les retribucions medianes, no significa l'existència de discriminacions directes en les retribucions, sinó que és el resultat de la concentració d'una proporció més elevada d'homes en categories professionals que tenen associades retribucions més elevades, així com de la

concertació d'una proporció més elevada de dones en els llocs de treball d'administració i secretaria, que tenen una remuneració menor. L'antiguitat també és un element que contribueix a la generació d'aquesta bretxa salarial, tot i que com que l'Oficina Antifrau manté l'antiguitat acumulada a altres administracions públiques, això no ens permet mesurar l'impacte d'aquest fenomen en la generació de la bretxa.

La formació és un element imprescindible per al desenvolupament de la carrera professional. Tot i que l'Oficina Antifrau no disposa actualment d'un pla de formació que planifiqui i estructurari els continguts formatius i a qui van dirigits. En relació a l'accés, es percep que la majoria de les persones que sol·liciten accedir a una formació reben l'aprovació per a fer-ho, tot i que no existeix un llistat de requisits o ítems que regulin com s'hi pot accedir. Així, la decisió recau en els caps, que poden prendre decisions que podrien ser arbitràries. Tot i així, les dades de formacions implementades, mostren com les dones han accedit a la formació, i que han gaudit de la majoria d'hores de formació ofertades.

En relació als continguts de les formacions, s'observa que no s'ha incorporat la perspectiva de gènere de manera transversal en cap de les formacions que s'han portat a terme al llarg dels últims anys, ni s'ha portat a terme cap formació especialitzada en matèria d'igualtat entre homes i dones o en relació als drets de les persones LGTBI. Tot i que la major part de la plantilla presenta opinions favorables al fet d'incorporar formacions sobre aquestes temàtiques.

Finalment, en relació a la prevenció i a l'avaluació dels riscos laborals, cap apuntar que l'Oficina Antifrau disposa del Document d'Avaluació de riscos laborals, i que aquest document, tot i que té en compte alguns elements relatius a la igualtat de gènere i als possibles riscos que poden patir les dones, tenint en compte les situacions d'embaràs i de lactància, no identifica altres riscos que poden patir les dones que poden treballar en llocs de treball concrets com la recepció o el xofer, on les amenaces o intimidacions que es poden rebre en aquest lloc de treball poden tenir impactes diferents en homes i dones.

Finalment cal apuntar que no s'identifiquen biaixos de gènere en les malalties o accidents laborals, fet que potser ve donat perquè s'ha detectat un nombre molt baix de baixes per malaltia comuna.

Eix d'anàlisi 4. La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació

Que els espais laborals contribueixin a facilitar la cura de les criatures i de les persones dependents és un element imprescindible per a garantir la igualtat de gènere, ja que la tria entre la carrera professional o la vida familiar per a les dones representa sempre un atzucac. Des de l'àmbit laboral cal assumir mesures de corresponsabilitat de la cura per tal de facilitar la presència de dones al mercat laboral, així com incentivar l'augment de la presència dels homes en l'àmbit de la 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 la corresponsabilitat de la institució i els suport a la conciliació, a continuació s'analitza la utilització segons sexe dels permisos de paternitat, maternitat i adopció, la utilització segons sexe dels permisos de lactància, la utilització segons sexe de les reduccions de jornada per cura d'infants i persones dependents, la utilització segons sexe de les excedències, i la durada d'aquestes. També s'incorpora a l'anàlisi la percepció de la plantilla sobre les possibilitats de conciliar i l'existència de mecanismes de corresponsabilitat amb la cura per part de la institució, més enllà de les mesures recollides a la legislació actual.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	4.1. Utilització dels permisos de paternitat, maternitat i adopció
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya. Parlament de Catalunya, Edició 2022. Entrevistes
Període	2020 i 2021
Resultat	Entre l'any 2020 i 2021, 7 persones van sol·licitar permisos de maternitat i paternitat: 3 dones i 4 homes (que representen el 43% i el 57% respectivament). No s'observen biaixos o contrapartides en aquest accés per motius de gènere.

L'Article 83 dels ERGi regula el permís de maternitat, adopció o acolliment, tenint en compte allò establert a l'article 11 de la Llei 8/2006, del 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (DOGC núm. 4675, del 13.07.2006). Aquesta regulació estableix *"que el permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. En pot fer ús qualsevol dels dos progenitors, i l'altre, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís per maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva."*

De les 49 persones que formen part de la plantilla de l'Oficina Antifrau, al llarg de l'any 2020 3 dones van sol·licitar el permís de maternitat i 2 homes el de paternitat. En total, cinc persones van gaudir d'aquests permís. Altrament, el 2021 van ser 2 homes qui van sol·licitar-lo. En total, 3 dones i 4 homes en els darrers dos anys.

Tenint en compte allò establert a la legislació, i tenint en compte les opinions del personal recollides a través de les entrevistes, no es detecten dificultats per accedir als permisos de paternitat ni maternitat, ni cap ambient hostil que pugui dificultar accedir a aquests permisos.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	4.2. Utilització de permisos de lactància
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya. Parlament de Catalunya, Edició 2022. Entrevistes
Període	2020 i 2021
Resultat	No es detecten dificultats per accedir als permisos de lactància.

Segons les dades disponibles, 3 dones van sol·licitar durant el 2020 permisos de lactància, que són permisos de reducció i compactació de la jornada. Sembla que són les mateixes dones que el mateix any van sol·licitar el permís de maternitat.

Així doncs, a partir de l'enquesta i de les entrevistes no es detecta l'existència de dificultats ni cap ambient hostil que pugui dificultar accedir a aquest permís. També cal apuntar que els ERGI recullen aquest dret apuntant que és compatible amb el permís de maternitat a temps parcial.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	4.3. Utilització d'excedències o reduccions de jornada per cura d'infants o persones adultes dependents
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Oficina Antifrau de Catalunya Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya. Parlament de Catalunya, Edició 2022. Entrevistes
Període	2020 i 2021
Resultat	Entre el 2020 i 2021, el 100% de les persones que han fet ús de reduccions de jornada per cura són dones. No s'observen dificultats d'accés a aquest tipus de mesures de conciliació.

Els ERGI recullen els següents motius per a gaudir d'excedències per a motiu de conciliació:

"b) Per a tenir cura d'un fill o filla. Els funcionaris tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a tenir cura de cada fill o filla, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment, a comptar de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resol la convocatòria de provisió corresponent.

c) Per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Els funcionaris tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, per a tenir cura d'un familiar que estigui a llur càrrec, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclusivament, que per raons d'edat o d'accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda. Aquesta excedència comporta els mateixos drets i efectes que els establerts per la lletra b.

d) Per al manteniment de la convivència. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius ni comporta la reserva de la destinació.

e) Per violència de gènere. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que la demanin. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que aquest termini es pugui ampliar, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere."

Al llarg de l'any 2020 i del 2021, no consta l'ús d'excedències per part del personal de l'Oficina Antifrau. En canvi, sí que consten 5 reduccions de jornada per cura de fills/es menors, tant el 2020 com el 2021, i, totes són sol·licitades per dones. En aquest sentit, correspon al 10% de la plantilla.

Concretament, ambdós anys hi ha 2 dones que opten a una reducció d' $\frac{1}{3}$ de jornada per fill/a menor amb el 80% de retribució, i 3 dones que opten a una reducció d' $\frac{1}{3}$ per fill/a menor amb el 100% de retribució.

Aquestes xifres es corresponen amb les dades relatives al mercat laboral català, on la major part de les excedències i reduccions per a cura de criatures les sol·liciten i gaudeixen les dones. Això evidencia que les tasques de cura encara recauen majoritàriament sobre les dones.

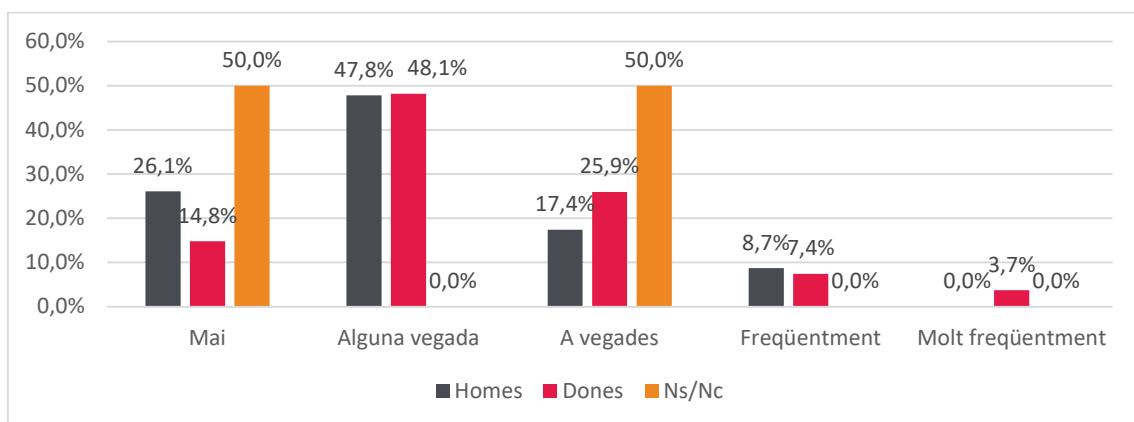
Amb tot, no es percep que hi hagi cap biaix o dificultat per a la plantilla per accedir a les excedències o reduccions de jornada per a la cura de criatures o de persones dependents. Així mateix es percep a les entrevistes, tot i que si que es posa sobre la taula, que les reduccions de jornada impliquen treballar menys hores, però no la reducció de la feina a fer, i aquest element pot generar situacions d'estrès per a la sobrecàrrega i malestar. Aquest element és comú per tots els llocs de treball, tot i que les dones són la gran majoria de les persones que accedeixen a aquests permisos i excedències.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	4.4. Percepció de la plantilla entorn les mesures de conciliació i corresponsabilitat
Font	Enquesta Entrevistes
Període	2021
Resultat	La plantilla té una percepció majoritàriament positiva sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat que ofereix la institució, malgrat que les dones opinen que tenen majors dificultats per conciliar que els homes, tot i que les diferències són poc rellevants.

Al preguntar a la plantilla sobre les dificultats que té per conciliar, la major part de la plantilla apunta que ha tingut alguna dificultat per conciliar alguna vegada -el 47,8% dels homes i el 48,1% de les dones-, que ha tingut dificultats per conciliar alguna vegada -el 17,4% dels homes i el 25,9% de les dones- o que no ha tingut mai dificultats per a conciliar la feina amb les responsabilitats de cura de familiars -el 26,1% dels homes i el 14,8% de les dones-. Així doncs, només una minoria apunten tenir dificultats per conciliar freqüentment -el 8,7% dels homes i el 7,4% de les dones- o molt freqüentment -cap homes i el 3,7% de les dones-.

Al fixar-nos en les diferències de dones i homes en les respostes, observem que les dones apunten tenir majors dificultats que els homes per a fer compatible la seva vida laboral amb la seva vida personal. Segurament aquestes diferències es donen perquè encara són elles les que es responsabilitzen majoritàriament de les tasques de cura.

Gràfic 12. Amb quina freqüència et resulta complicat conciliar el teu treball a l'Oficina Antifrau amb la família?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

La taula següent mostra la percepció de les persones que han respost l'enquesta sobre si el fet de conciliar pot tenir algun impacte negatiu per al desenvolupament de la carrera professional a la institució. Així, la majoria de la plantilla opina que no està massa d'acord amb l'afirmació "A la meva feina, gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per la carrera professional de qui el gaudeix". Així, la valoració mitjana és de 2 en una escala d'entre 1 i 5, on 1 representa estar-hi gens d'acord, i 5 representa estar completament d'acord amb l'afirmació. Observem doncs que la majoria de la plantilla opina que conciliar no té un impacte negatiu per al desenvolupament de la carrera professional.

Al fixar-nos en les diferències segons sexe, observem que els homes perceben que aquest impacte de la conciliació és menor en relació a com ho perceben les dones, ja que la valoració mitja dels homes és de 1,91 mentre que la valoració de les dones és de 2,16.

Taula 11. Valoració mitjana del grau d'acord de la plantilla amb la següent qüestió, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord'

	Homes	Dones	Ns/Nc	Total
A la meva feina gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per la carrera professional de qui en gaudeix	1,91	2,16	1	2

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

A partir de les entrevistes es percep la idea que les opcions per a conciliar s'han ampliat al llarg dels últims anys, i que això ha generat molt benestar entre el personal, ja que anteriorment, en alguns casos, les persones que sol·licitaven un permís, podien veure que era difícil que se'ls atorgués, com si fos una petició individual, més que un dret reconegut.

De la corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació a l'Oficina Antifrau destaquem:

En termes generals, les mesures i les eines per a conciliar a l'Oficina Antifrau són àmplies i donen resposta a la major part de situacions vitals i de les necessitats de conciliació.

Entre l'any 2020 i 2021, 7 persones van sol·licitar permisos de maternitat i paternitat: 3 dones i 4 homes (que representen el 43% i el 57% respectivament). L'any 2020, 3 dones van sol·licitar permisos de lactància, que presumiblement són les tres dones que van esdevenir mares durant aquell mateix any. Així doncs, a partir de l'enquesta i de les entrevistes no es detecta l'existència de dificultats ni cap ambient hostil que pugui dificultar accedir a aquests permisos.

Entre el 2020 i 2021, el 100% de les persones que han fet ús de reduccions de jornada per cura són dones, fet que posa sobre la taula com les tasques de cura encara recauen a nivell social sobre les dones de manera majoritària, i això també es tradueix a la realitat de l'Oficina Antifrau. Tot i així, no s'observen dificultats d'accés a aquest tipus de mesures de conciliació.

Finalment, en relació a la opinió del personals entorn aquesta qüestió, cal apuntar que la plantilla té una percepció majoritàriament positiva sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat que ofereix la institució, malgrat que les dones opinen que tenen majors dificultats per conciliar que els homes, tot i que les diferències són poc rellevants.

Eix d'anàlisi 5. Comunicació inclusiva

La comunicació és una mostra de com entenem el món. Utilitzar una comunicació no sexista ni androcèntrica és clau per a visibilitzar les dones, i les persones amb identitats no binàries, així com per contribuir a eliminar estereotips que fomenten la desigualtat i la discriminació. Comunicar tenint en compte aquests criteris és incorporar la perspectiva de gènere a la comunicació.

Es pot incorporar la perspectiva de gènere a la comunicació escrita, fent ús del doble gènere i de mots col·lectius per tal de visibilitzar totes les persones, i també es pot incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació visual, fixant-nos en els tipus de persones que visibilitzem, garantint que apareguin homes, dones i persones amb identitats no binàries de totes les edats, procedències, capacitats, etc.

En aquest apartat s'analitza si les comunicacions de l'Oficina Antifrau incorporen la perspectiva de gènere, ja sigui en la comunicació externa com en la comunicació interna, fixant-nos tant en el llenguatge visual com escrit. A més, s'analitza l'existència de guies o recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit, com a eina per a la institucionalització de la incorporació d'aquesta perspectiva, i com a garantia per a que tota l'organització comuniqui amb els mateixos criteris. Finalment, s'analitza quina és la opinió de la plantilla sobre si l'Oficina Antifrau incorpora la perspectiva de gènere en la seva comunicació.

Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	5.1. Perspectiva de gènere en la comunicació externa
Font	<ul style="list-style-type: none"> - Nota de premsa: Nota informativa relativa a les retribucions d'Antifrau (25/01/2022) - Nota de premsa: Nota relativa a l'actuació d'investigació sobre presumptes irregularitats en la cadena de distribució i venda de productes sanitaris essencials amb ocasió de la crisi sanitària produïda per la COVID-19 (22/02/2022) - Nota de premsa: Antifrau insta les administracions públiques a incorporar sistemes automatitzats d'alerta per prevenir i detectar irregularitats en la contractació pública (11/03/2022) - Nota de premsa: Antifrau publica la repercussió de les actuacions d'investigació closes de juliol a desembre de 2021 (14/03/2021) - Nota de premsa: Antifrau registra durant el 2021 la xifra més elevada de denúncies de la seva trajectòria, 430, un 132% més respecte de la mitjana anual (19/05/2022) <p>Publicacions a Twitter @antifraucat</p> <p>Entrevistes</p>
Període	Gener a maig de 2022
Resultat	L'Oficina Antifrau de Catalunya tendeix a incorporar la perspectiva de gènere en el llenguatge, ja que es fa ús del doble gènere o de mots col·lectius de manera habitual. En alguns casos puntuals s'utilitza llenguatge visual i escrit que pot invisibilitzar a les dones.

La comunicació externa és essencial per afavorir i transmetre un llenguatge inclusiu i igualitari. L'aplicació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit 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. Per realitzar l'anàlisi s'han analitzat notes de premsa i les publicacions a xarxes socials, concretament al compte de twitter @antifraucat.

En les notes de premsa publicades de gener a maig de 2022 es mostra com majoritàriament es fa ús de mots genèrics que no denoten cap gènere, com podria ser "persona" o "personal". En menor mesura s'usa el masculí com a genèric, com per exemple, "funcionari". Així doncs, s'observa un esforç per fer ús del llenguatge inclusiu, tot i que no es fa de manera transversal. Pel que a fa al llenguatge visual a la majoria de notes de premsa no apareixen persones i, en canvi, s'inclouen imatges neutres al gènere, amb l'excepció d'una nota de premsa que s'adjunten dues imatges on apareixen el Director de l'Oficina Antifrau amb altres homes presentant l'informe

al Parlament -ja que el personal directiu està compost només per homes-. Així doncs, en línies generals, no s'utilitzen imatges que denotin gènere i invisibilitzar o estereotipar a les dones.

En relació a les publicacions del compte de twitter només s'han analitzat els twits publicats per l'Oficina Antifrau. En moltes casos les publicacions fan referència a la tasca o les aportacions de persones concretes, per tant, es fa referència al masculí o femení depenent de a qui es correspon la tasca que es destaca al twit. En altres casos, es fa ús de mots col·lectius que no denoten cap gènere com seria "persones". En algun cas puntual s'utilitza el masculí com a genèric, com seria "treballadors". Amb tot, s'ha de destacar que, generalment, s'utilitza un llenguatge no sexista. D'altra banda, moltes de les imatges no tendeixen a denotar cap estereotip de gènere, doncs són imatges amb dissenys informatius o amb símbols. Tanmateix sí que hi ha altres imatges que mostren persones i, tot i que en algunes hi ha un equilibri entre homes i dones, hi ha una proporció major de fotografies on hi ha un preeminència d'homes. Aquest fet pot ser derivat del fet que als actes fotogràfiats hi hagi un nombre més alt d'homes que de dones o perquè s'informa l'activitat professional vinculada a la institució d'algunes membres de l'oficina. És destacable com al voltant del 8 de març es van fer publicacions relacionades amb el gènere.

A través de les entrevistes es desprèn que el personal té present la perspectiva de gènere i inclusiva en la comunicació de la institució. Tot i així, aquesta estratègia no està institucionalitzada ni recollida a cap instrucció interna i pot recaure en la voluntat o la sensibilitat dels equips.

Per altra banda, cal apuntar que a la plana web no s'incorpora cap contingut en matèria d'igualtat, tot i que sí que, a partir de l'any 2019 s'incorpora la desagregació de les dades segons sexe, tant al Baròmetre 2020 La corrupció a Catalunya: percepcions i actituds Ciutadanes, com en la memòria de l'Oficina Antifrau.

Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	5.2. Perspectiva de gènere en la comunicació interna
Font	<ul style="list-style-type: none"> - Ordre de servei 1/2022, per la qual es deixa sense efecte l'Ordre de Servei 3/2021, per la qual es modifiquen parcialment els dies de treball presencial del personal al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya atesa la situació de la pandèmia provocada per la COVID 19. (23/02/2022) - Resolució OAC/ADM/159/2022, relativa al gaudiment de períodes de vacances, de dies de permís per a afers personals durant l'any 2022 i en relació amb la jornada laboral corresponent a la setmana de la festivitat de Sant Jordi (24/02/2022) - Resolució OAC/ADM/189/2022, relativa a la compensació de la jornada diària corresponent als dies 24 i 31 de desembre de 2022 (09/03/2022) - Instrucció 1/2022, de 9 de maig, sobre les mesures organitzatives, de prevenció i seguretat en el centre de treball seu de l'Oficina Antifrau de Catalunya en la situació de pandèmia provocada per la COVID19 (09/05/2022) - Resolució OAC/ADM/468/2022, per la qual s'aproven els requisits i el procediment d'autorització per a la prestació de serveis en modalitat de teletreball, a temps parcial, per part del personal al servei de l'Oficina Antifrau de Catalunya (25/05/2022)
Període	Gener a maig de 2022
Resultat	Generalment es fa ús del llenguatge inclusiu en les comunicacions internes. Tanmateix hi ha ocasions que no s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica.

La comunicació interna és un reflex del compromís de la institució en favor de la igualtat de gènere. S'han analitzat les instruccions, resolucions i ordres de servei destinades a la plantilla de l'Oficina Antifrau, concretament aquelles realitzades entre els mesos de gener i maig de l'any 2022.

En el material analitzat no apareixen imatges, així doncs no s'ha pogut analitzar el llenguatge visual.

Pel que fa al llenguatge escrit, s'ha observat que majoritàriament es fa ús del llenguatge inclusiu, ja que generalment es fa ús de mots genèrics com podria ser "personal" o "persones". També s'utilitzen desdoblaments com seria "empleats o empleades" o bé "treballador o treballadora". Tanmateix, en alguns casos es fa ús del masculí com a forma genèrica del llenguatge (per exemple, "empleats" o "treballadors").

Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	5.3. Existència de guies o recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit
Font	Documentació interna Entrevistes
Període	Any 2022
Resultat	No s'ha aprovat cap guia o document per garantir l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge visual i escrit.

L'Oficina Antifrau de Catalunya, segons la informació facilitada, no compta amb una guia pròpia o un document de recomanacions per a l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric. Tal com apareix a les entrevistes, la voluntat de fer una comunicació inclusiva recau en l'equip més que no pas en cap directriu interna.

Malgrat que en línies generals es tingui cura d'utilitzar un llenguatge que no estereotipi, ni invisibilitzi a les dones o persones amb una identitat de gènere no normativa, és recomanable que tota la plantilla compti amb una guia o document que reguli l'ús del llenguatge inclusiu i igualitari. Encara que no té un caràcter normatiu és recomanable disposar-ne i fer-ne ús, d'una banda, pot ser entès com una mostra d'un compromís per part de l'Oficina Antifrau en la promoció de la igualtat de gènere en general i en particular del llenguatge inclusiu. D'altra banda, també pot servir com a manera de poder homogeneïtzar la manera en com incorporar aquesta perspectiva de gènere al llenguatge per part de tota la plantilla per tal de no invisibilitzar a les dones o les persones que se surten de la norma de gènere, així com tampoc reforçar els rols i estereotips de gènere.

Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	5.4. Perspectiva de la plantilla entorn la comunicació amb perspectiva de gènere
Font	Enquesta Entrevistes
Període	2022
Resultat	La majoria de les respostes apunten a que l'Oficina Antifrau incorpora la perspectiva de gènere en la comunicació de manera habitual, tot i que es percep una lleugera diferència en les percepcions de dones i homes, on elles tenen formulen unes valoracions més baixes.

La major part de les persones que han respost l'enquesta opinen que l'Oficina Antifrau té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere sempre -el 40,4% del total de respostes-, mentre que el 38,5% de les respostes opinen que s'incorpora la perspectiva de gènere en la comunicació quasi sempre. Així, les valoracions de 1, 2 i 3, que representarien unes valoracions de mai, poques vegades i diverses vegades respectivament, són identificades en menor mesura, només pel 3,8%, el 5,8% i el 9,6% de les respostes.

La taula següent mostra les valoracions mitjanes segons el sexe, i es pot observar que la percepció majoritària de la plantilla és molt positiva, amb una valoració de 4,08 sobre 5, mentre que pels homes aquesta és més elevada que pels homes, de 4,14 i 3,96 respectivament.

Així, les dones perceben que s'incorpora la perspectiva de gènere en la comunicació en menor mesura del que ho fan els homes, tot i que les diferències entre sexes són molt baixes.

Taula 12. Valoració mitjana del grau d'acord de la plantilla amb la següent qüestió, on 1 és 'mai' i 5 és 'sempre'

	Homes	Dones	Ns/Nc	Total
Amb quina freqüència creus es té en compte la perspectiva de gènere en la comunicació a l'Oficina Antifrau ¹⁶	4,14	3,96	5	4,08

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

¹⁶ Entenent la perspectiva de gènere com la consideració de les necessitats, interessos o prioritats de les dones i els homes com a igualment valuoses, així com la visibilització de les tasques que fan les dones i les aportacions que històricament s'han associat al gènere femení.

A partir de les entrevistes es recullen opinions ambivalents en relació a si la institució incorpora o no la perspectiva de gènere en la comunicació. Aquesta ambivalència es dona, segurament, pel fet que no existeix cap directriu clara o que no hi ha hagut cap aposta institucional per a incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació de manera sistemàtica.

De la comunicació inclusiva a l'Oficina Antifrau destaquem:

En l'àmbit de la comunicació, la imatge i el llenguatge, incorporar la perspectiva de gènere vol dir visibilitzar, ja sigui a través del llenguatge visual com a través del llenguatge escrit, les dones en la seva diversitat. En general, l'Oficina Antifrau de Catalunya tendeix a incorporar la perspectiva de gènere en el llenguatge, ja que es fa ús del doble gènere o de mots col·lectius de manera habitual. En alguns casos puntuals s'utilitza llenguatge visual i escrit que pot invisibilitzar a les dones.

En relació a la comunicació interna, generalment es fa ús del llenguatge inclusiu. Tanmateix hi ha ocasions que no s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica. Aquesta ambivalència es dona pel fet que no existeixen guies o recomanacions que fixin una aposta clara per a incorporar la perspectiva de gènere al llenguatge visual i escrit.

La percepció de la plantilla és que l'Oficina Antifrau incorpora la perspectiva de gènere en la comunicació de manera habitual, tot i que es percep una lleugera diferència en les percepcions de dones i homes, on elles tenen formules unes valoracions més baixes. Tot i la sensibilitat de la plantilla en la revisió d'aquests elements, però cal institucionalitzar aquests processos, ja que sinó, amb una modificació dels equips podrien desaparèixer.

Eix d'anàlisi 6. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Tal com estableix la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són tipologies de violència masclista en l'àmbit laboral.

Aquesta mateixa llei defineix l'assetjament sexual com *"qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest"*. D'altra banda, defineix l'assetjament per raó de sexe com *"qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes"*. En tots dos casos, cal destacar que les accions puntuals -no repetides- poden ser també conductes constitutives d'assetjament.

Les principals enquestes de victimització mostren que la violència masclista és un fenomen que sovint està invisibilitzat i que no s'acostuma a denunciar. La *Macroencuesta de violència contra la mujer*¹⁷ apunta que el 40,4% de les dones de 16 anys o més han patit assetjament sexual, com a mínim, una vegada a la vida. D'aquest percentatge, el 17,3% de les dones afirmen que l'agressor era un home de l'àmbit laboral. Aquestes xifres mostren el gran abast de la violència masclista en l'àmbit de la feina, malgrat que sovint, en l'imaginari col·lectiu no hi ha aquesta percepció.

Per fer front a la violència a l'àmbit laboral, els mecanismes de prevenció, detecció i abordatge, són els protocols, que queden recollits com a una eina obligatòria per a tot tipus d'empreses i administracions públiques a la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes.

A continuació s'analitza l'existència de mecanismes de prevenció i sensibilització en relació a l'assetjament, les denúncies rebudes o les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe detectades, l'existència de mecanismes per a l'abordatge de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i el coneixement d'aquestes eines per part de la plantilla.

¹⁷ *Macroencuesta de violència contra la mujer 2019. Principales resultados*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Eix	Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
Ítem	6.1. Existència de mecanismes de prevenció i sensibilització respecte l'assetjament sexual i per raó de sexe i percepció de la plantilla
Font	Entrevistes
Període	2022
Resultat	L'Oficina Antifrau no disposa de protocol propi ni de cap altre mecanisme per a la prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot i que actualment s'estan desenvolupant les tasques per a l'elaboració i aprovació d'aquest document.

A l'actualitat, l'Oficina Antifrau no disposa de protocol propi ni de cap altre mecanisme per a la prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Actualment, la representació de l'empresa, conjuntament amb personal interessant en aquesta qüestió i amb persones que formen part de la representació legal dels treballadors i treballadores disposen d'una comissió de treball i desenvolupen les tasques necessàries per a l'elaboració i aprovació del protocol propi de l'Oficina Antifrau.

Tot i així, cal apuntar que el personal de l'Oficina Antifrau desconeix majoritàriament l'existència d'aquest procés, tal com mostren els resultats de l'enquesta exposats a la taula 15 de l'indicador 6.3. Adequació del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, on es mostra que una part rellevant de la plantilla, el 32,7% pensen que l'Oficina Antifrau sí que disposa d'un protocol per fer front a la violència masclista i LGTBIfòbica. Aquest percentatge tant elevat de personal que pensa que l'Oficina Antifrau sí que disposa de protocol pot venir donat pel fet que les actuacions i les comunicacions que s'han fet en aquesta matèria s'hagin pogut confondre.

Eix	Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
Ítem	6.2. Percepció i existència de comportaments constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe
Font	Enquesta Entrevistes
Període	2022
Resultat	Malgrat la major part de la plantilla no percep situacions de violències masclistes o lgtbfòbiques, s'observen respostes, sobretot per part de les dones de la plantilla que identifiquen accions que poden generar situacions d'assetjament i discriminació. No s'ha rebut cap denúncia per situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, i a través de les entrevistes tampoc es desprèn l'existència de situacions d'aquest tipus.

En el cas de l'Oficina Antifrau, a través de les entrevistes es detecta que la plantilla no identifica aquest espai laboral com a masclista o com a espai on es portin a terme accions o dinàmiques que puguin contribuir a generar situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. A partir de les entrevistes es recull doncs l'existència d'un clima de treball igualitari majoritari, tot i que si que hi ha persones que identifiquen comentaris masclistes puntuals, o altres qüestions més continuades, i més invisibilitzades, relacionades amb el menysteniment i la invisibilització de les opinions, les aportacions i les tasques de les dones, o actituds de paternalisme.

En aquest mateix sentit, a partir de l'enquesta facilitada al conjunt del personal, s'observa una percepció de les dones similar. Així, la taula següent mostra com una proporció de la plantilla identifica l'existència d'assetjament sexual i per raó de sexe, identificant com la situació més habitual l'assetjament per raó de sexe com és el fet que 11 persones apunten haver presenciat alguna vegada actes com el menys teniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o espais de debat, tracte condescendent, interrupcions del seu torn de paraula, cosificació, o bromes sexistes, entre d'altres. En aquest cas, són 2 homes -representant el 8,7%- i 9 dones -representant el 33,3%- les que apunten haver presenciat alguna d'aquestes situacions.

Les situacions d'assetjament sexual que la plantilla identifica són lleugerament més baixes, concretament, l'expressió de violència més freqüentment identificada són les peticions explícites i no desitjades de caràcter sexual, els tocaments o les mirades insistents. El 13% dels homes han presenciat alguna vegada aquest tipus de violència, mentre que en el cas de les dones aquest percentatge és de l'11,1%.

Per altra banda, un home -representant el 4,3%- i dues dones -que representen el 7,4% de les respostes a l'enquesta- apunten haver presenciat en alguna ocasió actes com insults, menyspreu humiliació, que representa la violència masclista de tipus psicològic a l'àmbit laboral. Cal apuntar però, que aquestes situacions no s'han denunciat mai, ni s'han posat en coneixement de recursos humans.

Destaca en positiu que cap persona ha presenciat actes de violència física com cops, empentes o pessics entre altres.

Finalment, cal remarcar que les respostes a l'enquesta recullen les percepcions del personal, però no permeten mostrar l'abast de la violència, ja que diferents persones han pogut presenciar un mateix acte de violència, o poden haver-hi persones que han recollit amb les respostes a l'enquesta situacions viscudes. Així cal tenir present que aquestes xifres representen una aproximació.

Taula 13. Persones que han presenciat els següents actes comesos contra una dona o més d'una, segons sexe

	Homes		Dones		Ns/Nc	
	n	%	n	%	n	%
Actes com insults, menyspreu, humiliació	1	4,3%	2	7,4%	0	0,0%
Actes com cops, empentes, pessics, etc.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Actes com peticions explícites i no desitjades de caràcter sexual, tocaments, mirades insistents no desitjades, etc.	3	13,0%	3	11,1%	0	0,0%
Actes com el menysteniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o espais de debat, tracte condescendent, interrupcions del seu torn de paraula, cosificació, bromes sexistes, etc.	2	8,7%	9	33,3%	0	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Al fixar-nos en si s'ha detectat algun tipus de violència LGTBIfòbica, les dades de la següent taula mostren com només una persona ha percebut haver presenciat actes com insults, menyspreu, humiliació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Destaca en positiu que ningú ha identificat cap altre situació de violència per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. A través de les enquestes, tampoc es detecta que es donin situacions com les plantejades a l'enquesta, i es detecta que hi ha un bon clima de treball.

A través de les entrevistes, el personal apunta que no coneix o no té constància de cap tipus de situacions d'assetjament o de violència ja sigui verbal, física o simbòlica contra les persones del col·lectiu LGTBI, ni per motiu d'orientació sexual, ni per motiu d'identitat o expressió de gènere.

Taula 14. Persones que han presenciat els següents actes comesos contra una persona o més per motiu d'identitat o expressió de gènere, segons sexe

	Homes		Dones		Ns/Nc	
	n	%	n	%	n	%
Actes com insults, menyspreu, humiliació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere	0	0,0%	1	3,7%	0	0,0%
Actes com cops, empentes, pessics, etc. Per raó d'orientació sexual o identitat de gènere	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Actes com el menysteniment de les opinions de les persones que tenen una identitat de gènere diferent de la que li correspon pel seu sexe, o de les persones amb una orientació sexual no heterosexual en la presa de decisions o espais de debat, tracte condescendent, interrupcions del seu torn de paraula, bromes homòfobes, etc.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Eix	Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
Ítem	6.3. Adequació del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Font	Enquesta Entrevistes
Període	2022
Resultat	Actualment l'Oficina Antifrau no disposa d'un protocol per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Actualment s'estan fent treballs a nivell intern per a l'elaboració i aprovació d'aquest document. Tot i així, la plantilla no té una idea clara de si la institució disposa d'aquests mecanismes, i de si aquests són els adequats per a donar resposta a les situacions de violència masclista i LGTBIfòbica.

Actualment, l'Oficina Antifrau no disposa d'un protocol propi per a la prevenció de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, però existeix un grup de treball format per representació de l'empresa i del personal que estan treballant en l'elaboració d'aquest document.

Tot i així, al preguntar a la plantilla si coneix els mecanismes dels que disposa l'Oficina Antifrau per a prevenir, detectar i actuar davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o per raó d'orientació sexual / identitat / expressió de gènere, la taula següent mostra com el 32,7% de la plantilla pensa que l'Oficina Antifrau compta amb un protocol. El percentatge d'homes que tenen aquesta percepció és molt elevat, del 43,5%. La resta de la plantilla -el 67,3%- no coneix els mecanismes de prevenció, detecció i abordatge de la violència masclista i LGTBI. Aquesta diferència pot venir donada pel fet que elles són qui potencialment estan més exposades a patir l'assetjament, i per tant, pot fer que elles coneguin amb més detall les eines disponibles per a fer-hi front.

Taula 15. Saps si l'Oficina Antifrau compta amb mecanismes per prevenir, detectar i actuar davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o per raó d'orientació sexual / identitat / expressió de gènere?

	Homes		Dones		Ns/Nc		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Si	10	43,5%	7	25,9%	0	0,0%	17	32,7%
No	8	34,8%	12	44,4%	0	0,0%	20	38,5%
Ns/Nc	5	21,7%	8	29,6%	2	1,0%	15	28,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Al preguntar sobre l'adequació d'aquests mecanismes, la major part de la plantilla -el 59,6%- no respon aquesta pregunta. Aquesta resposta s'interpreta pel fet que l'Oficina Antifrau no disposa d'eines concretes, i per tant, la plantilla desconeix quines eines haurien d'existir i si aquestes funcionen o no. Sorprèn el percentatge elevat d'homes que responen afirmativament, que se situa al 39,1%. Aquest percentatge tant elevat es pot explicar pel fet que els homes donen per fet, en major mesura que les dones, que l'Oficina Antifrau disposa dels mecanismes adequats, tot i que no en tenen la certesa.

Taula 16. Saps si aquests mecanismes són adequats?

	Homes		Dones		Ns/Nc		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Si	9	39,1%	5	18,5%	0	0,0%	14	26,9%
No	2	8,7%	5	18,5%	0	0,0%	7	13,5%
Ns/Nc	12	52,2%	17	63,0%	2	1,0%	31	59,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

De l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Oficina Antifrau destaquem:

Al fixar-nos en els mecanismes de prevenció i sensibilització respecte aquesta problemàtica, observem que l'Oficina Antifrau està treballant per a l'elaboració d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe per tal d'adequar-se a allò establert a la legislació.

No s'ha rebut cap denúncia per situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe i la major part de la plantilla no percep situacions de violència masclista o lgtbifòbica, tot i que una part rellevant de les dones de la plantilla sí que identifica situacions que poden generar incomoditat i que poden ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Finalment, cal apuntar que la plantilla no té una idea clara sobre si la institució disposa de mecanismes per a l'abordatge d'aquestes situacions, i per tant, es pot inferir que no s'ha portat a terme cap acció de sensibilització en aquesta matèria, i que la plantilla desconeix quines són les situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com que no disposen de coneixements per a saber on dirigir-se en cas que es pogués donar una d'aquestes situacions.

Pla d'accions

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 finalment, 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.

Objectiu general 1. Formalització i institucionalització del compromís vers la igualtat de gènere i la diversitat afectiva i sexual a l'Oficina Antifrau de Catalunya

- 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
<p>Acció 1.1.1. Elaborar i signar una declaració institucional en favor del compromís de l'Oficina Antifrau de Catalunya amb la igualtat de gènere. Publicar i fer difusió a nivell intern i extern d'aquest compromís.</p> <p>Aquest document ha d'incloure el compromís explícit entorn les següents qüestions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amb l'aposta per assolir la paritat en la composició dels tribunals de selecció i de provisió de llocs de treball. - Amb l'aposta per la composició paritària dels càrrecs de responsabilitat (direcció adjunta i les dues direccions funcionals) i els caps d'àrea. 	Direcció	Primer any	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de la declaració de compromís. - Existència de mostres de compromís amb la igualtat de gènere. - Existència de la publicació de la declaració. - Existència de l'enviament de la declaració al conjunt el personal.
<p>Acció 1.1.2. Fer difusió entre la plantilla de la normativa vigent en igualtat de gènere i diversitat.</p> <p>Acció de difusió puntual que consisteixi en l'enviament d'un correu electrònic anual al conjunt de la plantilla destacant la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere, i destacant les novetats.</p>	Àrea d'administració i recursos humans	Anualment	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de comunicacions (correus electrònics o publicacions a la intranet) relatives a la normativa en matèria d'igualtat de gènere i diversitat

- Objectiu específic 1.2. Augmentar la sensibilització vers la igualtat de gènere i les polítiques d'igualtat dins l'Oficina Antifrau de Catalunya

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.2.1. Portar a terme una formació anual obligatòria, dirigida al conjunt de la plantilla, en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual.	Àrea d'administració i recursos humans	Anualment	Recursos econòmics i recursos humans	-Existència de la sessió de formació. -Nombre de persones assistents a la formació segons sexe, sobre el total de la plantilla. -Grau de satisfacció de la plantilla amb la formació.
Acció 1.2.2. Portar a terme accions de sensibilització de tipus comunicatiu, com per exemple declaracions institucionals, en el marc de les dates commemoratives com el 25 de novembre, 8 de març, 17 de maig, 28 de juny i 25 de novembre.	Comissió d'igualtat	Anualment	Recursos econòmics i recursos humans	-Existència de les accions de sensibilització. -Nombre de persones implicades en la implementació de les accions sobre el total de la plantilla.

Objectiu general 2: Assolir la composició equilibrada de dones i homes a tots els àmbits de l'Oficina Antifrau de Catalunya

- Objectiu específic 2.1: Requirir els biaixos de gènere en els processos de selecció i contractació

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.1.1. Als concursos d'accés, establir mèrits associats al fet de disposar de formació o coneixements sobre igualtat i diversitat de gènere.	Àrea d'administració i recursos humans	Segon any	Recursos humans	-Existència de mèrits 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 i llocs de treball

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.2.1. Incorporar una clàusula que estableixi, en cas d'empat, la prioritat de contractar al gènere menys representat en cada lloc de treball o departament.	Àrea d'administració i recursos humans	Segon any	Recursos humans	-Existència de clàusules que promoguin la contractació del gènere menys representat en cada lloc de treball o departament.

Objectiu general 3. Reduir les desigualtats de gènere que es poden donar en les condicions laborals a l'Oficina Antifrau de Catalunya

- Objectiu específic 3.1. Estudiar el sistema de retribució des de la perspectiva de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.1.1. Portar a terme un informe anual d'anàlisi de l'evolució de la bretxa salarial. Aquest informe ha de tenir en compte els criteris que apareixen a l'indicador 3.4. Registre retributiu, de la diagnosi d'aquest Pla d'Igualtat (pàgina 53 d'aquest document).	Àrea d'administració i recursos humans	Anualment	Recursos humans	-Existència del document de d'anàlisi de l'evolució de la bretxa salarial, que incorpori tots els elements recollits a la legislació.

- Objectiu específic 3.2. Garantir que no existeixi biaix de gènere en les eines per a la millora de les competències i el desenvolupament professional

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.2.1. Als concursos de promoció, establir mèrits associats al fet de disposar de formació o coneixements sobre igualtat i diversitat de gènere.	Àrea d'administració i recursos humans	Segon any	Recursos humans	-Existència de mèrits amb perspectiva de gènere en els concursos d'accés respecte a les convocatòries anteriors.

<p>Acció 3.2.2. Establir una estratègia de formació de l'Oficina Antifrau de Catalunya i que aquest incorpori oferta formativa en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat, així com formació competencial especialitzada per al lloc de treball.</p>	<p>Àrea d'administració i recursos humans</p>	<p>Primer any</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>-Existència de perspectiva de gènere als continguts dels cursos formatius. -Existència d'un document que reculli l'estratègia de formació. -Assistència, segons sexe, de cadascuna de les sessions formatives contemplades a l'estratègia.</p>
--	---	-------------------	------------------------	---

- Objectiu específic 3.3. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral i la prevenció de riscos laborals

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
<p>Acció 3.3.1. Reconèixer i formalitzar a través d'una directriu interna, el dret a la desconexió digital un cop finalitzada la jornada laboral. Informar als caps d'àrea de l'obligat compliment d'aquesta directriu.</p>	<p>Àrea d'administració i recursos humans</p>	<p>Primer any</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>-Existència d'una directriu interna. -Existència d'accions de comunicació de la directriu.</p>

Objectiu general 4. Reduir les desigualtats de gènere el l'accés a les mesures de suport a la conciliació

- Objectiu específic 4.1. Contribuir a la normalització dels permisos per la cura per part de la plantilla

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.1. Garantir l'existència de canals de comunicació entre la representació del personal i la direcció per a tractar les necessitats en matèria de conciliació.	Direcció, representació del personal i Àrea d'administració i recursos humans	Anualment	Recursos humans	-Existència de canals de comunicació entre la direcció i la representació del personal pel tractament de temes relacionats amb la conciliació.

Objectiu general 5. Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa de l'Oficina Antifrau de Catalunya

- Objectius específic 5.1. 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 5.1.1. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual en les comunicacions internes i externes	Gabinet de direcció	Terçer any	Recursos humans	-Recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies de textos. -Compromís amb l'aplicació d'aquesta eina.
Acció 5.1.2. Revisar la comunicació interna i externa, amb l'objectiu que s'adapti a les recomanacions, pautes i criteris de la guia per un llenguatge inclusiu i igualitari	Gabinet de direcció	Anualment a partir del tercer any	Recursos humans	-Existència de la documentació revisada.

Objectiu general 6. Promoure un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació

- Objectiu 6.1. Promoure i establir eines per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.1. Elaborar i aprovar el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Aquest document ha d'incloure el compromís explícit de l'OAF amb la tolerància zero davant les violències masculistes i discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.	Àrea d'administració i recursos humans	Primer any	Recursos humans	-Existència del protocol.
Acció 6.1.2. Difondre, 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, donant-ne a conèixer els principals continguts: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones referents, etc.	Àrea d'administració i recursos humans	Anualment a partir de l'aprovació del protocol	Recursos humans	-Existència d'accions de comunicació del protocol -Publicació del protocol a la intranet.
Acció 6.1.3. Preveure almenys una sessió formativa obligatòria cada any en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, del deure d'intervenció en casos de discriminació i de prevenció i actuació vers altres situacions de violències masculistes.	Àrea d'administració i recursos humans	Anualment	Recursos econòmics i humans	-Existència d'una sessió de formació. -Nombre d'assistents a la formació segons sexe.

<p>Acció 6.1.4 Fomentar que la plantilla rebi formacions en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, ofertes per organismes oficials, com l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, o el Consejo General del Poder Judicial, entre altres.</p>	<p>Àrea d'administració i recursos humans</p>	<p>Anualment</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>-Nombre d'assistents al formacions d'aquesta matèria segons sexe.</p>
---	---	------------------	------------------------	--

Objectiu general 7. Garantir la posada en pràctica i el seguiment del Pla d'Igualtat

- Objectiu específic 7.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'Igualtat

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.1. Crear la Comissió d'Igualtat ¹⁸ , com a òrgan responsable del seguiment i la implementació del Pla d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	Primer any	Recursos humans	-Existència de la Comissió d'Igualtat.
Acció 7.1.2. Disposar de recursos econòmics suficients per a la implementació del Pla d'Igualtat.	Direcció	Anual	Recursos econòmics	-Existència de partides pressupostàries on s'imputin accions relatives al Pla d'Igualtat.
Acció 7.1.3. Difondre les accions del Pla d'Igualtat entre totes les persones que integren l'Oficina Antifrau de Catalunya, especialment entre les persones amb tasques de responsabilitat i lideratge com els caps d'àrea.	Àrea d'administració i recursos humans	Anual	Recursos humans	-Nombre de reunions informatives fetes -Nombre de participants a les reunions segons sexe i segons càrrec -Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes.

¹⁸ La Comissió d'Igualtat ha de ser un grup de treball, format per entre 3 i 5 persones, amb representació de l'àrea d'administració i recursos humans, i representació del personal que es reuneixi de manera periòdica per a planificar i portar a terme la implementació del pla. Aquesta comissió ha de ser operativa, i té la responsabilitat d'implementar les accions i fer-ne el seguiment, mitjançant una eina de seguiment on es reculli el càlcul dels indicadors de seguiment de cadascuna de les accions. Aquesta comissió ha de garantir la implementació del conjunt de les accions del pla i ha d'estar formada per persones de diferents àrees de treball per tal que la implementació del pla faci efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal a la institució.

CRONOGRAMA

	Any 1				Any 2				Any 3				Any 4			
	1r t	2n t	3r t	4t t	1r t	2n t	3r t	4t t	1r t	2n t	3r t	4t t	1r t	2n t	3r t	4t t
Acció 1.1.1. Elaborar i signar una declaració institucional en favor del compromís de l'Oficina Antifrau de Catalunya amb la igualtat de gènere. Publicar i fer difusió a nivell intern i extern d'aquest compromís.																
Acció 1.1.2. Fer difusió entre la plantilla de la normativa vigent en igualtat de gènere i diversitat.																
Acció 1.2.1. Portar a terme una formació anual obligatòria, dirigida al conjunt de la plantilla, en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual.																
Acció 1.2.2. Portar a terme accions de sensibilització de tipus comunicatiu, com per exemple declaracions institucionals, en el marc de les dates commemoratives com el 25 de novembre, 8 de març, 17 de maig, 28 de juny i 25 de novembre.																
Acció 2.1.1. Als concursos d'accés, establir mèrits associats al fet de disposar de formació o coneixements sobre igualtat i diversitat de gènere.																
Acció 2.2.1. Incorporar una clàusula que estableixi, en cas d'empat, la prioritat de contractar al gènere menys representat en cada lloc de treball o departament.																
Acció 3.1.1. Portar a terme un informe anual d'anàlisi de l'evolució de la bretxa salarial.																
Acció 3.2.1. Als concursos de promoció, establir mèrits associats al fet de disposar de formació o coneixements sobre igualtat i diversitat de gènere.																
Acció 3.2.2. Establir una estratègia de formació de l'Oficina Antifrau de Catalunya i que aquest incorpori oferta formativa en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat, així com formació competencial especialitzada per al lloc de treball.																
Acció 3.3.1. Reconèixer i formalitzar a través d'una directriu interna, el dret a la desconexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.																
Acció 4.1.1. Garantir l'existència de canals de comunicació entre la representació del personal i la direcció per a tractar les necessitats en matèria de conciliació.																

Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació

Avaluar implica donar respostes a preguntes sobre la idoneïtat, el funcionament i l'efecte del Pla d'Igualtat intern en general, i de les seves actuacions i mesures previstes en particular. Per això és important concretar preguntes d'avaluació que guïin i s'orientin a obtenir respostes rellevants, les quals és clau que tinguin perspectiva de gènere i que facin referència a aspectes observables, tant directament a través d'indicadors, o indirectament a partir de la interpretació d'informació qualitativa.

L'avaluació es pot realitzar:

- Durant la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si els processos i mecanismes desplegats asseguren que s'aborda correctament el problema o necessitat. És a dir, determinar en quina mesura les actuacions que s'estan desplegant estan afavorint de manera efectiva la igualtat, així com també els processos i dinàmiques implicades en la seva realització.
- Al finalitzar la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si les activitats i accions s'han realitzat sense reproduir desigualtats, i si els resultats han implicat canvis en la situació de partida de l'organització.

Seguiment i avaluacions intermitges

Durant el període establert per a l'aplicació del Pla d'Igualtat intern (2023-2026) es recomana realitzar un **seguiment semestral** per part de la Comissió d'Igualtat o la persona designada per a liderar-lo amb l'objectiu d'avaluar els objectius assolits i com s'està desenvolupant el procés de desplegament. Es realitzarà un informe anual per a deixar constància de la seva implementació. És important contemplar que les avaluacions periòdiques del pla poden servir per seguir sensibilitzant el personal i mantenir l'interès dins la institució.

Al tancar l'any, a més, s'adaptarà i s'aprovarà una planificació operativa de l'any següent, amb l'objectiu de preveure amb major exactitud les accions que cal iniciar, així com aquelles que requereixen antelació per preveure el seu seguiment. En aquest sentit, cada inici de curs s'aprovarà un calendari anual amb reunions de seguiment i avaluació periòdiques per part de la Comissió d'Igualtat.

Durant la implementació, els elements bàsics per avaluar anualment seran els indicadors previstos de seguiment. Tot i que també seria interessant avaluar:

- El calendari
- La participació de les accions o activitats
- La satisfacció entre les persones destinatàries
- El grau de sensibilitat de gènere en el contingut específic de les mesures
- Els coneixements, formació i especialització en gènere dels òrgans participants
- L'existència de segregació
- El pressupost
- L'existència d'espais de coordinació i comunicació interna

Així, caldria identificar les desviacions que prenguin aquests ítems i proposar-ne solucions. És recomanable fer la primera acció de seguiment un cop passin 6 mesos des de l'aprovació del pla. Des d'aleshores, és convenient avaluar el procés de desplegament del pla cada 6/8 mesos en funció dels objectius i recursos de l'organització, així com realitzar un informe anual.

Per fer el seguiment és important recollir les opinions del personal, no només de qui és responsable de cadascuna de les accions, sinó també de les persones que en són beneficiàries o destinatàries, per tal d'identificar problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar-ne solucions.

Avaluació final

Al finalitzar el Pla d'Igualtat intern és important elaborar una memòria final que recopili el desplegament de totes les accions i que serveixi per avaluar si han acomplert els objectius previstos o no, quins són i per què. Per exemple, i seguint el format següent per a cada acció:

Eix de l'acció	Eix al que pertany l'acció analitzada
Acció	Nom de l'acció analitzada
Descripció	Descripció de l'acció
Òrgan/s impulsor/s	Òrgan/s amb responsabilitat d'impulsar l'acció
Òrgan/s participant/s	Òrgan/s implicat/s en l'execució de l'acció

Font d'informació	Òrgan que proporciona les dades analitzades i la metodologia de recollida de la informació (origen de la informació)
A qui va dirigida i col·lectiu afectat	Col·lectiu de la comunitat a qui va dirigida l'acció i a qui ha afectat l'acció
Període d'implementació	Any o anys de desplegament de l'acció i any o anys coberts per les dades analitzades
Objectius	Situació desitjable de realitzar / aconseguir
Resultats	Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza
Avaluació	Grau d'èxit en relació a l'objectiu: situació no satisfactòria en termes d'igualtat de gènere, situació no del tot satisfactòria i que requereix millores, i situació satisfactòria pel que respecta a la igualtat de gènere. Aquest apartat requereix una valoració
Altres observacions o comentaris	Aspectes rellevants a considerar en l'elaboració del Pla

A més dels indicadors quantitativs, és important tenir en compte les evidències qualitatives. Aquí cal destacar que els indicadors o altres dades estadístiques no sempre ens permeten conèixer les desigualtats de gènere, ja que permeten obtenir una determinada imatge i una evolució de la representació numèrica dels fenòmens rellevants, però no serveixen per a identificar efectes imprevistos o canvis relacionats amb dinàmiques humanes i de grup. En aquest sentit, les evidències qualitatives poden ser més directes i ens permeten captar millor la complexitat que caracteritza importants canvis en la igualtat o desigualtat de gènere.

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.
- Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, Núm. 313 – 29/12/2004.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, Núm. 71 – 23-03-2007.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.
- 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.
- 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.
- 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.
- *Macroencuesta de violència contra la mujer 2019 Principales resultados*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible a: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Principales_Resultados_Macroencuesta2019.pdf
- Diagnosi i Pla d'Igualtat de Gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, gener del 2020.
- 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.
- *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.* Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 8303 - 24/12/2020.
- *Recull de termes Dones i Treball.* Generalitat de Catalunya, Departament de treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
- Enquesta Anual d'Estructura Salarial, 2018. Institut Nacional d'Estadística.