

Diagnosi del Pla d'Igualtat del Parlament de Catalunya

Setembre de 2019

*Nota d'advertiment: El text que segueix és un document elaborat per l'Institut per a l'estudi i la transformació de la vida quotidiana. Està pendent la revisió lingüística.

Associació iQ
G-65571861

Índex

Introducció	2
Metodologia	4
Eix 1. La igualtat en l'accés.....	7
Àmbit 1.1. Regles electorals.....	8
Àmbit 1.2. Procediments dels partits polítics.....	20
Àmbit 1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra.....	29
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència.....	40
Àmbit 2.1. Presència i capacitat de les diputades i diputats en el Parlament	41
Àmbit 2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors.....	64
Àmbit 2.3. Estructura i organització	85
Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària	106
Àmbit 3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere	107
Àmbit 3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu.....	114
Àmbit 3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària	127
Eix 4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere.....	134
Àmbit 4.1. Lleis i polítiques d'igualtat de gènere	135
Àmbit 4.2. La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació	138
Àmbit 4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere	145
Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament	151
Àmbit 5.1. El significat simbòlic dels espais	152
Àmbit 5.2. La igualtat de gènere en la comunicació.....	158
Àmbit 5.3. El reconeixement a les dones.....	183
Annex 1. Relació d'indicadors de diagnòstic d'àmbit laboral	191
Annex 2. Opinions recollides en la bústia de suggeriments.....	194
Annex 3. Resum de la valoració dels indicadors	195

Introducció

El mes de juliol de 2018 la Mesa del Parlament de Catalunya va convocar un concurs públic per a l'elaboració d'un pla d'igualtat de gènere intern, resultant-ne adjudicatari l'Institut per a l'estudi i la transformació de la vida quotidiana (iQ).¹ En una primera fase, l'equip de consultores externes ha elaborat una diagnosi de la situació de les dones i dels homes a la institució.² Amb el resultat d'aquesta anàlisi s'ha elaborat, en una segona fase, una proposta de pla d'accions amb un conjunt de mesures i objectius estratègics. Per tal d'impulsar i supervisar aquestes dues fases, s'ha constituït el Grup de Treball en Equitat de Gènere, integrat per representants de tots els grups i subgrups parlamentaris, representants del personal del Parlament, personal del Gabinet de Presidència, personal de la Secretaria General i el mateix equip de consultores.

El tret de sortida d'aquest treball es va donar el 17 de setembre de 2018, amb la celebració al Palau del Parlament de la «Jornada parlamentària sobre parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes», on acadèmiques expertes en gènere i política de reconegut prestigi internacional i representants electes i personal dels parlaments de Suècia, el Regne Unit i Escòcia van exposar diferents mesures per fer avançar la igualtat de gènere adoptades per les respectives cambres. La jornada també va comptar amb contribucions de representants del Parlament Europeu, de la Unitat de Governança Democràtica i Gènere de l'Oficina per a les Institucions Democràtiques i els Drets Humans (ODIHR) de l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE) i de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE). Aquestes institucions impulsen, junt amb la Unió Interparlamentària (IPU), la transversalitat de la perspectiva de gènere en els parlaments.

Un parlament amb perspectiva de gènere, segons l'IPU, és aquell que "respon a les necessitats i els interessos dels homes i de les dones en les seves estructures, operacions, mètodes i treball".³ Els plans d'igualtat són l'instrument fonamental per impregnar l'organització i el funcionament d'una institució de la transversalitat de gènere, tot aplicant el principi d'igualtat efectiva de dones i homes, tant als procediments formals com a les pràctiques quotidianes dels diferents nivells de la institució, en totes les etapes dels processos que li són propis (ja siguin de caràcter administratiu, tècnic o polític). La diagnosi que ha de precedir l'elaboració del pla d'accions esdevé clau en la identificació dels biaixos de gènere que operen en una institució i que poden haver passat desapercebuts perquè s'han naturalitzat com a part integral del seu funcionament. No es pot avançar en la igualtat efectiva de dones i homes si el problema no té nom.

Afirmar que una institució o organització està esbiaixada al gènere vol dir que la pròpia lògica institucional està imbuïda de les construccions socials dominants sobre la masculinitat i la feminitat i de les jerarquies derivades de la ideologia patriarcal sobre la qual s'assenten el conjunt d'estructures socials, econòmiques i polítiques. És a dir, l'experiència de les persones a les institucions i a les organitzacions varia segons el seu gènere, especialment pel que fa als rols, les oportunitats i l'accés a recursos i reconeixement que faciliten o impedeixen una participació

¹ Vegeu la convocatòria i adjudicació de la contractació del servei: https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin_pscp/AppJava/awardnotice.pscp?idDoc=34876116&lawType=3&reqCode=viewPcan&idCap=382458&aggregatedPublication=false&

² L'equip de consultores ha estat dirigit per Tània Verge i integrat per Mireia Duran, Maria de la Fuente i Sílvia Carrillo. En l'elaboració d'alguns indicadors s'ha comptat amb el suport de Todor Radostinov.

³ IPU (2011) *Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice* (Ginebra: IPU), pàg. v.

efectiva.⁴ D'aquesta manera, cada institució o organització té un règim de gènere propi que interactua amb aspectes de gènere més amplis que prevalen en el si de la societat.

El règim de gènere de la política inclou la sobrerrepresentació històrica dels homes, especialment en els òrgans de presa de decisió (segregació vertical)⁵, i l'assignació de responsabilitats amb diferent prestigi o reconeixement social (segregació horitzontal)⁶ a partir del gènere de les persones.⁷ Hi preval també una norma de gènere molt clara: el polític, per definició, és un home, fet que explica tant que sovint no "es trobin" dones preparades com que els horaris de la política s'ajustin a subjectes que tenen, en general, resolta la intenció domèstica i les tasques de cura.⁸ Igualment, de manera freqüent, de les dones polítiques es comenta més el seu aspecte físic o indumentària que no pas la seva acció política, i les crítiques dirigides a la seva actuació presenten una virulència especial; transcendeixen l'atac personal i impacten en totes les dones, recordant que segueixen sent "invasores d'espais".⁹ Les institucions polítiques tampoc són espais lliures de violències masclistes, tal com posa de manifest un estudi recent de la Unió Interparlamentària.¹⁰

L'informe diagnòstic que teniu a les mans identifica un conjunt d'indicadors que, més enllà de la fotografia concreta obtinguda en aquesta ocasió, permetran al Parlament de Catalunya realitzar un seguiment al llarg del temps per mesurar l'evolució de la igualtat efectiva de dones i homes en el conjunt d'àmbits i funcions de la institució. Aquesta diagnosi dona resposta a preguntes com les següents: Fins a quin punt el Parlament de Catalunya promou la igualtat de gènere? Quina bretxa de gènere s'observa en els seus escons, en la distribució dels càrrecs de responsabilitat dels seus òrgans i entre el personal de la cambra? A través de quines accions aplica el Parlament la transversalitat de gènere en la seva activitat legislativa, supervisora i administrativa? S'han revisat les dinàmiques i pràctiques de funcionament (tant formals com informals) per evitar que reproduïxin en el seu si les desigualtats de gènere existents a la societat? S'han adoptat mesures per prevenir i actuar sobre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació diversitat sexual o identitat de gènere que puguin ocórrer a la institució? Quines mesures existeixen per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per promoure la corresponsabilitat, tant dels diputats i diputades com del personal de la cambra i dels grups parlamentaris? I, de manera més general, existeix una cultura organitzativa favorable a la igualtat de gènere?.

⁴ Vegeu Elin Bjarnegård (2013) *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment. Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation* (Basingstoke: Palgrave Macmillan); Tània Verge (2015). "The gender regime of political parties: Feedback effects between supply and demand". *Politics & Gender* 11 (4): 754-759.

⁵ Segons el *Recull de Termes Dones i Treball* (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008, p.8), 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". Així doncs, es vincula amb el concepte de sostre de vidre, fent referència a la dificultat de les dones d'accedir als càrrecs de responsabilitat per part de les dones.

⁶ Aquest concepte es defineix com la "distribució no uniforme d'homes i dones en els diferents tipus de treball. 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 inferior i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic" (*Recull de Termes Dones i Treball*, 2008, p.25).

⁷ Vegeu Tània Verge (2009) *Dones a les institucions polítiques catalanes: El llarg camí cap a la igualtat, 1977-2008* (Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials).

⁸ Tània Verge i Maria de la Fuente (2014) "Playing with different cards: Party politics, gender quotas and women's empowerment", *International Political Science Review* 35 (1): 67-79.

⁹ Nirmal Puwar (2004) *Space invaders: Race, gender and bodies out of place* (Oxford: BERG).

¹⁰ IPU (2016) *Sexism, harassment and violence against women parliamentarians* (Ginebra: IPU).

Metodologia

Per a la realització de la diagnosi s'ha emprat una combinació de metodologia qualitativa i quantitativa. El treball de camp s'ha dut a terme fonamentalment entre novembre de 2018 i abril de 2019. La recollida d'informació s'ha realitzat a través de diferents tècniques i s'ha establert un procés participatiu amb el conjunt de persones que treballen a la institució, amb l'objectiu d'identificar les necessitats, expectatives i problemàtiques de cada col·lectiu a les quals caldria donar resposta.

- Anàlisi de dades quantitatives: S'han treballat dades numèriques relatives a la composició dels diferents òrgans, dades de recursos humans (composició de la plantilla, tipus de contractes, etc.), dades retributives, etc.
- Anàlisi documental: S'han analitzat disposicions internes rellevants (Reglament del Parlament de Catalunya, Codi de Conducta, Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya), documents derivats de l'activitat parlamentària (mocions, resolucions, lleis), declaracions institucionals, publicacions elaborades pel Parlament, materials educatius, pàgina web, etc. Pel que fa als procediments dels grups parlamentaris i dels partits polítics, la informació s'ha recollit mitjançant un qüestionari.
- Anàlisi etnogràfica: A través de la visita als diferents espais del Palau del Parlament, s'ha analitzat com el gènere s'inscriu en les obres artístiques (quadres i escultures) així com en la distribució dels espais.
- Entrevistes en profunditat: S'han realitzat 19 entrevistes semiestructurades amb personal de la cambra (amb perfils diversos segons lloc de treball, incloent responsables de diferents departaments de l'administració parlamentària) i 24 entrevistes a diputades i a diputats i a alguns ex membres del Parlament (amb diversitat de grups parlamentaris, de circumscripció, d'edat i d'altres característiques sociodemogràfiques així com d'experiència política). La durada de les entrevistes, realitzades entre els mesos de desembre de 2018 i abril de 2019, va ser d'entre 40 i 60 minuts. En conjunt, s'han realitzat 43 entrevistes.
- Grups de discussió o reunions de grup: S'han organitzat tres grups de discussió, un amb diputades, un amb treballadores de la cambra i un amb assessores dels grups parlamentaris. La durada dels grups de discussió, realitzats el mes d'abril de 2019, va ser d'uns 90 minuts.
- Enquestes: S'han realitzat dues enquestes, entre febrer i març de 2019, d'aproximadament 15 minuts de durada, a través d'una plataforma en línia¹¹.

La primera enquesta s'ha dirigit als diputats i a les diputades seguint els qüestionaris emprats per la Unió Interparlamentària¹² i pel Parlament de Suècia. Donat que la legislatura actual porta pocs mesos de treball, s'ha fet extensiva la participació en l'estudi com a persones entrevistades i enquestades a diputades i diputats de l'anterior legislatura. Han respost l'enquesta 44 diputades i 36 diputats de la XII legislatura (el 59,3% del total de representants electes) i 12 exdiputades i 5 exdiputats de l'XI legislatura. En conjunt, s'han obtingut 97 respostes.

¹¹ Les enquestes han complert de manera estricta les lleis sobre secret estadístic i protecció de dades personals, tot garantint l'absolut anonimat i secret de les respostes. Tant la definició i la gestió de l'enquesta com la recollida i l'anàlisi de les dades han estat dutes a terme per l'equip de consultores que acompanya el Parlament de Catalunya en els treballs del pla d'igualtat.

¹² IPU (2008) *Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments* (Geneva: IPU) i IPU (2016) *Sexism, harassment and violence against women parliamentarians* (Geneva: IPU).

La segona enquesta s'ha dirigit a tot el personal de la institució, amb la voluntat d'obtenir una perspectiva àmplia respecte les percepcions de la plantilla sobre les desigualtats o discriminacions en llur àmbit de treball. Han respost l'enquesta 74 treballadores i 50 treballadors de la cambra, així com 1 persona que no ha indicat el seu sexe, representant globalment el 56,8% de la plantilla. Pel que fa al personal assessor dels grups parlamentaris, han respost l'enquesta 12 dones, 9 homes i una persona que no ha indicat el seu sexe (el 32,4% del total del personal assessor). En conjunt, s'han obtingut 151 respostes.

- Bústia de suggeriments: Durant els mesos de març i abril de 2018 es va habilitar una bústia perquè persones de col·lectius que treballen al Parlament sense tenir-hi una relació contractual (personal d'empreses subcontractades o periodistes) poguessin deixar el seu feedback sobre aquelles situacions on hagin pogut percebre alguna desigualtat o discriminació envers les dones, així com sobre les accions que podrien fer avançar la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament. Es van rebre 23 butlletes, majoritàriament dipositades per professionals de la comunicació (vegeu l'Annex 2).

La centralitat dels parlaments en els sistemes democràtics, el tipus d'organització interna que els caracteritza (incloent personal de la cambra i dels grups parlamentaris i representants electes) i les funcions que desenvolupen (legislativa, supervisora i simbòlica) fan que els plans d'igualtat interns no puguin ser una mera rèplica dels plans d'igualtat adoptats per les empreses o les administracions públiques. Per aquest motiu, la diagnosi de la situació de la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament de Catalunya segueix l'estructura del *Gender-Sensitive Parliaments Toolkit* elaborat per l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE, 2018), que es compon de cinc eixos: (1) La igualtat en l'accés; (2) La igualtat en la capacitat d'influència; (3) El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària; (4) La producció de legislació amb perspectiva de gènere; i (5) La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament.

En aquests cinc eixos s'han inclòs igualment diversos indicadors qualitius recomanats per la Unió Interparlamentària (IPU), en el marc del seu programa *Parlaments amb perspectiva de gènere*. Així mateix, s'han incorporat les recomanacions i bona part dels indicadors quantitius proposats per la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya en la *Guia pràctica de diagnosi d'igualtat* dirigida a empreses i organitzacions¹³ (vegeu l'Annex 1). Es recullen, d'aquesta manera, els àmbits d'anàlisi previstos per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 15.4, sobre plans d'igualtat en el sector públic.¹⁴

Donat que la societat no s'estructura només a través del gènere com a font de jerarquia, injustícia i discriminació, i tenint en compte que el gènere s'experimenta de forma indestruïble amb d'altres eixos de desigualtat, la diagnosi ha partit d'un enfocament interseccional. En la mesura de les possibilitats i, a partir de les dades disponibles, s'ha prestat atenció a la diversitat en termes d'edat, de racialització, de diversitat funcional, d'orientació sexual i d'identitat de gènere, tal com estan treballant altres parlaments del nostre entorn més immediat.¹⁵

¹³ Disponible en línia a: <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis>.

¹⁴ Aquests àmbits inclouen: cultura i gestió organitzativa; condicions laborals; accés a l'organització; formació interna i/o contínua; promoció i/o desenvolupament professional; retribució; temps de treball i coresponsabilitat; comunicació no sexista; salut laboral; i prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

¹⁵ És el cas del parlament d'Escòcia (vegeu *Scottish Parliament's Diversity and Inclusion Strategy 2017-2021*) i del Parlament del Regne Unit (vegeu Sarah Childs, 2016, *The Good Parliament*, University of Bristol).

A continuació, per a cadascun dels indicadors examinats, es presenta la informació analitzada a partir del següent esquema:

Eix	Temàtica general de l'anàlisi.
Àmbit	Temàtica específica d'anàlisi dins de cada eix.
Indicador	Nom de l'element d'anàlisi. Tot i que pot contenir més d'un indicador quantitatiu o qualitatiu, l'anomenem indicador perquè és tractat com una unitat informativa mínima, amb una sola avaluació-resum (especificada a l'apartat de Valoració).
Font	Origen, mètode de recollida de les dades i/o documents de referència emprats en l'anàlisi de l'indicador.
Període	Interval de temps analitzat.
Resultat	Resum de l'avaluació de l'indicador.
Valoració	Síntesi del resultat de l'indicador mitjançant una escala de tres valors (insatisfactori, millorable o satisfactori).

Del conjunt d'aproximadament 100 indicadors analitzats, 20 són valorats com a satisfactoris, 50 com a millorables i 27 com a insatisfactoris – i un com a no evaluable per manca de dades (vegeu l'Annex 3). Els resultats de la diagnosi permeten apuntar, doncs, diferents àmbits de millora per ser treballats en el pla d'igualtat intern.

Eix 1. La igualtat en l'accés

El primer eix, que es refereix tant a diputades i a diputats com al personal de la cambra i dels grups parlamentaris, analitza si el Parlament assoleix la igualtat efectiva de dones i homes en l'accés a la institució.

Conté tres àmbits d'anàlisi:

- *Àmbit 1.1. Regles electorals:* El primer àmbit analitza fins a quin punt les regles electorals asseguren una representació paritària de dones i homes.
- *Àmbit 1.2. Procediments interns dels partits polítics:* El segon àmbit relaciona les mesures i els procediments interns dels partits polítics que donen suport actiu a la igualtat d'accés de dones i homes al Parlament.
- *Àmbit 1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra:* El tercer àmbit es fixa en la composició del personal de l'administració parlamentària i analitza en quina mesura els procediments de selecció i promoció tenen en compte la perspectiva de gènere.

Àmbit 1.1. Regles electorals

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.1. Regles electorals
Indicador	1.1. Existència de mesures d'acció positiva per a l'elecció de representants
Font	Llei orgànica 3/2007; Llei 17/2015
Període	2019
Resultat	Existeixen mesures d'acció positiva per a garantir la paritat en les llistes electorals, però el seu disseny deixa marge per a la discriminació estratègica dels partits polítics.
Valoració	Millorable

La Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes, va introduir el "principi de composició equilibrada" en l'elaboració de les llistes electorals (disposició addicional segona), establint una proporció del 40/60 (cap sexe per sota del 40% ni per sobre del 60% de candidatures). Per tant, es tracta d'una quota neutral al gènere. La llei no fixa un mínim per a les dones, sinó per a qualsevol dels dos sexes. Les candidatures que no respectin aquesta proporció, tant en el conjunt de la llista com en cada tram de cinc posicions, no seran proclamades per les autoritats electorals. De manera similar, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 2.i, incorpora el principi de "representació paritària", recordant que "ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe".

El Tribunal Constitucional va establir que el principi de composició equilibrada per gènere de la Llei 3/2007 no vulnera el principi d'igualtat, ni la meritocràcia, ni la unitat del cos electoral. Tampoc restringeix els drets de sufragi actiu o passiu ni atempta contra la llibertat dels partits polítics (STC 12/2008).

No obstant això, el principi de paritat recollit en la Llei orgànica 3/2007 i en la Llei 17/2015 deixa un marge important de discriminació estratègica envers les dones candidates, obtenint els homes en una major proporció els homes les posicions segures de les llistes i, de manera especial, la posició de cap de llista (vegis l'Indicador 1.3).

Cal recordar que les lleis autonòmiques poden establir mesures més garantistes del principi de paritat, sempre que el percentatge reservat als homes en les candidatures no sigui inferior al 40% (STC 3/2009, de 19 de gener de 2009). Altres països també han adoptat mesures en aquesta direcció, per tal de traduir la paritat de les llistes en una paritat efectiva i propera al 50% de la representació parlamentària, com s'indica a la Taula 1.1.

Seria recomanable, doncs, incorporar les llistes cremallera, un tipus de quota que garanteix una alternança estricta de dones i homes al llarg de les llistes electorals.

Taula 1.1. Quotes electorals de gènere que busquen garantir la paritat efectiva

Àmbit	Exemples
Àmbit estatal	<p>País Basc: 50% de dones i d'homes a les llistes electorals.</p> <p>Andalusia, Castella-La Manxa, Illes Balears: Llistes cremallera, amb alternança estricta de dones i homes de principi a fi de les llistes (D-H-D-H... o bé H-D-H-D...).</p>
Àmbit internacional	<p>Diversos països han incorporat les llistes cremallera: Bolívia, Bèlgica (cremallera aplicada a les dues primeres posicions de les llistes, a la resta de la llista 50/50), Corea del Sud, Costa Rica, Equador, França (eleccions europees, senatorials, locals i regionals), Lesotho, Líbia, Nicaragua, Senegal, Tunísia i Zimbabwe.</p> <p>En el cas de Bolívia, la cremallera s'aplica no només verticalment (de principi a fi de la llista) sinó també horitzontalment (la meitat de les candidatures han de ser encapçalades per dones i l'altra meitat per homes).</p>

Font: Elaboració pròpia a partir d'IDEA-IPU (2013), *Atlas of Electoral Gender Quotas*. Estocolm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance & Inter-Parliamentary Union. Disponible en línia a: <http://www.idea.int/en/publications/atlas-of-electoral-gender-quotas/>

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.1. Regles electorals
Indicador	1.2. Grau de suport a les mesures d'acció positiva per part dels diputats i les diputades
Font	Enquesta a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	Tant els diputats com les diputades del Parlament mostren un ampli suport a les quotes electorals de gènere com a mecanisme per corregir la infrarepresentació de les dones i rebutgen que comportin una discriminació. On trobem diferències de gènere és en la percepció sobre les perspectives i prioritats polítiques de les dones i dels homes, estant les diputades més d'acord que els diputats amb què hi ha diferències significatives en aquests aspectes.
Valoració	Satisfactori

L'opinió majoritària dels membres del Parlament, tant de les diputades com dels diputats (89,7%), és que les dones haurien d'estar representades en els espais de decisió en la mateixa proporció que els homes ja que constitueixen el 50% de la població, i que la presència de les dones augmenta la legitimitat dels parlaments (85,6%). La percepció sobre les diferències en les perspectives i prioritats polítiques de les dones i dels homes varia per sexe: sostenen aquesta afirmació el 76,8% de les diputades i el 53,7% dels diputats, com mostra la Taula 1.2.

Taula 1.2. Percepció sobre les quotes electorals de gènere i sobre l'impacte de la feminització dels parlaments

	D'acord + Molt d'acord		
	Dones	Homes	Total
Les dones són el 50% de la població i haurien d'estar representades en els espais de decisió en la mateixa proporció que els homes	91,1%	87,8%	89,7%
La presència de les dones augmenta la legitimitat dels parlaments	82,1%	90,2%	85,6%
Les perspectives i prioritats polítiques de les dones són significativament diferents a les dels homes	76,8%**	53,7%	67,0%
Les quotes són una mesura necessària per a corregir la infrarepresentació de les dones als parlaments	78,6%	82,9%	80,4%
Les quotes no són necessàries, les dones haurien de ser escollides pels seus mèrits	25,0%	34,2%	28,9%
Les quotes són discriminatòries	10,7%*	29,3%	18,6%

Font: Elaboració pròpia. Nota: Diferències estadísticament significatives: **p<0,01; *p<0,05.

Les quotes reben un ampli suport dels membres del Parlament. El 80,4% consideren que aquesta mesura pot corregir la infrarepresentació de les dones i menys d'un terç (28,9%) sostenen que no és necessària. Trobem una diferència de gènere significativa en la percepció de la suposada discriminació que comportarien les quotes (29,3% dels diputats vs. 10,7% de les diputades). La principal diferència, però, en l'opinió sobre les quotes rau en la ideologia, sent els diputats i diputades d'esquerra més favorables a les quotes que els de centre o dreta.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.1. Regles electorals
Indicador	1.3. Bretxa de gènere en les candidatures
Font	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya – candidatures proclamades
Període	1980-2017
Resultat	S'ha observat una reducció gradual de la sobrerrepresentació dels homes en les candidatures electorals, tot i que encara són majoria entre els caps de llista.
Valoració	Millorable
Observacions	Només s'han analitzat les candidatures proclamades dels partits que han obtingut almenys un escó. L'anàlisi se centra en les llistes de titulars, no de suplents. La referència a les candidatures i grups parlamentaris segueix la denominació emprada per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

El Parlament de Catalunya no elabora informes periòdics sobre el compliment de la paritat en els processos electorals. Pel càlcul de la bretxa de gènere s'ha recorregut, doncs, a l'anàlisi de les candidatures proclamades per les juntes electorals provincials, que són publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

La bretxa de gènere en les candidatures s'ha tancat de manera gradual gràcies a les quotes adoptades de manera voluntària per alguns partits polítics i a la quota de gènere introduïda per la Llei orgànica 3/2007, com es pot observar a la Taula 1.3. Tanmateix, s'ha mantingut una certa avantatge dels homes. A les eleccions del 21 de desembre de 2017, entre el conjunt de persones que concorregueren com a candidates en aquestes eleccions per algun dels partits o coalicions que varen obtenir representació parlamentària, 485 foren homes (51,4%) i 460 foren dones (48,6%). Cal destacar que tres candidatures (ERC, CUP i CECP) incorporaven un percentatge lleugerament superior de dones que d'homes.

Taula 1.3. Evolució del percentatge de dones candidates (1980-2017)

	1980	1984	1988	1992	1995	1999	2003	2006	2010	2012	2015	2017
CiU	8,1	9,6	11,1	14,1	17,8	22	25,9	40,7	43,7	44,4	--	--
PSC-Units	11,9	11,3	22,2	25,9	28,9	40,7	45,2	48,1	48,1	44,4	48,9	48,1
ERC	14,1	17	11,9	15,6	15,6	21,5	27,4	38,5	46,7	46,7	--	51,1
PPC	--	7,4	19,3	8,9	17	29,6	31,9	42,2	48,9	45,2	45,2	42,9
PSUC/ICV-EUiA	15,6	8,9	20,7	31,1	36,3	24,4	37,8	48,1	48,9	45,9	--	--
Cs	--	--	--	--	--	--	--	33,3	42,2	44,4	44,4	45,1
CUP-CC	--	--	--	--	--	--	--	--	--	43,7	49,6	53,3
JS	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	45,2	--
JxCat	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	46,7
CatECP	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	49,6	53,3

Font: Elaboració pròpia a partir del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

La primera posició de les llistes ha estat fonamentalment ocupada per homes des de l'any 1980, com mostra la Taula 1.4. Tan sols en les darreres eleccions, les posicions de cap de llista s'han distribuït de manera gairebé paritària, amb un 39,3% de candidatures encapçalades per dones.

Cal recordar, tanmateix, que aquest resultat encara està lluny de la paritat efectiva del 50%, suposant una bretxa de gènere de 10,7 punts percentuals favorable als homes.

Taula 1.4. Evolució del nombre i percentatge de dones caps de llista (1980-2017)

	1980	1984	1988	1992	1995	1999	2003	2006	2010	2012	2015	2017
CiU	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	--	--
PSC-Units	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
ERC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	--	2
PPC	--	0	0	0	0	1	1	0	2	2	--	2
PSUC/ICV/ EUiA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	--	--
Cs	--	--	--	--	--	--	--	0	1	1	1	1
CUP-CC	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	0	2
JS	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0	--
JxCat	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1
CatECP	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	2
TOTAL	1	1	0	0	0	3	2	0	5	6	2	11
TOTAL %	5%	5%	0%	0%	0%	15%	10%	0%	20,8%	21,4%	10%	39,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

El fet que siguin tan poques les dones que han encapçalat alguna candidatura posa en evidència la segregació vertical que opera en l'elaboració de les llistes, mantenint els homes les posicions de major visibilitat. El màxim exponent d'aquesta pràctica és la distribució per sexe de la primera posició de la llista a la circumscripció de Barcelona, la llista que atorga major visibilitat en la campanya i els debats electorals. A data d'avui, només hi ha hagut dones caps de llista a Barcelona en dos partits, el PPC (2010 i 2012) i Cs (2015 i 2017). Les úniques eleccions amb almenys una dona cap de llista en cada circumscripció han estat les del 2010 i les del 2017. La Taula 1.5 relaciona totes les dones caps de llista que hi ha hagut entre 1980 i 2017.

Seria recomanable l'adopció de llistes cremallera, a ser aplicades tant de manera vertical (alternança de dones i homes de principi a fi de les llistes) com horitzontal (alternança de dones i homes caps de llista en el conjunt de candidatures presentades per cada partit). També es recomana que el Parlament elabori un informe periòdic sobre el compliment de la paritat en les candidatures electorals o bé que l'elabori la Sindicatura de Comptes com a part de l'informe de fiscalització sobre la regularitat de les comptabilitats electorals justificades per cada partit, federació, coalició, associació o agrupació d'electors, en relació amb els processos electorals l'àmbit dels quals se circumscriu a Catalunya.

D'altra banda, a nivell comparat, en alguns països el finançament ordinari dels partits inclou un percentatge específic per a la promoció de la igualtat, la formació de la militància en perspectiva de gènere o l'enfortiment de les secretaries de la dona, feminismes o d'igualtat dels partits polítics (Brazil, Mèxic, Panamà).¹⁶ Ni la llei electoral espanyola ni les respectives lleis d'igualtat d'àmbit estatal o català preveuen mecanismes per assignar recursos específics a la promoció o al suport a dones candidates.

¹⁶ Sarah Childs (2013), "In the absence of electoral sex quotas: Regulating political parties for women's representation", *Representation* 49 (4): 401-423.

Taula 1.5. Dones caps de llista (1980-2017)

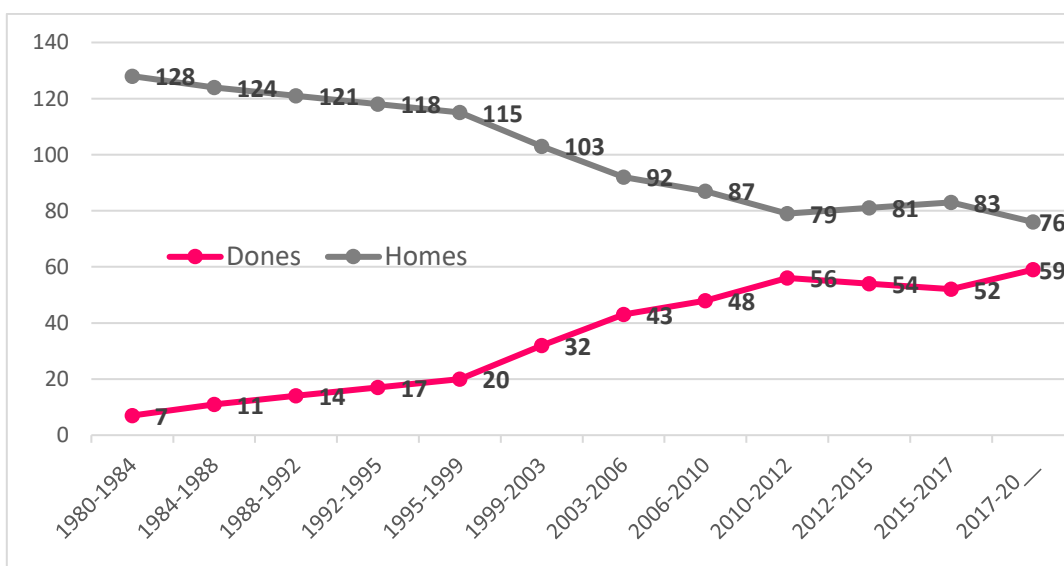
Elecc.	Província	Candidata
1980	Tarragona	Marta Mata Garriga (PSC)
1984	Lleida	Maria Rubies Garrofé (CIU)
1999	Girona	Marina Geli Fàbrega (PSC); Alícia Sánchez-Camacho (PPC)
	Tarragona	Montserrat Duch Plana (PSC)
2003	Girona	Alícia Sánchez-Camacho (PPC)
	Tarragona	M. Dolors Comas d'Argemir i Cendra (ICV-EUiA)
	Barcelona	Alícia Sánchez-Camacho (PPC)
2010	Girona	Carme Capdevila Palau (ERC)
	Lleida	Dolors López Aguilar (PPC); Ángeles Ribes Duarte (Cs)
	Tarragona	Hortènsia Grau Juan (ICV-EUiA)
2012	Barcelona	Alícia Sánchez-Camacho (PPC)
	Lleida	Dolors López Aguilar (PPC); Ángeles Ribes Duarte (Cs); Antònia Jarne Modol (CUP); Sara Mercè Vilà Galan (ICV-EUiA)
	Tarragona	Hortènsia Grau Juan (ICV-EUiA)
2015	Barcelona	Inés Arrimadas García (Cs)
	Lleida	Sara Mercè Vilà Galan (CatECP)
	Barcelona	Inés Arrimadas García (Cs)
2017	Girona	M. Àngels Olmedo Delestal (PPC); Dolors Bassa Coll (ERC); Natàlia Sánchez Dipp (CUP-CC); Gemma Geis Carreras (JxCat)
	Lleida	Meritxell Serret Aleu (ERC); Mireia Boya Busquets (CUP-CC); Sara Mercè Vilà Galan (CatECP); Marisa Xandri Pujol (PPC)
	Tarragona	Yolanda López Fernández (CatECP); Rosa M. Ibarra Ollé (PSC-Units)

Font: Elaboració pròpia a partir del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.1. Regles electorals
Indicador	1.4. Bretxa de gènere a l'hemicicle
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris Enquesta a diputades i diputats
Període	1980-2017
Resultat	La bretxa de gènere en la distribució dels escons s'ha reduït de manera significativa però en la legislatura actual es manté a favor dels homes en més de 12 punts percentuals. Les diputades perceben en major mesura que els diputats la necessitat d'implementar canvis per tal d'assolir la igualtat de dones i homes al Parlament.
Valoració	Millorable
Observacions	Les dades fan referència a l'inici de cada legislatura. La referència a les candidatures i grups parlamentaris segueix la denominació emprada per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

El 1980 el Parlament es constituí amb 7 diputades, ocupant les dones tan sols el 5,2% del conjunt d'escons. Tal com il·lustra el Gràfic 1.1, la reducció de la sobrerepresentació masculina ha estat molt lenta. L'any 1999 els homes encara ocupaven més del 75% dels escons, representant les 32 diputades el 23,7% de la cambra. La paritat, entesa segons la legislació vigent com un percentatge mínim del 40% per a qualsevol dels dos sexes, no va ser assolida fins el 2010, amb un 41,5% de diputades (56). La composició del Parlament en el moment immediatament posterior a la seva constitució va tornar a ser paritària el 2012 per la mínima, amb un 40% de diputades (54), però va deixar de ser-ho el 2015, amb un 38,5% de diputades (52).

Gràfic 1.1. La bretxa de gènere a l'hemicicle (1980-2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

La XII legislatura, la legislatura actual, és la que compta amb un nombre més elevat de diputades (59), representant les dones el 43,7% de l'hemicicle. Hi segueix havent, per tant, una bretxa de gènere en favor dels homes de gairebé 13 punts percentuals. Aquesta bretxa s'explica, com s'ha discutit en indicadors anteriors, per la sobrerepresentació dels homes en les primeres posicions de les llistes. Com es pot veure a la Taula 1.6, la proporció de candidates ha estat al llarg de totes les legislatures sistemàticament superior a la proporció de diputades. Les dades del 2017 donen com a resultat una diferència de 4,9 punts percentuals (48,6% de candidates versus 43,7% de diputades). La sobrerepresentació dels homes a les llistes electorals s'ha reduït, doncs, en major mesura que la sobrerepresentació dels homes a l'hemicicle.

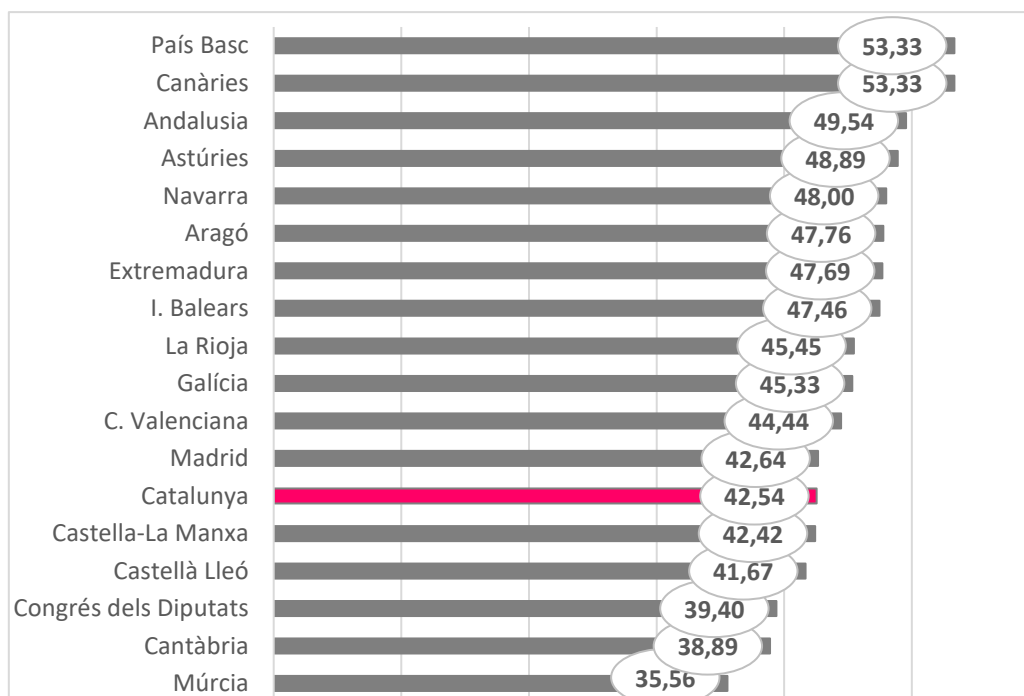
Taula 1.6. Diferència en la proporció de candidates i diputades

	1980	1984	1988	1992	1995	1999	2003	2006	2010	2012	2015	2017
Diputades	5,2%	8,1%	10,4%	12,6%	14,8%	23,7%	31,9%	35,6%	41,5%	40,0%	38,5%	43,7%
Candidates	12,4%	10,8%	15,4%	19,1%	23,1%	28,0%	33,6%	43,6%	46,4%	44,9%	47,1%	48,6%
Diferència	-7,2%	-2,7%	-5,0%	-6,5%	-8,3%	-4,3%	-1,7%	-8,0%	-4,9%	-4,9%	-8,6%	-4,9%

Font: Elaboració pròpia.

El 43,7% de diputades de l'inici de la XII legislatura ubicaria Catalunya en la desena posició del rànquing mundial de dones en els parlaments d'arreu del món elaborat per la Unió Interparlamentària.¹⁷ No obstant això, a l'Estat espanyol, 12 parlaments autonòmics tenen un percentatge de diputades més elevat que el Parlament de Catalunya (Gràfic 1.2).

Gràfic 1.2. Percentatge de diputades als parlaments de l'Estat espanyol (2018)



Font: Instituto de la Mujer, *Mujeres en Cifras* (2018). Dades a 30 de juliol de 2018.

¹⁷ Dades de la Unió Interparlamentària, *Women in national parliaments*, a 1 de desembre de 2018. Recurs disponible en línia: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

Com es pot veure a la Taula 1.7, no hi ha una pauta clara pel que fa a la representació de les dones i la grandària de la circumscripció. Es marquen en color gris les cel·les on s'observa un percentatge més elevat de diputades a l'inici de cada legislatura. Abans de l'aplicació per llei de les quotes electorals de gènere, la circumscripció més gran, Barcelona, només va produir la representació més equilibrada per sexes en dues ocasions (el 1999 i el 2006), mentre que la més petita, Lleida, ho va fer en tres ocasions (1984, 1988, 1992). De l'any 2010 ençà, la proporció més alta de diputades també s'ha donat en aquestes dues circumscripcions. És a la circumscripció de Lleida on en dues ocasions, el 2010 i el 2012, hi ha hagut un percentatge de diputades més elevat que de diputats (53,3%).

Taula 1.7. Diputades per circumscripció (1980-2017)

	1980	1984	1988	1992	1995	1999	2003	2006	2010	2012	2015	2017
									41,2			
Barcelona	4,7%	8,2%	10,5%	11,7%	15,2%	25,8%	35,2%	40,0%	%	33,8%	43,5%	45,9%
Tarragona	5,5%	0,0%	0,0%	5,5%	11,1%	22,2%	22,2%	27,8%	44,4%	50,0%	33,3%	44,4%
Girona	11,7%	11,7%	11,7%	17,6%	23,5%	23,5%	41,1%	29,4%	29,4%	23,5%	23,5%	35,3%
Lleida	0,0%	13,3%	20,0%	20,0%	6,6%	13,3%	13,3%	26,7%	53,3%	53,3%	33,3%	40,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Per grups parlamentaris (Taula 1.8), en tots els casos el percentatge de diputades s'ha incrementat gradualment, tot i que amb resultats dispars. El grup parlamentari d'ICV-EUiA ha estat el que ha presentat en més ocasions la proporció més elevada de diputades. A partir de l'any 1999 diferents grups parlamentaris comencen a tenir una composició paritària, amb un mínim del 40% de diputades, i a partir del 2010 trobem els primers grups parlamentaris amb una proporció idèntica de diputats i de diputades (50% per a cada sexe). En la legislatura actual, la XII, és la que més grups i subgrups parlamentaris tenien una composició paritària a l'inici de la legislatura (5 de 7).

Taula 1.8. Diputades per grup parlamentari (percentatges)

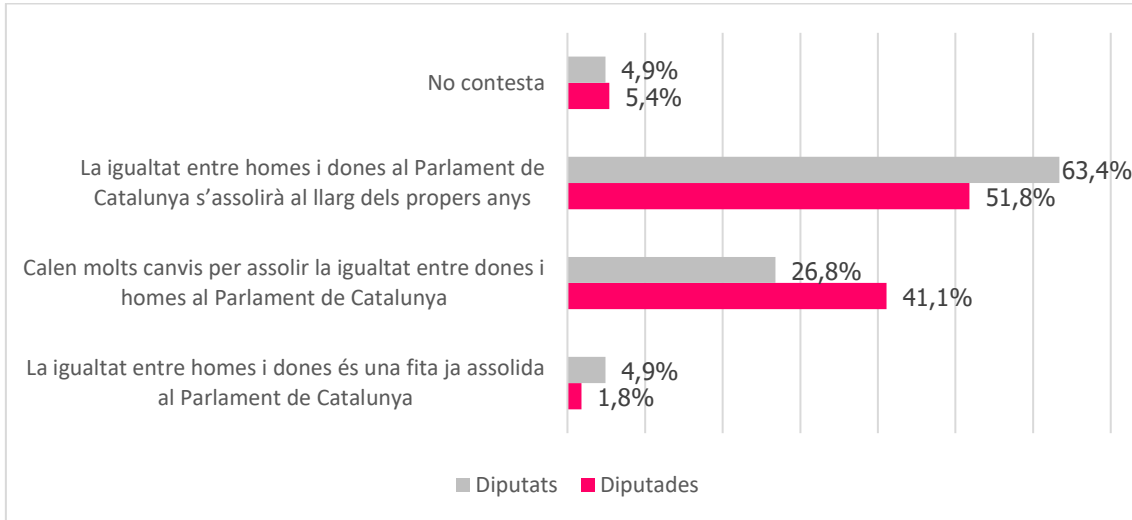
	1980	1984	1988	1992	1996	1999	2003	2006	2010	2012	2015	2017
CiU	6,9	8,3	10,1	11,4	15,0	14,2	19,5	33,3	40,3	42,0	--	--
PSC-Units	6,0	9,7	11,9	15,0	17,6	32,0	40,4	40,5	50,0	40,0	43,7	41,2
ERC	0	0	0	0	0	8,3	30,4	33,3	30,0	38,1	--	50,0
PSUC/ICV-EUiA/ CatECP	8,6	16,6	11,1	28,5	27,2	40,0	44,4	41,6	50,0	46,2	36,4	62,5
Centristes	0	--	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PPC	--	0	16,6	14,2	11,7	41,6	40,0	35,7	44,4	36,8	36,4	25,0
Cs	--	--	--	--	--	--	--	0	33,3	33,3	36,0	41,7
CUP-CC	--	--	--	--	--	--	--	--	--	33,3	30,0	50,0
JS	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	40,3	--
JxCat	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	38,2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Finalment, com mostra el Gràfic 1.3, una proporció molt baixa de les diputades (1,8%) i dels diputats (4,9%) creu que la igualtat entre homes i dones és ja una fita assolida al Parlament. Malgrat que les diferències de gènere no són estadísticament significatives (degut al nombre limitat de respostes), observem que les diputades assenyalen en major mesura que els diputats que calen molts canvis per assolir la igualtat al Parlament (40% vs. 26,8%). La gran majoria dels

diputats (63,4%) i de les diputades (52,7%) consideren que la igualtat de gènere pot assolir-se en els propers anys.

Gràfic 1.3. Percepció del grau d'igualtat de gènere assolit pel Parlament



Font: Elaboració pròpia.

Es recomana enfortir els mecanismes establerts en la Llei 17/2015 per tal d'assegurar una paritat efectiva que tendeixi al 50% de representants de cada sexe.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.1. Regles electorals
Indicador	1.5. Grau de diversitat a l'hemicicle
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris (dades sobre edat) Articles de premsa (dades sobre la resta de variables) Enquesta a diputades i diputats
Període	1980-2019
Resultat	El grau de diversitat que presenta el Parlament és força baix pel que fa a la representació de diferents grups socials. Aquesta és també l'opinió majoritària de les diputades i els diputats. La manca de diversitat és atribuïble als partits polítics en tant que són els actors responsables de confegir les candidatures electorals.
Valoració	Insatisfactori

Si ens fixem en la diversitat representada en termes d'edat, de racialització, de diversitat funcional o d'orientació sexual i identitat de gènere, el resultat és insatisfactori, observant-se una important bretxa de diversitat.

Edat

En la XII legislatura tan sols trobem 4 membres del Parlament que tinguin 30 anys o menys, tenint els dos membres més joves 29 anys. Els 8 diputats i les 6 diputades que no superen els 35 anys ocupen el 10,4% dels escons. De mitjana, les diputades són més joves (44,1 anys) que els diputats (48,3 anys).

Persones racialitzades

Mentre que, segons dades de l'Idescat, el 19,5% de la població immigrada a Catalunya prové del Marroc, de l'any 1980 ençà, el Parlament només ha tingut quatre representants amb aquest origen: Mohammed Chaib, diputat del PSC del 2003 al 2010, que va arribar a Catalunya quan tenia 4 anys; Chakir El Homrani, diputat de Junts pel Sí a proposta d'ERC del 2015 al 2017, nascut a Barcelona de família marroquina; Najat Driouech, diputada d'ERC en l'actual legislatura que va arribar a Catalunya quan tenia 9 anys; i Salwa L'Aouaji El Gharbi, diputada de Junts per Catalunya en l'actual legislatura, que va arribar a Barcelona el 1994.

Pel que fa diputats i diputades amb origen llatinoamericà, una procedència que té més del 24% de la població immigrada a Catalunya, en les dues darreres legislatures tan sols hem pogut identificar dos membres del Parlament: Albano Dante Fachin, nascut a l'Argentina i arribat a Catalunya el 1992, escollit per la llista de Catalunya Sí que es Pot en les eleccions del 2015, i la diputada d'origen xilè Beatriz Silva Gallardo, arribada a Barcelona el 1995, escollida per la llista de Barcelona de PSC-Units el 2017. A data d'avui, el Parlament no ha comptat amb representació del poble gitano. Tampoc han obtingut escons persones negres.

Diversitat funcional

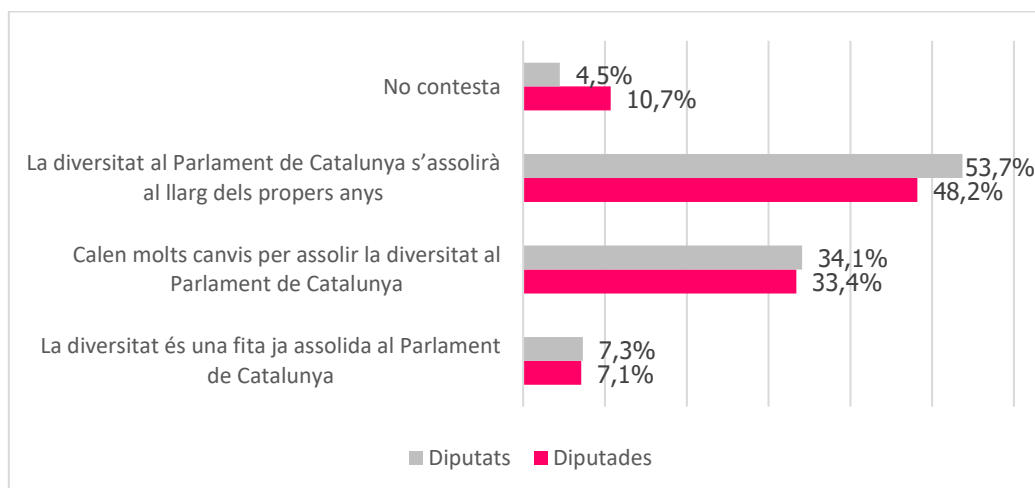
La presència de membres del Parlament amb diversitat funcional també ha estat molt escassa i exclusivament masculina. Centrant-nos en les discapacitats físiques més visibles, només hi ha hagut un diputat en cadira de rodes, David Bonvenhí, diputat de Junts pel Sí, en la legislatura 2015-2017. La seva entrada al Parlament va comportar la supressió de totes les barreres arquitectòniques necessàries per garantir l'accés a l'escó. D'altra banda, el gener de 2011 va obtenir representació el primer i únic diputat cec, Josep Maria Llop, diputat de CiU. Llop, que també va ser el primer alcalde invident de Catalunya (Palma de Cervelló, Baix Llobregat), seguia les sessions amb la seva gossa pigall. En ambdós casos el Parlament va realitzar adaptacions, com ara instal·lar un elevador a cada lateral de l'hemicicle i incloure el sistema de lectura tàctil Braille en el panell de votació d'un dels escons. Tanmateix, l'espai que ocupa la Mesa del Parlament no ha incorporat encara aquestes adaptacions.

Diversitat d'orientació sexual i identitat de gènere

En les tres darreres legislatures el Parlament ha comptat amb representants que han fet pública la seva orientació sexual no normativa. Es tracta majoritàriament de tres diputats homosexuals i d'una diputada bisexual. El Parlament també ha tingut en el passat una diputada lesbiana, però cap persona transgènere ha resultat electa fins ara.

No s'observen diferències estadísticament significatives en la percepció dels diputats i de les diputades respecte el grau de diversitat del Parlament, com il·lustra el Gràfic 1.4. Tan sols un 7,2% d'ambdós sexes considera que la diversitat és ja una fita assolida, una tercera part considera que calen molts canvis per assolir-la, i el grup majoritari, tant de diputats com de diputades, creu que la diversitat al Parlament s'assolirà al llarg dels propers anys.

Gràfic 1.4. Percepció del grau de diversitat assolit pel Parlament



Font: Elaboració pròpia.

Cal subratllar que aquesta manca de diversitat del Parlament és fruit de les llistes electorals que elaboren els partits, sent doncs recomanable que es tingui en compte la diversitat de grups socials que componen la població catalana a l'hora de confeccionar les candidatures electorals.

Àmbit 1.2. Procediments dels partits polítics

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.6. Referència explícita a la igualtat de gènere en les regles internes dels partits
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	Sis dels vuit partits polítics analitzats fan referència a la igualtat de gènere i/o al feminisme en les seves regles internes com un principi transversal a la seva acció organitzativa i pública.
Valoració	Millorable
Observacions	Quan no s'ha proporcionat aquesta informació directament des del partit, s'ha complementat amb la informació de la respectiva pàgina web.

La major part dels partits polítics amb representació al Parlament a la XII legislatura fan referència explícita a la igualtat de gènere i/o al feminisme en les seves regles internes. Concretament, ho fan 6 dels 8 partits analitzats. En aquests partits es tendeix a definir com un principi transversal a l'organització així com a la seva acció política, tal com es resumeix a continuació:

- PSC: La declaració de principis del Partit dels Socialistes de Catalunya declara el partit com a feminista i es compromet a què ambdós gèneres comparteixin, a parts iguals, la feina i l'oci, les responsabilitats familiars, polítiques i cíviques, el compromís i la recompensa. A més, l'article 1 dels Estatuts del PSC sobre els principis organitzatius estableix que l'organització del partit es fonamenta en el principi de democràcia paritària.
- ERC: El segon principi recollit en l'article 5 dels Estatuts d'Esquerra Republicana de Catalunya fa referència a la diversitat i a la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Concretament, aquest article diu que Esquerra Republicana ha d'establir mecanismes per a garantir la promoció d'una societat oberta i diversa i arribar a assolir la paritat de gènere a les candidatures als òrgans del partit i a les candidatures electorals.
- CatEC: Els estatuts de Catalunya en Comú inclouen com a compromisos impulsar la feminització de l'organització, basada en l'equitat de gènere i en pràctiques feministes en els espais de participació i presa de decisions, així com facilitar una participació que tingui en compte la conciliació familiar. El feminisme es defineix a l'article 36 com a eix transversal de l'organització, com una pràctica que s'estén més enllà de la paritat, tot incloent les formes de fer política i els processos, i situant la vida en el centre en les polítiques.
- Podem: Tal com es va aprovar al Document de Feminismes a Vistalegre 2, Podem Catalunya ha de garantir la democràcia paritària com a principi polític, organitzatiu i ètic que orienti la seva acció. També s'hi recull l'atenció a les necessitats de conciliació per a fomentar la participació política de totes les persones, tant dins de l'organització com en l'exercici de les seves funcions públiques.

- CUP: El feminisme s'inclou com un eix estratègic d'actuació en els estatuts de la Candidatura d'Unitat Popular, tant dins com fora de l'organització. Inclou la distribució paritària entre dones i homes dels diferents càrrecs. La perspectiva feminista (i LGBTI) es consideren transversals en totes les accions desplegades pel partit, tenint com a referència les reivindicacions del moviment feminista (article 63).
- PDeCAT: Els estatuts del Partit Demòcrata Europeu Català defineixen el partit en el seu preàmbul com un partit que defensa la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per assolir la igualtat plena entre els dos gèneres. En l'article 4 es defineix com un partit feminista i en l'article 11 es compromet amb la garantia i la promoció de la igualtat de gènere en els diferents àmbits del partit.
- Cs: Els seus estatuts no fan cap referència a la igualtat de gènere.
- PPC: Els seus estatuts no fan cap referència a la igualtat de gènere.

Seria desitjable que, sent la igualtat efectiva de dones i homes un dret fonamental i un valor cabdal per a la democràcia, tal com indica en el seu preàmbul la Llei 17/2015, tots els partits polítics fessin explícit aquest compromís en les seves regles internes.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.7. Existència d'una secretaria, assemblea o organització de dones en els partits
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris.
Període	2019
Resultat	Set de les vuit formacions polítiques analitzades compten amb una estructura d'igualtat de gènere en la seva organització, vinculada a l'executiva del partit.
Valoració	Satisfactori
Observacions	Quan no s'ha proporcionat aquesta informació directament des del partit, s'ha complementat amb la informació de la respectiva pàgina web.

Pràcticament tots els partits polítics analitzats (7 de 8) tenen una secretaria o òrgan equivalent en la seva estructura dedicada a la promoció de la participació de les dones i al desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere de l'organització, tal com mostra la Taula 1.9. Aquestes estructures (anomenades secretaria, vicesecretaria o àrea) integren l'executiva dels partits. El PPC no compta amb una estructura d'aquest tipus, però té una associació afí, Mujeres en Igualdad. Quatre partits (PSC, ERC, CeC i Podem) disposen també d'una segona estructura per a la promoció de la participació de les dones i la definició de l'acció feminista del partit, en format de consell, assemblea, espai de treball o cercle.

Taula 1.9. Estructures d'igualtat de gènere en l'organització dels partits

Partit	Estructures
PSC	Secretaria de Polítiques de les Dones Consell del feminisme socialista
ERC	Vicesecretaria de les dones Assemblea Nacional de les Dones d'Esquerra
CatEC	Àrea de feminismes i LGTBI+ Espai de Treball Sectorial de feminismes i LGTBI+
Podem	Secretaria de Feminismes i LGTBI Cercle de Feminismes i Sexualitats
CUP	Secretaria de Política feminista i LGBTI
PDeCAT	Àmbit de Feminisme i Igualtat
Cs	Àrea Mujer y LGTBI
PPC	Mujeres en Igualdad

Font: Elaboració pròpia.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.8. Existència d'estructures orgàniques per a d'altres grups socials
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	L'àmbit de joves té presència en els 8 partits analitzats, l'àmbit LGBTI en 7, l'àmbit de discapacitat en 4 i l'àmbit de migracions i nova ciutadania en 5.
Valoració	Millorable
Observacions	Quan no s'ha proporcionat aquesta informació des del partit, s'ha complementat amb la informació de la respectiva pàgina web.

Com mostra la Taula 1.10, tots els partits compten amb un àmbit de joves, l'àmbit LGBTI és present en 7 partits, mentre que l'àmbit de discapacitat el trobem en 4 formacions i l'àmbit de migracions i nova ciutadania en 5 formacions.

Taula 1.10. Estructures orgàniques per a diferents grups socials

Partit	Òrgans
PSC	Secretaria de Persones LGTBI; Sectorial LGTBI Secretaria de Polítiques de Discapacitat Secretaria de Ciutadania, Solidaritat i Cooperació; Sectorial d'Immigració i Integració Joventut Socialista de Catalunya
ERC	Coordinadora LGBTI Sectorial de Benestar Sectorial de Nova Ciutadania Jovent Republicà
CatEC	Àrea de feminismes i LGTBI+; Espai de Treball Sectorial de feminismes i LGTBI+ Espai de Treball Sectorial d'Internacional Espai Jove
Podem	Secretaria de Feminismes i LGTBI; Cercle de Feminismes i Sexualitats Àrea de Migracions; Cercle de Migracions Cercle de Joves
CUP	Secretaria de Política feminista i LGBTI Arran
PDeCAT	Àmbit de Feminisme i Igualtat (inclou LGBTI) Àmbit Social, Diversitat i Ciutadania Joventut Nacionalista de Catalunya
Cs	Àrea Mujer y LGTBI Àrea de Dependencia y Discapacidad Àrea de Políticas Sociales Secretaría de Juventud (Jóvenes Ciudadanos)
PPC	Nuevas Generaciones

Font: Elaboració pròpia.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.9. Quotes de gènere aplicades pels partits polítics
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris.
Període	2019
Resultat	Sis dels vuit partits polítics analitzats recullen en les seves regles internes mesures d'acció positiva per a la composició dels òrgans directius del partit i per a l'elaboració de les candidatures electorals.
Valoració	Millorable

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 20.3, sobre la participació social de les dones, estableix que "els partits polítics han d'establir els mecanismes que garanteixin la participació activa de les dones, i també l'accés d'aquestes als òrgans directius, amb l'objectiu d'assolir-hi la representació paritària". Tots els partits polítics analitzats menys el PPC i Cs inclouen en les seves regles internes quotes de gènere per a la composició dels òrgans del partit i per a l'elaboració de les llistes electorals, com resumeix la Taula 1.11. Aquestes quotes igualen o superen la definició mínima de paritat (cap sexe per sota del 40%) que estableix la llei, amb un 50% de presència per a qualsevol dels dos sexes, en diversos partits (PSC, ERC, CatEC i Podem). Recentment, les llistes cremallera han estat emprades per alguns partits en totes o en algunes de les circumscripcions catalanes (PSC, ERC i CUP). Els partits que no utilitzen quotes voluntàries apliquen la quota que estableix la legislació vigent en l'elaboració de les llistes electorals.

Taula 1.11. Aplicació de quotes de gènere per part dels partits polítics

	PSC	ERC	CatEC	Podem	CUP	PDeCAT
Llistes electorals	X	X	X	X	X	X
Càrrecs públics de designació	X	X	X	X	X	
Càrrecs de confiança a les institucions		X	X	X	X	
Composició dels òrgans del partit	X	X	X	X	X	X
Assignació dels càrrecs de responsabilitat del grup parlamentari	X	X	X	X	X	
Assignació dels càrrecs de responsabilitat de les comissions parlamentàries	X	X	X	X		
Contractació del personal alliberat del partit	X		X	X	X	
Contractació del personal assessor del grup parlamentari	X		X	X	X	

Font: Elaboració pròpia.

Caldria dotar la Llei 17/2015 de major efectivitat per tal de garantir-ne el seu desplegament, concretament de l'article 20.3 sobre representació paritària, en els òrgans directius dels partits.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.10. Bretxa de gènere en les estructures orgàniques dels partits
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris.
Període	2019
Resultat	Malgrat la utilització de quotes de gènere per a la composició dels òrgans de direcció del partit, la major part de les formacions polítiques segueixen presentant unes estructures força masculinitzades. També el lideratge efectiu del partit és desenvolupat per homes en gairebé tots els partits polítics que tenen representació al Parlament.
Valoració	Insatisfactori

Afirma la politòloga feminista britànica Joni Lovenduski que els partits no són només els 'guardians' (*gatekeepers*) dels càrrecs electes sinó també els guardians de la masculinitat. Com es pot veure a la Taula 1.12, els homes segueixen estant sobrerrepresentats en les estructures orgàniques de la meitat dels partits polítics. Els consells nacionals estan més masculinitzats que les comissions executives perquè són un òrgan on tenen representació tots els membres nats, incloent els líders de les federacions territorials, que acostumen a ser homes. Els homes segueixen copant també el lideratge efectiu de la majoria de partits.

Taula 1.12. Bretxa de gènere en les estructures orgàniques

	ERC	PSC	CatEC	Podem	CUP	PDeCAT	Cs	PPC
Comissió permanent	28,6%	50%	70%	n.d.	60%	n.d.	n.d.	n.d.
Comissió executiva	31,0%	50%	52,9%	56,3%	53,3%	37,0%	33,3%	n.d.
Consell nacional	24,9%	38,8%	52,1%	n.d.	n.d.	30,7%	30,4%	n.d.
Presidència del partit	Home (L)	Home	Vacant	--	--*	Home (L)	Home (L)	Home (L)
Secr. general; primer secretari; coordinador/a; o vicepresidència	Dona	Home (L)	Dona (L)	Dona (L)	--	Dona	Home	Home

Font: Elaboració pròpia.

Nota: * La CUP té una estructura col·legiada. (L) Líder efectiu. N.d.: No disponible.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.11. Quotes per a d'altres grups socials
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	L'ús de quotes per a d'altres grups socials només està relativament estesa en el cas de la gent jove.
Valoració	Insatisfactori
Observacions	Els resultats insatisfactoris observats en bretxa el grau de diversitat del Parlament només es podrà corregir si els partits polítics apliquen quotes o altres mesures d'acció positiva per a la representació dels diferents grups socials.

Sent els partits els 'guardians' de la representació política, l'avenç cap a la diversitat social del Parlament és a les seves mans. Tanmateix, l'ús de quotes per a d'altres grups socials no està gaire estès entre els partits polítics catalans. L'excepció rau en les organitzacions de joves del partit de més llarga trajectòria, les quals tenen un acord o conveni amb el respectiu partit per reservar un determinat nombre de llocs a les llistes per a joves de l'organització (Joventut Socialista de Catalunya, Jovent Republicà i Joventut Nacionalista de Catalunya).

En el cas de la població migrada, només un partit (ERC) compta amb una instrucció no reglamentària per a la seva incorporació a les llistes electorals. La resta de grups socials no són objecte de cap tipus d'acció positiva per a la seva inclusió en òrgans dels partits o en les candidatures electorals.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.12. Plans d'igualtat interns en els partits
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris
Període	2018
Resultat	Es valora positivament el nombre creixent de partits que han elaborat o estan elaborant plans d'igualtat interns, representant més de la meitat de les formacions polítiques presents a la cambra.
Valoració	Millorable

Segons l'OSCE (2014)¹⁸, els parlaments "sensibles al gènere" o amb perspectiva de gènere només són possibles si els partits polítics apliquen aquest enfocament a les seves pròpies organitzacions. De manera específica, l'OSCE (2016: 50) suggereix l'adopció de plans d'igualtat interns als partits polítics com a eina que proporciona "un full de ruta clar per incrementar la participació política de les dones i per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i els procediments"¹⁹.

Resulta en certa mesura paradoxal que les empreses hagin d'adoptar plans d'igualtat interns i que els partits polítics, que empleen un volum elevat de persones i canalitzen les demandes de la població en el si de les institucions polítiques, no estiguin sotmesos a aquesta obligatorietat.

Dos dels grups parlamentaris i un dels sub-grups parlamentaris de la XII legislatura estan integrats per formacions polítiques que ja compten amb aquesta mesura, i dos grups més l'estan elaborant o tenen el compromís d'elaborar-lo, tal com recull la Taula 1.13. Els plans elaborats o en fase d'elaboració han estat precedits d'un estudi diagnòstic sobre la situació de la (des)igualtat de gènere en el si de l'organització.

Taula 1.13. Plans d'igualtat interns en els partits

	Diagnosi	Pla d'igualtat
PSC	2001, 2009, 2018	Aprovat el 2001. Actualment el Pla es troba en la seva tercera edició
ERC	2015-2016	Aprovat el 2017.
CatEC	2018-2019	En elaboració.
CUP	2017	Aprovat el 2018.
PDeCAT	--	Mandat en els estatuts d'elaborar un pla d'igualtat intern (article 25).
Cs	--	En elaboració l'estudi diagnòstic.
PPC	--	No en té.

Font: Elaboració pròpia.

¹⁸ OSCE (2014) *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties* (Varsòvia: OSCE/ODIHR).

¹⁹ OSCE (2016) *Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region* (Varsòvia: OSCE/ODIHR).

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.2. Procediments interns dels partits polítics
Indicador	1.13. Protocols contra l'assetjament sexual en els partits
Font	Qüestionari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	A dia d'avui només dos partits compten amb un protocol específic però aquest instrument es troba en fase d'elaboració o pendent d'aprovació en dues formacions polítiques més.
Valoració	Insatisfactori

L'assetjament sexual així com altres formes de violència masclista i d'LGBTIfòbia no són aliens als partits polítics. Aquestes violències es produeixen en tots els espais d'interacció social i, de manera especial, allí on s'estableixen jerarquies i relacions de poder.

Actualment, només Podem, ERC i CUP compten amb un protocol específic contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, aprovats el 2017 i el 2019, respectivament, com mostra la Taula 1.14. Catalunya en Comú està elaborant en aquests moments un protocol específic contra aquests tipus d'assetjament. Pel que fa al PSC, les denúncies per assetjament es considerarien una falta greu i serien ateses per la Comissió de Garanties Estatutàries del partit, seguint el mecanisme establert en els seus estatuts. En la resta de partits, les denúncies també es vehicularien a l'òrgan responsable d'ètica o de vetllar pels drets de la militància.

Taula 1.14. Existència de protocols interns en els partits

	Protocol
PSC	No.
ERC	Aprovat el 2019.
Podem	Aprovat el 2017.
CatEC	En elaboració.
CUP	Aprovat el 2019.
PDeCAT	No.
Cs	No.
PPC	No.

Font: Elaboració pròpia.

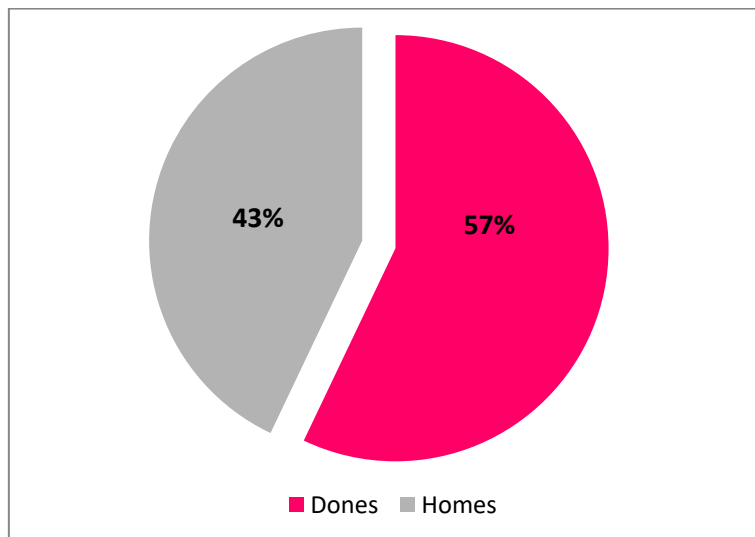
Seria recomanable que tots els partits polítics comptessin amb un protocol específic contra l'assetjament sexual, on s'estableixi un circuit de denúncia, es garanteixi l'expertesa de les persones responsables de gestionar la denúncia i es contemplin mesures d'acompanyament i reparació per a la víctima, més enllà de les mesures disciplinàries previstes.

Àmbit 1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.14. Bretxa de gènere en la composició del personal de la cambra
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018 (a 30 de setembre)
Resultat	La plantilla està composta per un total de 227 persones, 129 dones i 98 homes, representant el 56,8% i el 43,2% respectivament. S'assoleix, doncs, la paritat en la composició del personal de la cambra, amb una diferència favorable a les dones de 14 punts percentuals. Aquesta feminització de la plantilla reverteix la infrarepresentació de les dones que s'observa en el conjunt del mercat laboral.
Valoració	Satisfactori

La plantilla del personal de la cambra està formada per aquelles persones que es troben contractades directament pel Parlament de Catalunya. Segons les dades facilitades pel Departament de Recursos Humans l'any 2018, la plantilla està composta per 129 dones i 98 homes, representant el 56,8% i el 43,2% respectivament. Així doncs, la plantilla es troba feminitzada però es manté en la forquilla tècnica de la paritat. El fet de trobar un nombre superior de dones que d'home és habitual a la majoria de les administracions públiques.

Gràfic 1.5. Bretxa de gènere en el personal de la cambra



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

La proporció de dones i d'homes que integren el personal del Parlament de Catalunya s'ha mantingut força estable en els darrers anys. Tal com es pot veure a la Taula 1.15, el conjunt de persones contractades en els darrers quatre anys el 56,7%.

Taula 1.15. Nombre i percentatge de dones i homes entre el personal de la cambra (2015-2018)

	Homes		Dones		Total	
	N	%	N	%	N	%
2015	91	43,5%	118	56,5%	209	100,0%
2016	92	43,6%	119	56,4%	211	100,0%
2017	94	42,9%	125	57,1%	219	100,0%
2018	98	43,2%	129	56,8%	227	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.15. Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de contractació i promoció del personal de la cambra
Font	Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya Bases dels concursos realitzats
Període	2018
Resultat	Els Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya no inclouen criteris de selecció i promoció que incorporin la perspectiva de gènere. Les bases dels concursos no estan redactades amb llenguatge inclusiu.
Valoració	Insatisfactori

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.

En les bases dels concursos realitzats el 2018 no consta que la formació i el coneixement en igualtat de gènere i/o perspectiva de gènere siguin requisits o mèrits per a l'accés al lloc de treball.

D'altra banda, les convocatòries de noves places o de processos de promoció estan redactades amb l'ús del masculí genèric.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.16. Bretxa de gènere en les contractacions
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2015-2018
Resultat	S'ha contractat un nombre lleugerament superior d'homes (7) que de dones (5) en els darrers tres anys. El tipus de procés de contractació no ha implicat diferències de gènere en les persones seleccionades.
Valoració	Satisfactori

Tal com s'observa a la Taula 1.16, en el període 2016-2018, s'han realitzat poques contractacions al Parlament. L'any 2016 es van contractar 6 persones (2 dones i 4 homes). L'any 2017 se'n van contractar quatre (2 homes i 2 dones) i el 2018 dues (1 home i 1 dona). Actualment hi ha dues convocatòries encara no resoltes. Així doncs, amb l'excepció de l'any 2016, les escasses contractacions produïdes han estat paritàries. En conjunt, en tot el període s'han contractat 7 homes (58%) i 5 dones (42%).

Taula 1.16. Contractacions a la plantilla del Parlament

Any (conv.)	Tipus de convocatòria	Plaça	Persones contractades	Candidats/es admesos/es
2016	Oposició lliure	Dues places de lletrat o lletrada del Cos de Lletrats del Parlament de Catalunya	1 home, 1 dona	13 dones, 12 homes
2016	Lliure designació	Un lloc de treball de secretari o secretària del Gabinet de Presidència	1 dona	2 dones
2016	Lliure designació	Cap de la Secretaria de la Secretaria General	1 Home	--
2016	Concurs-temporal	Gestor/a parlamentari/ària de l'Àrea de Registre i Distribució de Documents del Departament de Gestió Parlamentària (grup C1, nivell 8)	1 home	2 dones, 3 homes
2016	Lliure designació	Nomenament del Secretari General	1 home	--
2017	Concurs-temporal	Dos llocs de treball d'analista programador/a i un lloc de treball d'analista administrador/a de portals d'informació	2 homes+ desert la plaça d'analista administrador/a	9 homes 26 dones, 14 homes
2017	Oposició lliure	Dues places d'arxiver/a	2 dones	4 homes, 1 dona
2018	Concurs-temporal	Un lloc de treball d'analista administrador/a de portals d'informació de la Direcció d'Informàtica (nomenament d'un funcionari interí)	1 home	10 homes, 9 dones
2018	Oposició lliure	Dues places de lletrat/da	En curs	77 dones, 96 homes, 1 no ho indica
2018	Oposició lliure	Onze places d'uixer/a	En curs	
2018	Lliure designació	Secretari o secretària del lletrat major	1 dona	1 dona

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Els nomenaments de lliure designació han estat també equilibrats per sexe i les persones admeses en els respectius concursos han estat majoritàriament dones, fet que s'explica per la feminització de les convocatòries d'oposició lliure, en particular les places d'uixer/a i d'arxiver/a. Les contractacions de lletrats/des també han estat equilibrades per sexe. No es detecta cap desequilibri pronunciat entre el nombre de dones i homes que s'han presentat i el resultat de la selecció.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.17. Bretxa de gènere en les promocions
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2015-2018
Resultat	Han promocionat o accedit a un lloc singular de treball un major nombre de dones que d'homes, fet que contrasta amb el conjunt del mercat laboral. El percentatge de dones que han promocionat o consolidat la seva plaça és superior al seu pes entre el persona.
Valoració	Satisfactori

De les 24 persones que han promocionat o accedit a un lloc singular de treball, 16 han estat dones (66,7%) i 8 han estat homes (33,3%). L'any 2016 es van produir 21 canvis de lloc de treball, i l'any 2017 se'n van produir 3 a través de l'únic concurs de promoció interna que s'ha convocat en tot el període. L'any 2018 no hi ha hagut cap consolidació, promoció o encàrrec de funcions.

Els concursos de mèrits han inclòs 19 places, que han estat majoritàriament obtingudes per dones (74%). Els encàrrecs de funcions (per a ser cap d'àrea) han suposat 2 nomenaments, distribuïts paritàriament. Aquest tipus de nomenament és, per definició, temporal. No consta que s'hagi realitzat un procediment per a l'assignació definitiva. Finalment, hi ha hagut un sol concurs de promoció interna, guanyant la plaça 2 homes i 1 dona. Cal dir que les places obtingudes han reflectit el biaix de gènere en les persones admeses en les convocatòries, que en la seva majoria han estat dones.

Taula 1.17. Promocions i accés a llocs singulars de treball al Parlament

Any (conv.)	Tipus de convocatòria	Plaça	Nomenament	Candidats/es admesos/es
2016	Concurs de mèrits	Diversos llocs de treball de l'escala general d'administrador o administradora del Cos d'Administradors Parlamentaris	10 dones, 4 homes	16 dones, 4 homes
2016	Concurs de mèrits	Administrador/a de continguts del SIAP de la Direcció d'Informàtica	1 home	1 home, 1 dona
2016	Concurs de mèrits	Cap de l'Àrea de Registre i Distribució de Documents del Departament de Gestió Parlamentària	Desert	--
2016	Concurs de mèrits	Responsable de la gestió i la planificació del manteniment del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	1 dona	1 dona
2016	Concurs de mèrits	Cap de la Unitat de Gestió d'Inventari del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	1 dona	3 dones
2016	Concurs de mèrits	Cap de la Unitat de Compres i Arxiu del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	1 dona	3 dones
2016	Concurs de mèrits	Responsable de despesa i contractació i secretaria del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	1 dona	2 dones
2016	Encàrrec de funcions	Encàrrec de funcions a una funcionària de carrera. Cap d'Àrea d'Arxiu	1 dona	--
2016	Encàrrec de funcions	Encàrrec de funcions a un funcionari de carrera. Cap d'Àrea de Serveis Generals	1 Home	--
2017	Concurs de promoció interna	Cinc places de l'escala general d'administrador/a o administradora del Cos d'Administradors Parlamentaris	2 homes, 1 dona	9 homes, 3 dones

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.18. Composició per sexe dels tribunals de selecció
Font	Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya
Període	2015-2018
Resultat	En totes les oposicions lliures que s'han convocat els darrers anys els homes han representat la majoria dels membres de l'òrgan qualificador. En el cas dels concursos per a places temporals i els concursos de mèrits, la situació ha estat a la inversa, amb majoria de dones.
Valoració	Millorable

Els Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya, en l'article 55, detallen quina composició han de tenir els tribunals de selecció, en funció de les especificitats del lloc de treball de la plaça convocada. Cal destacar en positiu que en aquest article no s'usa el masculí com a genèric i en negatiu el fet que no s'hi estableix l'obligatorietat de la composició paritària dels tribunals de selecció. Val a dir que la presència de dones i homes en l'òrgan qualificador en aquests processos està molt determinada per la composició dels càrrecs de decisió del Parlament, com resumeix la Taula 1.18.

Taula 1.18. Composició de l'òrgan qualificador en concurs oposició

Òrgan qualificador	Tipus de concurs	
	No requereixen titulació	Requereixen titulació
Presidència	President/a o membre de la Mesa o en qui delegui	President/a o Vicepresident/a de la Mesa o en qui delegui
Membres	Secretari/a general o director/a de Govern Interior o funcionari/ària en qui delegui Funcionari/ària triat/da per la mesa a proposta de la Representació del Personal	Secretari/a general o director/a de Govern interior o funcionari/ària a qui delegui Funcionari/ària triat/da per la Mesa a proposta de la representació del personal Professor/a proposat per les universitats catalanes Professional proposat/da per col·legi o associació professional
Secretaria	Cap de Recursos Humans	Director/a de Govern Interior (o en qui delegui)

Font: Elaboració pròpia a partir dels ERGI.

Analtzades les convocatòries publicades al Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, es comprova que en el període 2015-2018 hi ha hagut 4 concursos-oposicions, 3 concursos per ocupar places d'interinatge i 7 concursos de mèrits. En els dos darrers casos, l'òrgan qualificador ha estat compost invariablement per tres persones: el director de Govern Interior o en qui delegués, una persona amb responsabilitat dins l'àrea afectada i una treballadora o treballador, a proposta del Consell de Personal. La Taula 1.19 mostra que els tribunals de concursos per a places del cos funcional han estat masculinitzats, mentre que en el cas dels concursos per a

places d'interins han estat feminitzats en dos dels tres casos. Cal destacar que en els dos tribunals d'oposicions per a places de titulats/des superiors, les institucions externes (universitats i col·legis o associacions professionals) han aportat exclusivament homes al tribunal. Aquest fet resulta especialment paradoxal per tractar-se de juristes i arxivers/res, dos àmbits professionals en gran mesura feminitzats.

Quant als concursos d'interinatge, el fet que les persones responsables de les àrees afectades siguin majoritàriament dones ha feminitzat la composició de l'òrgan qualificador.

Taula 1.19. Composició dels òrgans qualificadors en processos de contractació al Parlament

Any (conv)	Tipus convocatòria	Plaça	% Dones	% Homes
2016	Oposició lliure	Dues places de lletrat o lletrada del Cos de Lletrats	25%	75%
2016	Concurs-temporal	Gestor/a parlamentari/ària de l'Àrea de Registre i Distribució de Documents del Departament de Gestió Parlamentària (grup C1, nivell 8)	33%	67%
2017	Concurs-temporal	Dos llocs de treball d'analista programador o analista programadora i un lloc de treball d'analista administrador/a de portals d'informació	67%	33%
2017	Oposició lliure	Dues places d'arxiver/a	20%	80%
2018	Concurs-temporal	Analista administrador/a de portals d'informació de la Direcció d'Informàtica (nomenament d'un funcionari interí)	67%	33%
2018	Oposició lliure	Dues places de lletrat o lletrada	20%	80%
2018	Oposició lliure	Onze places d'uixer o uixera	33%	67%

Font: Elaboració pròpia a partir de Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya.

No totes les formes d'accés a la institució es produeixen a través de concursos. Hi ha personal contractat a través del procediment de lliure designació. En aquest tipus de nomenaments, el o la comandament responsable proposa a la Mesa un nom per a ser nomenat. La lliure designació no hauria implicar, però, manca de transparència.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.19. Composició per sexe dels tribunals de promoció
Font	Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya Departament de Recursos Humans
Període	2015-2018
Resultat	La major part dels òrgans qualificadors en processos de promoció o provisió de llocs singulars han estat compostats per una majoria de dones.
Valoració	Satisfactori

Hi ha òrgans qualificadors a les promocions i canvis de lloc de treball que impliquen un concurs de mèrits o un concurs de promoció. Els encàrrecs de funcions, per contra, no compten amb un procediment que inclogui aquest òrgan qualificador, ja que són sistemes de provisió extraordinaris. Pel que fa a la convocatòria de promoció, els homes van representar dos terços de l'òrgan qualificador. Per contra, als concursos de mèrits, amb una composició de l'òrgan qualificador similar als concursos d'interinatge, la majoria de membres del tribunal van ser dones, com mostra la Taula 1.20.

Taula 1.20. Composició dels òrgans de qualificació en processos de promoció provisió de llocs singulars al Parlament

Any (conv.)	Tipus de convocatòria	Plaça	% Homes	% Dones
2016	Concurs de mèrits	Diversos llocs de treball de l'escala general d'administrador/a del Cos d'Administradors Parlamentaris	33%	67%
2016	Concurs de mèrits	Un lloc de treball d'administrador/a de continguts del SIAP de la Direcció d'Informàtica	66%	33%
2016	Concurs de mèrits	Cap de l'Àrea de Registre i Distribució de Documents del Departament de Gestió Parlamentària	33%	66%
2016	Concurs de mèrits	Responsable de la gestió i la planificació del manteniment del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	33%	66%
2016	Concurs de mèrits	Cap de la Unitat de Gestió d'Inventari del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	33%	66%
2016	Concurs de mèrits	Cap de la Unitat de Compres i Arxiu del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	33%	66%
2016	Concurs de mèrits	Responsable de despesa i contractació i secretaria del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	33%	66%
2017	Concurs de promoció interna	Cinc places de l'escala general d'administrador/a del Cos d'Administradors Parlamentaris	66%	33%

Font: Elaboració pròpia a partir de Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya.

Eix	1. La igualtat en l'accés
Àmbit	1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra
Indicador	1.20. Breixa de gènere en la composició del personal dels grups parlamentaris
Font	Formulari emplenat pels grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	Les dones representen més d'un 60% del personal assessor dels grups parlamentaris.
Valoració	Satisfactori

En conjunt, el personal assessor dels grups parlamentaris està feminitzat, amb un 64,7% de dones, de mitjana, com es pot observar a la Taula 1.21. Un dels subgrups parlamentaris arriba a una feminització del 100% (CUP) i l'altre subgrup té una masculinització del 100% (PPC). En la resta de grups parlamentaris, hi trobem una proporció més elevada de dones que d'homes (75% d'assessores a CatECP; 69,6% a Cs; 60% a ERC; 58,3% a PSC-Units i 54,5% a JxCAT).

Alguns partits (PSC, CeC, Podem i CUP) estipulen a les seves regles internes un percentatge mínim o igual al 50% de dones o estableixen un factor de prioritització per a les dones en els processos de contractació del personal assessor (vegis l'indicador 1.9).

Taula 1.21. Composició per sexe del personal assessor dels grups parlamentaris

	Dones	Homes	% Dones
CUP-CC	3	0	100%
CatECP	6	2	75,0%
Cs	16	7	69,6%
ERC	6	4	60,0%
PSC-Units	7	5	58,3%
JxCat	6	5	54,5%
PPC	0	1	0%
Total	44	24	64,7%

Font: Elaboració pròpia.

Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència

Tenint també en compte tant a diputades i diputats com al personal de la cambra i dels grups parlamentaris, la segona àrea se centra en la igualtat de dones i homes pel que fa a les oportunitats d'influir en el Parlament, tot avaluant principalment els procediments i els aspectes organitzatius.

Inclou tres àmbits d'anàlisi:

- *Àmbit 2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats:* Aquest àmbit analitza la bretxa de gènere en la composició dels òrgans de decisió i els llocs de lideratge, centrant-se en els membres del Parlament.
- *Àmbit 2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors:* Aquest àmbit analitza la bretxa de gènere en la composició dels òrgans de decisió i els llocs de lideratge, centrant-se en el personal de la cambra i dels grups parlamentaris.
- *Àmbit 2.3. Estructura i organització:* Aquest àmbit fa referència a l'entorn de treball del Parlament i a les mesures de conciliació, tant per als diputats i les diputades com per al personal de la cambra i dels grups parlamentaris. S'analitza també l'existència de codis de conducta i les mesures i mecanismes de resposta davant discriminació i l'assetjament.

Àmbit 2.1. Presència i capacitat de les diputades i diputats en el Parlament

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.1. Bretxa de gènere en els òrgans de decisió del Parlament
Font	Reglament del Parlament de Catalunya Web del Parlament
Període	1980-2018
Resultat	El Reglament del Parlament de Catalunya no recull el principi de democràcia paritària i, per tant, no garanteix una composició dels òrgans de decisió del Parlament equilibrada per sexes, com il·lustra l'actual composició de la Mesa i de la Diputació Permanent. La Junta de Portaveus és paritària en la legislatura actual, ja que tres dels set grups o subgrups parlamentaris han escollit una dona com a primera portaveu. En canvi, només dues dones exerceixen la presidència del seu grup.
Valoració	Insatisfactori

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 3 inclou la "democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics" com un principi d'actuació dels poders públics. Aquest principi ha de regir la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions. Segons la disposició transitòria primera d'aquesta llei, *"en la primera renovació dels òrgans col·legiats de les administracions que es renoven periòdicament i de manera predeterminada que es dugui a terme posteriorment a l'entrada en vigor d'aquesta llei, caldrà atenir-se al principi de representació equilibrada. En la renovació immediatament següent, i com a molt tard en el termini de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el compliment de la paritat serà inexcusable"*.

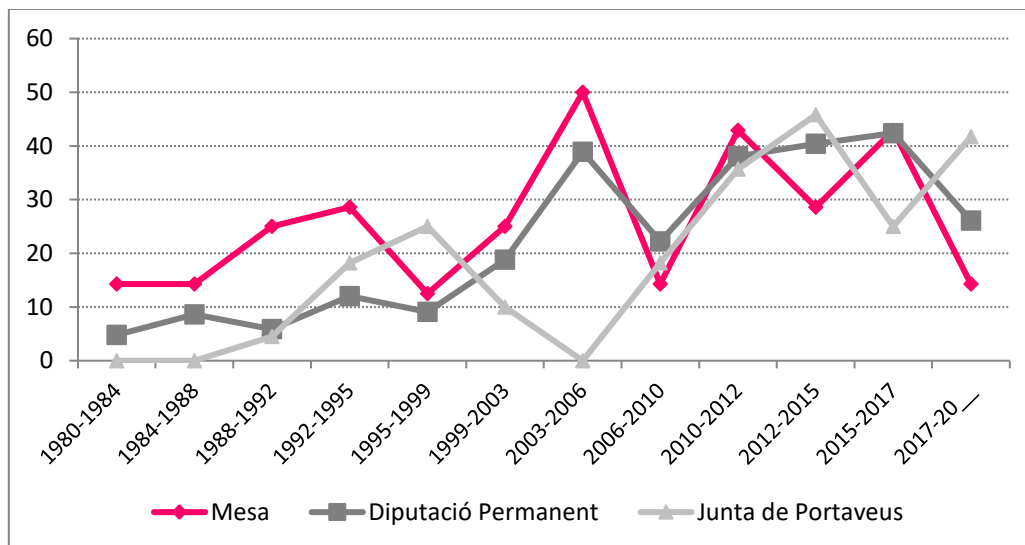
A data d'avui, el Reglament del Parlament de Catalunya (RPC) no fa cap esment al principi de democràcia paritària. De fet, quan apareix la paraula "paritat" al llarg del text, no s'utilitza per a referir-se la presència equilibrada dels dos sexes, sinó que s'empra com a sinònim de paritat. Caldria revisar el RPC per incloure la paritat com a criteri per a la composició de tots els òrgans de decisió.

Malgrat que s'identifica una tendència positiva en la representació de la Mesa, de la Diputació Permanent i de la Junta de Portaveus, la no inclusió del principi de representació paritària en el RPC ha comportat que, malgrat que des de l'any 2007 les llistes electorals hagin d'incloure un mínim del 40% de candidatures de qualsevol dels dos sexes i que des de l'any 2010 el Parlament hagi tingut una representació paritària, els òrgans de decisió del Parlament han mantingut, en general, una important sobrerrepresentació masculina, com es pot veure en el Gràfic 2.1.

La composició de la Mesa²⁰ a l'inici de la XII legislatura, amb set homes i una sola dona, aporta l'exemple més evident de la tendència a la masculinització dels òrgans de decisió en absència de mesures correctores.

Històricament, la Junta de Portaveus ha estat un òrgan amb elevada sobrerrepresentació masculina. En la legislatura actual és paritària, amb un 41,7% de dones, ja que tres dels set grups o subgrups parlamentaris han escollit una dona com a primera portaveu (ERC, PSC-Units i CatECP). Pel que fa a les presidències dels grups, només trobem dues dones en aquesta posició (Cs i CatECP), la mateixa proporció que en la legislatura anterior (Cs i CUP).

Gràfic 2.1. Percentatge de diputades en els òrgans de decisió del Parlament



Font: Elaboració pròpia a partir de la web del Parlament.

La Taula 2.1 proporciona la composició de la Mesa per a totes les legislatures, la Taula 2.2 de la Diputació Permanent i la Taula 2.3 de la Junta de Portaveus.

²⁰ Aquesta és una dada del principi de la legislatura. No obstant això, el mes de maig de 2019 es va incorporar a la Mesa una segona diputada, representant globalment un 28,6%.

Taula 2.1. Presència de dones i homes a la Mesa, 1980-2017

	1980		1984		1988		1992		1995		1999		2003		2006		2010		2012		2015		2017	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
Presidència	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
Vicepresidència primera	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
Vicepresidència segona	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Secretaria primera	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0
Secretaria segona	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
Secretaria tercera	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Secretaria quarta	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
Càrrecs totals	6	1	6	1	6	2	5	2	7	1	6	2	4	4	6	1	4	3	5	2	4	3	6	1
% Total dones	14,3%		14,3%		25,0%		28,6%		12,5%		25,0%		50,0%		14,3%		42,9%		28,6%		42,9%		14,3%	

Font: Elaboració pròpia a partir de la web del Parlament.

Nota: Composició de la Mesa inicialment constituïda a l'inici de la respectiva legislatura.

Taula 2.2. Presència de dones i homes a la Diputació Permanent, 1980-2017

	1980		1984		1988		1992		1995		1999		2003		2006		2010		2012		2015		2017	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
Presidència	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
Vicepresidència primera	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	2	0	1	0
Vicepresidència segona																	1	1	1	0	1	0	1	0
Secretaria primera	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1
Secretaria segona	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0
CiU	10	0	12	3	14	2	8	2	12	1	12	1	12	1	7	1	9	4	8	6				
PSC-Units	8	1	7	0	6	0	6	0	7	0	6	4	7	8	3	4	4	3	5	3	1	1	1	1
ERC	4	0	1	0	1	0	2	0	1	0	3	0	7	3	2	1	2	2	7	3			3	1
PSUC/ICV-EUiA/CatEcP	6	0	3	0	2	0	1	0	2	0	1	0			2	0	3	2	4	4	1	2	0	1
Centristes	5	0																						
PPC			5	0	4	0	1	0	2	1	1	0	3	0	2	0	2	3	4	2	3	0	1	0
Cs																		3	3	3	1	3	2	
CUP-CC																					1	2	1	0
JS																					6	5		
JxCat																							4	0
Mixt	4	0			1	0			2	0					1	0	1	0						
Càrrecs totals	40	2	32	3	32	2	22	3	30	3	26	6	32	14	21	6	26	16	34	23	19	14	17	6
% Total dones	4,8%		8,6%		5,9%		12,0%		9,1%		18,8%		38,9%		22,2%		38,1%		40,4%		42,4%		26,1%	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades a la web del Parlament de Catalunya.

Nota: Les dades fan referència al conjunt de la legislatura.

Taula 2.3. Presència de dones i homes a la Junta de Portaveus, 1980-2017

		1980		1984		1988		1992		1995		1999		2003		2006		2010		2012		2015		2017	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
CiU	1er	3	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0				
	2n	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	2	2				
PSC-Units	1er	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1
	2n	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	1	2	1	0	1	0
ERC	1er	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1			0	1
	2n	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0			1	0
PPC	1er			3	0	2	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0
	2n			2	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0		
PSUC/ICV-EUiA/CatECP	1er	1	0	3	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1
	2n	1	0	3	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1
Centristes	1er	1	0			2	0																		
	2n	1	0			2	0																		
Andalusista	1er	1	0																						
	2n																								
Cs	1er																		1	2	1	0	1	0	
	2n																		1	2	1	0	0	1	
CUP-CC	1er																		1	0	0	1	1	0	
	2n																		1	1	2	1			
JS	1er																					0	1		
	2n																					1	0		
JxCat	1er																								1
	2n																								1
Mixt	1er	1	0	2	0	3	0	1	0	1	0					1	0								
	2n	1	0	1	0	3	0			1	0					1	0								
Càrrecs totals		13	0	21	0	22	1	11	2	12	3	10	1	11	0	11	2	9	5	13	11	12	4	7	5
% Total dones		0%		0%		4,5%		18,2%		25,0%		10,0%		0%		18,2%		35,7%		45,8%		25,0%		41,7%	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades a la web del Parlament. Nota: Les dades fan referència al conjunt de la legislatura.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.2. Grau de segregació vertical en les comissions parlamentàries
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	1980-2018
Resultat	Ha augmentat la proporció de diputades a les meses de les comissions, tot i que la legislatura actual no és la que compta amb una distribució dels càrrecs més equilibrada.
Valoració	Millorable

Fins a quatre partits polítics (PSC, ERC, CatEC, Podem) empen criteris de paritat en l'assignació dels càrrecs a les meses de les comissions parlamentàries, però el Reglament del Parlament de Catalunya no inclou el principi de representació paritària en l'assignació d'aquests càrrecs. Globalment, tot i que la segregació vertical ha anat disminuint amb el pas del temps, la desigualtat de gènere encara preval en la composició de les meses de les comissions.

La segregació vertical, és a dir, el fet que els homes ocupin els càrrecs més alts i de major visibilitat, s'aprecia també en les comissions parlamentàries (Taula 2.4). En línies generals, fins l'any 2003, les dones han tendit a ocupar més secretaries que vicepresidències i més vicepresidències que presidències en gairebé totes les legislatures. Del 2006 ençà, la proporció de diputades en aquests tres càrrecs s'aproxima o assoleix la paritat, tot i que no hi ha una tendència sostinguda en el temps vers una proporció de dones i homes propera al 50%. Per exemple, la proporció més alta de dones a les presidències de les comissions s'assolí el 2006 (47,8%), el de vicepresidentes el 2010 (60,9%) i el de secretàries el 2015 (56,3%). Globalment, el 2015 la distribució dels càrrecs entre dones i homes va ser la més equilibrada (47,7%), seguit del 2010 (45,9%). En la legislatura actual, les diputades ocupen el 33,3% de les presidències, el 46,4% de les vicepresidències i el 43,8% de les secretaries, en conjunt, doncs, el 41,1% dels càrrecs de les meses de les comissions.

Taula 2.4. La segregació vertical als càrrecs de les comissions parlamentàries, 1980-2017 (percentatge de diputades)

	1980	1984	1988	1992	1995	1999	2003	2006	2010	2012	2015	2017
Presidència	8,3	5,6	9,5	17,9	16,1	26,7	33,3	47,8	35,5	40,0	44,8	33,3
Vicepresidència	10,0	5,3	13,6	18,8	19,3	45,4	37,9	31,6	60,9	47,6	40,7	46,4
Secretaria	0,0	13,6	28,6	25,0	23,1	35,1	42,1	42,9	45,2	32,0	56,3	43,8
Càrrecs totals	3,4	5,0	10,5	17,9	17,9	26,8	37,6	37,5	45,9	39,4	47,7	41,1

Font: Elaboració pròpia a partir de Verge (2009) i de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Del total de 90 càrrecs de les meses de les comissions de la XII legislatura, a gener de 2019, les dones n'ocupen el 41,1%. La Taula 2.5 proporciona els percentatges de dones i homes per tipus de càrrec i tipus de comissió. Com es pot comprovar, només s'assoleix la paritat en la distribució dels càrrecs de les meses de les comissions legislatives (45,2%). En els càrrecs de les meses de les comissions de seguiment les dones estan sobrerrepresentades (77,8%) i, en canvi, estan infrarepresentades en els càrrecs de les meses de les comissions creades pel reglament i les d'investigació (28,6%), en les d'estudi (33,3%) i, especialment, en les creades per llei (22,2%). Veiem doncs que en les comissions que poden considerar-se permanents, les marcades en color gris a la Taula 2.5, hi ha força diversitat pel que fa a l'equilibri de gènere en la distribució dels càrrecs.

Taula 2.5. Bretxa de gènere en els càrrecs de les meses de les comissions, per tipus de comissió

	Presidència		Vicepresidència		Secretaria		Total càrrecs		Càrrecs diputades (%)
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	
Legislatives	8	6	7	7	8	6	23	19	45,2%
Creades pel reglament	3	1	3	0	4	3	10	4	28,6%
Creades per llei	3	0	2	1	2	1	7	2	22,2%
Seguiment	1	2	0	3	1	2	2	7	77,8%
Estudi	2	1	2	1	2	1	6	3	33,3%
Investigació	3	0	1	1	1	1	5	2	28,6%
Total	20	10	15	13	18	14	53	37	
Diputades (%)	33,3%		46,4%		43,8%		41,1%		

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Caldria adoptar mesures d'acció positiva per a garantir una distribució paritària dels càrrecs de les comissions, especialment de les presidències, el càrrec de més visibilitat i influència.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.3. Grau de segregació horitzontal en les comissions parlamentàries
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris Enquesta a diputades i diputats
Període	Legislatura actual (dades a gener de 2019)
Resultat	Perviu una certa segregació horitzontal en tant que trobem més diputades en les comissions de tipus sociocultural (55,7%) que no pas en les relacionades amb les infraestructures (32,6%) o amb l'economia (37%). En les comissions que tracten funcions bàsiques la representació es paritària (44,1%). Aquesta segregació horitzontal es reflecteix també en les preferències de les diputades i dels diputats, mostrant les diputades una major preferència per les comissions dedicades a funcions socioculturals.
Valoració	Millorable

A la Taula 2.6 es pot observar la presència de dones i homes en els diferents tipus de comissions així com en llur presidència en la XII legislatura. La classificació de les comissions en aquestes quatre àrees segueix l'agrupació proposada per l'EIGE en el seu *Gender-Sensitive Parliaments Toolkit* (2018). En primer lloc, es constata que, en general, la participació de les diputades és més alta en les comissions de tipus sociocultural (55,7%) que en les comissions relacionades amb les infraestructures (32,6%) o amb l'economia (37%). En les comissions que tracten funcions bàsiques la representació es paritària tot i que els homes i tenen més presència (44,1% de diputades).

Així mateix, mentre que hem vist que les diputades exerceixen el 33,3% de les presidències de les comissions, en el cas de les comissions de tipus sociocultural el percentatge s'enfila al 55,6%. Per contra, el 88,9% de les comissions classificades sota l'epígraf funcions bàsiques tenen un diputat com a president. En els altres dos tipus de comissions, economia i infraestructures, la paritat és absoluta, amb un 50% de presidències ocupades per diputats i un 50% de presidències ocupades per diputades.

Se segueix produint així una certa segregació horitzontal, a partir de la qual les diputades es concentren més en les comissions que tenen a veure amb la cura de les persones (salut, educació, infància, cultura, etc.). Malgrat que el nivell de segregació horitzontal ha anat disminuint gradualment a mesura que augmentava la proporció de diputades al Parlament (vegeu Verge, 2009),²¹ en la divisió del treball polític, com afirma Comas Argemir,²² les dones segueixen desenvolupant les "funcions maternes" en una proporció més elevada que els homes.

²¹ Verge, Tània (2009), *Dones a les institucions polítiques catalanes: El llarg camí cap a la igualtat (1977-2008)*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, p.94.

²² Dolors Comas Argemir (2006), *Dones, les altres polítiques*, Col·lecció El Pensament i l'Acció, núm. 6, Barcelona, Fundació Nous Horitzons, p. 10.

Taula 2.6. Bretxa de gènere en les comissions parlamentàries segons tipus

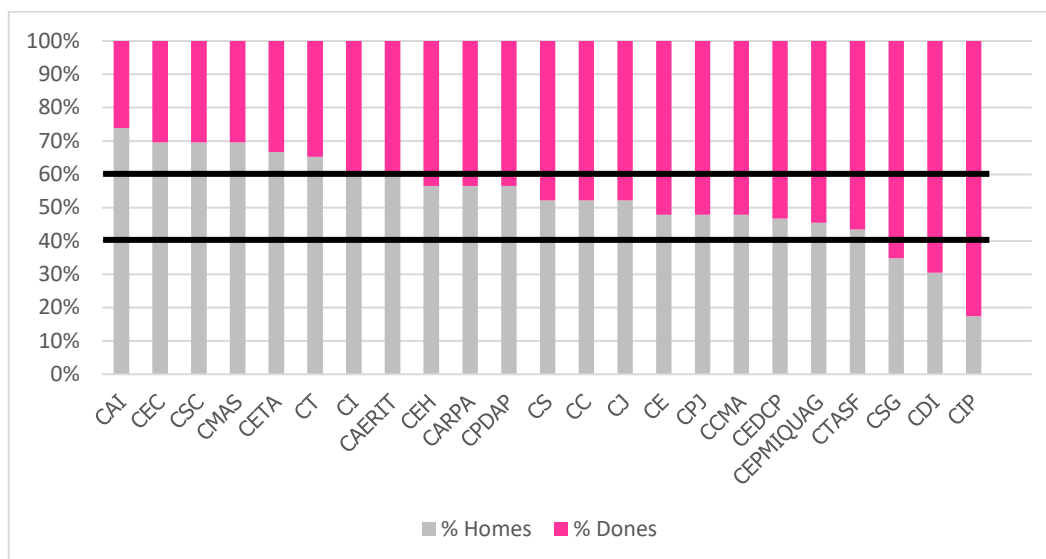
	Presidència		Membres*	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Funcions socioculturals				
Comissió de Treball, Afers Socials i Famílies (CTASF)	0	1	10	13
Comissió de Salut (CS)	0	1	12	11
Comissió d'Educació/d'Ensenyament (CE)	1	0	11	12
Comissió de Cultura (CC)	1	0	12	11
Comissió de Polítiques de Joventut (CPJ)	1	0	11	12
Comissió de la Infància (CDI)	0	1	7	16
Comissió d'Igualtat de les Persones (CIP)	0	1	4	17
Comissió d'Estudi del Treball Autònom (CETA)	1	0	10	5
Comissió d'Estudi de les Polítiques per al Millorament de la Qualitat de Vida de la Gent Gran (CEPMIQUAG)	0	1	5	6
<i>Subtotal</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>82</i>	<i>103</i>
	<i>(44,4%)</i>	<i>(55,6%)</i>	<i>(44,3%)</i>	<i>(55,7%)</i>
Economia				
Comissió d'Economia i Hisenda (CEH)	0	1	13	10
Comissió d'Empresa i Coneixement (CEC)	0	1	16	7
Comissió d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació (CARPA)	1	0	13	10
Comissió de la Sindicatura de Comptes (CSC)	1	0	16	7
<i>Subtotal</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>58</i>	<i>34</i>
	<i>(50%)</i>	<i>(50%)</i>	<i>(63%)</i>	<i>(37%)</i>
Infraestructures				
Comissió de Medi Ambient i Sostenibilitat (CMAS)	1	0	16	7
Comissió de Territori (CT)	0	1	15	8
<i>Subtotal</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>31</i>	<i>15</i>
	<i>(50%)</i>	<i>(50%)</i>	<i>(67,4%)</i>	<i>(32,6%)</i>
Funcions bàsiques				
Comissió de Justícia (CJ)	1	0	12	11
Comissió d'Afers Institucionals (CAI)	1	0	17	6
Comissió d'Interior (CI)	1	0	14	9
Comissió d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència (CAERIT)	0	1	14	9
Comissió de Polítiques Digitals i Administració Pública (CPDAP)	1	0	13	10
Comissió del Síndic de Greuges (CSG)	1	0	8	15
Comissió de Matèries Secretes i Reservades (CMSR)	1	0	8	2
Comissió de Control de l'Actuació de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals (CCMA)	1	0	11	12
Comissió d'Estudi sobre els Drets Civils i Polítics (CEDCP)	1	0	7	8
<i>Subtotal</i>	<i>8</i>	<i>1</i>	<i>104</i>	<i>82</i>
	<i>(88,9%)</i>	<i>(11,1%)</i>	<i>(55,9%)</i>	<i>(44,1%)</i>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Nota: * Inclou també la presidència de la comissió.

De les 24 comissions analitzades, com mostra el Gràfic 2.2, només 12 tenen una composició paritària (cap sexe per sobre del 60% ni per sota del 40%). En 9 comissions els diputats superen el 60% i en 3 comissions les diputades superen aquest percentatge.

Gràfic 2.2. Proporció de diputades i diputats per comissió parlamentària



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Aquesta segregació horitzontal es reflecteix també en les preferències de les diputades i els diputats. A l'inici de la legislatura, els grups parlamentaris demanen als seus integrants que indiquin les comissions parlamentàries a les quals voldrien pertànyer. Tal com s'ha expressat en les entrevistes realitzades, les primeres preferències acostumen a ser acomodades.

En preguntar quin tipus d'expertesa tenen en la comissió en què han exercit el càrrec més alt, les diputades indiquen tenir una major experiència laboral o professional en la matèria de la comissió que els diputats (34,6% vs. 29,3%), i els diputats manifesten tenir més experiència política en la respectiva matèria que les diputades (43,9% vs. 27,3%). Pel que fa a l'expertesa acadèmica o comunitària, no s'aprecien diferències de gènere (Taula 2.7).

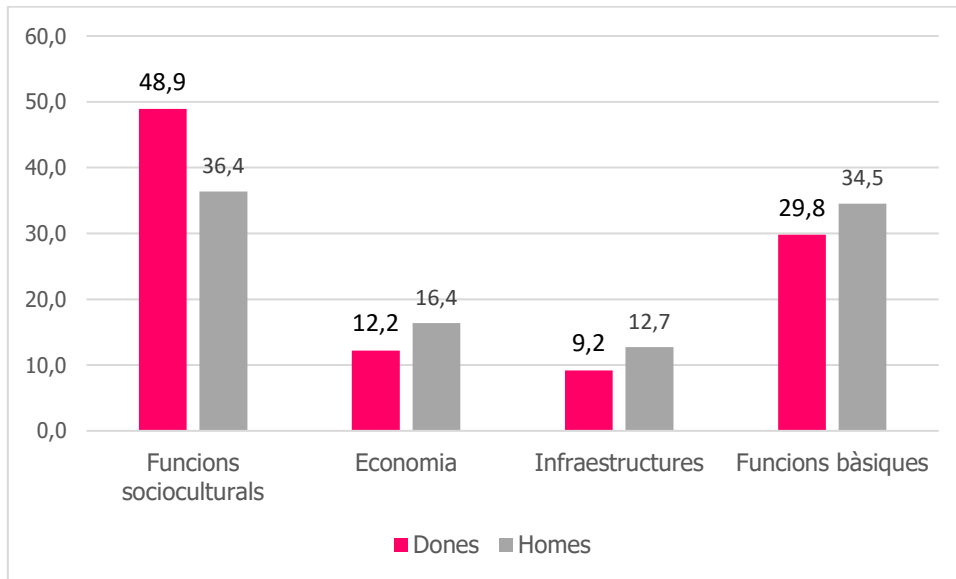
Taula 2.7. Tipus de competència en la comissió en què s'ha ocupat el càrrec més alt

	Diputades	Diputats	Total
Expertesa acadèmica	20,0%	22,0%	20,8%
Experiència laboral/professional	34,6%	29,3%	32,3%
Experiència política	27,3%	43,9%	34,4%
Experiència comunitària (societat civil)	18,2%	22,0%	19,8%

Font: Elaboració pròpia.

En preguntar quines serien les comissions a les quals els hagués agradat participar si només depengués de la seva voluntat, com presenta el Gràfic 2.3, diputades i diputats mostren una distribució força similar quant a l'ordre de les preferències, però no així en la seva intensitat. Les comissions relacionades amb les funcions socioculturals reben una preferència més alta entre les diputades, seguides de les comissions de funcions bàsiques. A més distància, s'ubiquen les comissions relacionades amb l'economia i amb les infraestructures.

Gràfic 2.3. Comissions parlamentàries a les quals haguessin preferit pertànyer



Font: Elaboració pròpia.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.4. Bretxa de gènere en la permanència de diputades i diputats
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	XII legislatura, dades a 1 de gener de 2019
Resultat	Els diputats presenten una permanència més elevada que les diputades, amb una mitjana de 2,5 vs. 1,6 legislatures
Valoració	Millorable

La permanència de les diputades és més baixa que la dels diputats i, per tant, elles acumulen menys experiència política a la cambra, fet que dificulta la consolidació de lideratges de dones. Entre els membres del Parlament de la XII legislatura que exerceixen el càrrec per primera vegada s'observa que el 55,7% són dones (34 diputades) i el 44,3% són homes (27 diputats).

Com es pot veure a la Taula 2.8, hi ha vuit homes que acumulen sis o més legislatures però no hi ha cap diputada amb aquest nivell de permanència. La diputada amb més experiència ha acumulat cinc legislatures. De fet, mentre que el 70,7% dels diputats de la present legislatura ha exercit el seu càrrec durant una legislatura (l'actual) o dues legislatures, aquest percentatge s'eleva al 88,1% en el cas de les diputades. Globalment, la mitjana de permanència és de 2,5 legislatures per als diputats i de 1,6 legislatures per a les diputades. La bretxa de gènere en la permanència ha augmentat en la darrera dècada. L'any 2006, la mitjana era de 2,0 legislatures en el cas dels diputats i de 1,8 en el cas de les diputades.²³

Taula 2.8. Diferències de gènere en la permanència al Parlament

Nombre de legislatures	Diputats		Diputades	
	N	%	N	%
1	27	36,0%	34	57,6%
2	26	34,7%	18	30,5%
3	9	12,0%	4	6,8%
4	2	2,7%	2	3,4%
5	3	4,0%	1	1,7%
6	2	2,7%	0	0,0%
7	4	5,3%	0	0,0%
8	1	1,3%	0	0,0%
9	1	1,3%	0	0,0%
Mitjana	75	2,5 leg.	59	1,6 leg.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

²³ Vegeu Verge (2009), p. 87.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.5. Bretxa de gènere en el nombre d'intervencions en el ple
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	XII legislatura (fins 26 de febrer de 2019)
Resultat	Tot i que la proporció d'intervencions en el ple de les diputades està equilibrada respecte el seu pes en escons, s'observen bretxes de gènere destacables en alguns tipus d'intervencions, en ocasions favorables a les diputades però majoritàriament favorables als diputats.
Valoració	Millorable
Observacions	Degut a la particularitat dels càrrecs, s'han exclòs del càlcul les intervencions del President del Parlament i del President de la Generalitat.

La Taula 2.9 desagrega per sexe el conjunt d'intervencions que els diputats i les diputades han realitzat en el ple.

Com que s'han exclòs dels càlculs les intervencions del President del Parlament i del President de la Generalitat per la particularitat d'aquests càrrecs, que comporten una elevada freqüència d'intervencions, la proporció de diputades seria del 44,3% enlloc del 43,7% que té actualment la cambra. Prendrem, doncs, aquesta dada del 44,3% com a referència en l'avaluació d'aquest indicador.

Globalment, observem que les intervencions que corresponen a les diputades són dos punts percentuals inferiors doncs al pes de la seva presència a l'hemicicle.

Els tipus d'intervenció en què les diputades participen més que el seu pes en escons són el compliment del pressupost de despeses (66,7%), els projectes de llei (51,4%), les preguntes orals al Govern a respondre en el ple (50,4%) i els debats generals en el ple (50%).

En canvi, la proporció d'intervencions de les diputades és molt baixa en les intervencions relacionades amb la composició de la Mesa del Parlament (30%), el Compte general de la Generalitat de Catalunya (26,7%), els decrets llei (26%), la designació de diputats i diputades per defensar una proposició de llei (25%) i la investidura del President de la Generalitat (14,3%).

Cal destacar que en el cas de la designació de senadors i senadores, del report a la Diputació Permanent i del pressupost del Parlament i del Síndic de Greuges només han intervingut diputats.

Taula 2.9. Bretxa de gènere en el nombre d'intervencions en el ple

Tipus d'intervenció	Dones	Homes	% Dones
---------------------	-------	-------	---------

Compliment del pressupost de despeses	4 (2)	2 (1)	66,7%
Projecte de llei	18 (14)	17 (15)	51,4%
Pregunta oral al Govern a respondre en el ple	69 (31)	68 (33)	50,4%
Debat general en el ple	29 (20)	29 (20)	50,0%
Moció subsegüent a una interpel·lació	219 (50)	271 (60)	44,7%
Interpel·lació	49 (29)	61 (36)	44,5%
Composició del ple del Parlament	3 (3)	4 (4)	42,9%
Sol·licitud de compareixença del President de la Generalitat	6 (3)	8 (4)	42,9%
Proposta de resolució	63 (27)	88 (27)	41,7%
Compareixença del President de la Generalitat	16 (7)	23 (12)	41,0%
Declaracions i manifestacions institucionals	2 (2)	3 (3)	40,0%
Informe del Síndic de Greuges	9 (7)	15 (9)	37,5%
Suspensió de drets i deures parlamentaris	5 (5)	9 (9)	35,7%
Pregunta oral al president de la Generalitat	23 (6)	37 (8)	38,3%
Proposició de llei	55 (24)	87 (36)	38,7%
Proposta de resolució per a crear comissions	23 (19)	39 (28)	37,1%
Composició de la Mesa del Parlament	3 (3)	7 (7)	30,0%
Compte general de la Generalitat de Catalunya	4 (4)	11 (7)	26,7%
Decret llei	13 (7)	37 (24)	26,0%
Designació diputats/des per defensar una Proposició de llei	1 (1)	3 (3)	25,0%
Investidura del president de la Generalitat	3 (2)	18 (10)	14,3%
Report de la Diputació Permanent	--	2 (2)	0,0%
Pressupost del Parlament i del Síndic de Greuges	--	6 (3)	0,0%
Designació de senadors/es	--	2 (2)	0,0%
Total	617 (246)	847 (363)	42,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Nota: Entre parèntesi el nombre de diputades o de diputats per cada tipus d'intervenció. A les cel·les de color gris hi trobem una participació més elevada de les diputades en comparació amb la proporció que representen en escons.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.6. Diferències de gènere en la importància atorgada a diferents aspectes del treball polític i parlamentari
Font	Enquesta a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	No es detecten diferències de gènere en la valoració de la importància dels aspectes relacionats amb l'exercici del càrrec per part de les diputades i els diputats.
Valoració	Satisfactori

En relació al treball parlamentari, els diputats i les diputades atorguen una importància similar als diferents aspectes que comporta l'exercici del càrrec, com resumeix la Taula 2.10. L'aspecte que més es valora és parlar amb l'electorat, seguit de reunir-se amb organitzacions socials i treballar en la circumscripció. A continuació, hi trobem la preparació dels temes que es discuteixen en les reunions del grup parlamentari, intervenir en aquestes reunions i donar suport al seu partit. Aparèixer en els mitjans de comunicació és l'aspecte al qual s'atorga una importància més baixa.

Taula 2.10. Diferències de gènere en la valoració de la importància dels aspectes relacionats amb l'exercici del càrrec de diputat/da

	Diputades	Diputats	Total
Intervenir en les reunions del teu grup parlamentari	7,4	7,4	7,4
Preparar bé els temes que es discuteixen en les reunions del teu grup parlamentari	8,2	7,9	8,1
Intervenir en els debats del Ple	7,4	7,5	7,4
Aparèixer en els mitjans de comunicació	6,1	6,6	6,3
Donar suport al teu partit (o al partit que et va incorporar a les seves llistes)	7,5	7,7	7,6
Treballar en la teva circumscripció	8,5	8,3	8,4
Reunir-te amb organitzacions socials	8,7	8,5	8,6
Parlar amb l'electorat	8,9	8,9	8,9

Font: Elaboració pròpia.

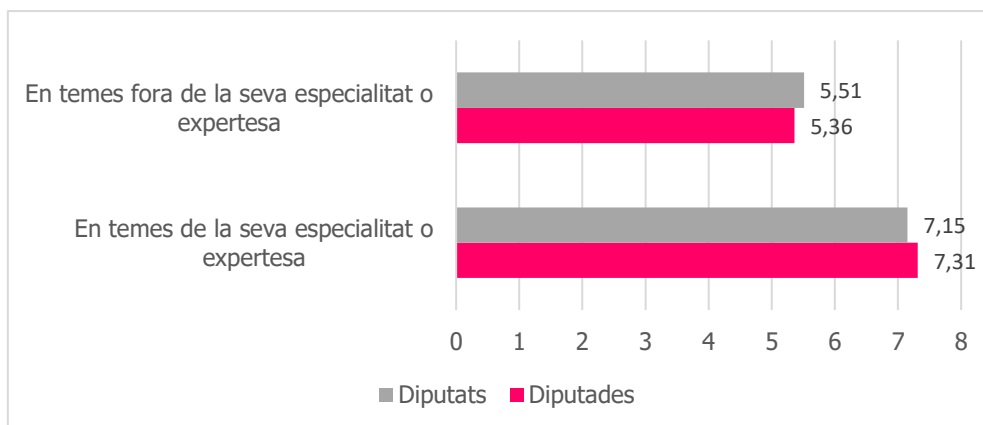
Nota: Escala de 0 'cap importància' a 10 'molta importància'.

Es valora positivament que els aspectes als quals s'atorga més importància siguin els que comporten un contacte directe amb la ciutadania (votants, circumscripció i organitzacions socials).

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.7. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència de les diputades i dels diputats
Font	Enquesta a diputades i diputats Entrevistes a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	No s'observen diferències significatives en la percepció de la capacitat d'influència que tenen les diputades i els diputats, ja sigui en els temes de la seva especialitat o en d'altres temes en els quals no tenen expertesa, malgrat que, a través de les entrevistes, s'apunta que l'opinió de les dones és menys tinguda en compte que la dels homes. Ambdós sexes descriuen la seva competència política en termes semblants. Així mateix, no es produeixen diferències en la freqüència amb què reben comentaris positius pel seu treball al Parlament.
Valoració	Millorable

Tal com mostra el Gràfic 2.4, les diputades i els diputats valoren de manera similar la seva capacitat per influir en les posicions del seu grup parlamentari. Emprant una escala de 0 'molt baixa' a 10 'molt alta', donen una puntuació per sobre de 7 a la seva capacitat d'influència en els temes de la seva especialitat o expertesa i per sobre de 5 en els temes que queden fora del seu domini. No s'observen diferències de gènere significatives.

Gràfic 2.4. Valoració de la capacitat d'influència en les posicions del grup parlamentari



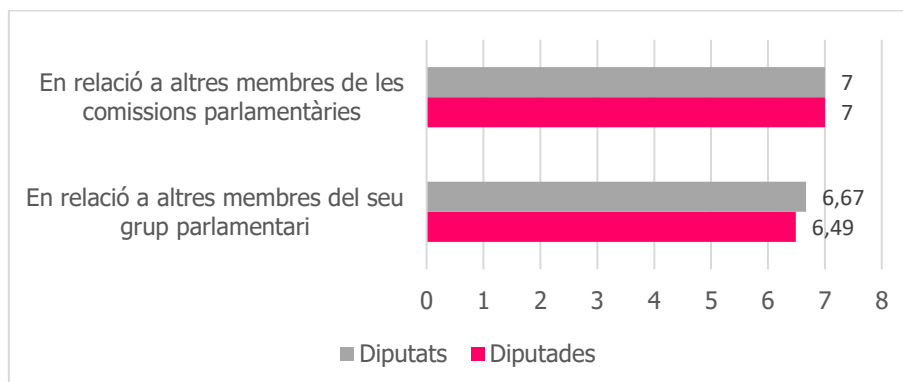
Font: Elaboració pròpia.

No obstant això, en algunes de les entrevistes realitzades les diputades han indicat que l'opinió de les dones no sempre es té en compte de la mateixa manera que l'opinió dels homes i que les diputades s'ho pensen més a l'hora de dir alguna cosa perquè saben que seran jutjades més durament. També s'assenyala que alguns homes preferixen reunir-se només amb altres homes.

Pel que fa a com avaluen la seva competència política (habilitats, capacitats, etc.) en comparació a d'altres membres del Parlament, en una escala de 0 'significativament inferior' a 10 'significativament superior', tant diputats com diputades trien el valor 7 en relació a d'altres

membres del seu grup parlamentari, com il·lustra el Gràfic 2.5. En relació a d'altres membres de les comissions parlamentàries, tampoc s'observen diferències de gènere significatives, amb una puntuació mitjana sobre la seva competència política de 6,5 punts.

Gràfic 2.5. Valoració sobre la competència política autopercebuda



Font: Elaboració pròpia.

On sí que trobem una diferència estadísticament significativa és en la percepció respecte la manca de recursos o d'informació per dur a terme la tasca parlamentària. En una escala on 0 és 'mai' i 10 és 'molt sovint', les diputades donen un valor mig de 5,34 i els diputats de 3,54, seleccionant els valors entre 8 i 10 el 23,5% de les diputades i només el 3% dels diputats.

Quant als comentaris positius rebuts pel seu treball al Parlament, en una escala on 0 és 'poc freqüentment' i 10 és 'molt freqüentment', les diputades i els diputats s'ubiquen en la posició 7 en el cas del feedback rebut per d'altres membres del Parlament o de votants i en la posició 6 en el cas de la direcció del seu partit (o del partit que els va incorporar a les seves llistes, si són independents) i de la direcció del seu grup parlamentari. La freqüència amb què reben comentaris positius dels membres de la mesa de les comissions és més baixa (mitjana al voltant del 4). No trobem diferències de gènere significatives, com resumeix la Taula 2.11.

Taula 2.11. Freqüència amb què es reben comentaris positius

	D'altres diputats o diputades	De la mesa de les comissions	De la direcció del partit	De la direcció del GP	De votants
Diputades	7,16**	4,22	6,11	6,32	7,31
Diputats	6,54	3,63	5,76	6,13	7,00

Font: Elaboració pròpia.

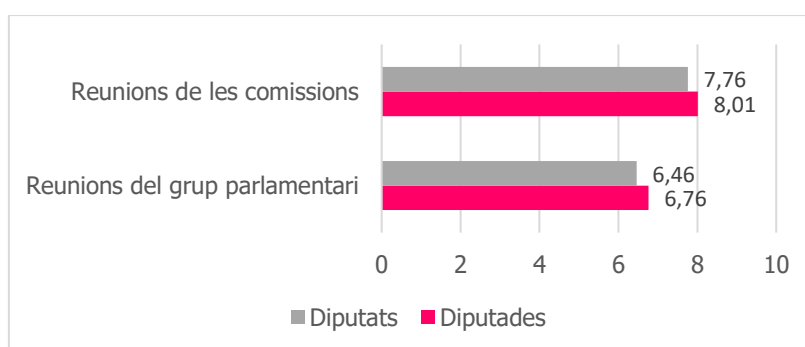
Nota: Escala on 0 és 'poc freqüentment' i 10 és 'molt freqüentment'. Diferències estadísticament significatives: **p<0,01.

Finalment, en una escala on 0 és 'excessivament baixes' i 10 és 'excessivament altes', en la seva experiència, les exigències que se'ls imposen com a membres del Parlament es valoren de manera adequada, amb una mitjana de 6,12 segons les diputades i de 5,8 segons els diputats.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.8. Diferències de gènere en la percepció del clima de debat en les reunions dels grups parlamentaris i de les comissions
Font	Enquesta a diputades i diputats Entrevistes a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	Les reunions dels grups parlamentaris es perceben, especialment en el cas de les diputades, com a espais on els homes predominen en l'ús de la paraula. En canvi, les reunions de les comissions es perceben com a espais amb un clima de debat on es produeix un repartiment més equitatiu de l'ús de la paraula.
Valoració	Millorable

Malgrat que les diputades i els diputats manifesten prendre la paraula en les reunions del seu grup parlamentari o de les comissions amb una freqüència similar, com il·lustra el Gràfic 2.6, la percepció sobre qui parla més o menys presenta diferències de gènere en el primer cas, com pot veure's a la Taula 2.12. En les reunions de les comissions la major part dels diputats i de les diputades consideren que homes i dones parlen en igual mesura, en les reunions dels grups parlamentaris s'observa una discrepància important. El 73,2% dels diputats manifesta que la paraula es distribueix de manera equilibrada per sexes, però només coincideixen amb aquesta valoració el 41,1% de les diputades. En canvi, el 46,4% de les diputades creu que els homes predominen, mentre que tan sols ho veu així el 24,4% dels diputats.

Gràfic 2.6. Freqüència de participació en reunions



Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'mai' i 10 és 'sempre'.

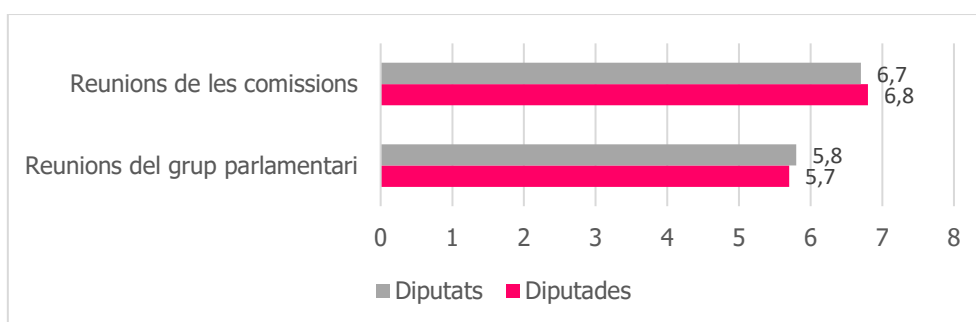
D'altra banda, al preguntar als diputats i a les diputades com descriurien el clima dels debats entre els membres del Parlament, el Gràfic 2.7 mostra com a les reunions de les comissions el clima de debat és més amable i es percep que la paraula es reparteix més de forma equitativa que en el cas de les reunions de grup parlamentari. Aquesta qüestió també ha emergit a les entrevistes. Malgrat que es percep, en general, un bon clima de treball, algunes diputades manifesten haver sentit comentaris on les crítiques polítiques es converteixen en atacs personals, fet que enrareix el debat i genera moments de tensió.

Taula 2.12. Percepció sobre com es distribueix la paraula

		Dones i homes parlen en igual mesura			Les dones predominen	Els homes predominen	NC	Total
Reunions del grup parlamentari	Diputades	41,1%	7,1%	46,4%	5,4%	100%		
	Diputats	73,2%	2,4%	24,4%	0%	100%		
Reunions de les comissions	Diputades	56,3%	0%	43,8%	0%	100%		
	Diputats	65,0%	2,5%	32,5%	0%	100%		

Font: Elaboració pròpia.

Gràfic 2.7. Percepció del clima dels debats entre els membres del Parlament



Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'algunes persones dominen completament el debat' i 10 és 'que es fa una distribució equitativa de la paraula'.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.9. Diferències de gènere en la percepció de la interacció en el treball parlamentari
Font	Enquesta a diputades i diputats Entrevistes a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	Hi ha diferències estadísticament significatives respecte l'avaluació de les dinàmiques d'interacció en el treball parlamentari, percebent en major mesura les diputades situacions que limiten la seva participació i que poden arribar a generar hostilitat.
Valoració	Insatisfactori

La Taula 2.13 mostra que les diputades perceben de manera més habitual l'existència de diverses dinàmiques que poden generar un mal clima de treball i, fins i tot, hostilitat. Aquelles situacions que les diputades perceben com a més habituals són que les interrompin en les reunions, que es comenti la seva indumentària o el seu físic i que una altra persona s'apropii de les seves idees, mentre les situacions menys habituals són els comentaris sobre les seves opcions personals i les bromes o comentaris homòfobs o racistes. Pel que fa a les bromes o els comentaris sexistes, els diputats i les diputades en detecten una freqüència relativament semblant.

Taula 2.13. Avaluació de les dinàmiques d'interacció en el treball parlamentari

	Diputades (mitjana)	% 8-10	Diputats (mitjana)	% 8-10
T'interrompen en una reunió	5,42**	23,1%	3,56	5,6%
Es comenta la teva indumentària i/o el teu físic	4,54*	18,0%	3,08	7,7%
Una altra persona s'apropia de les teves idees o treball	4,74**	17,7%	3,30	8,3%
Existència de normes o regles informals que afecten negativament la teva participació	3,70**	11,8%	1,56	0,0%
Es fan bromes o comentaris sexistes	3,98**	9,4%	2,58	7,5%
Es comenten i/o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	2,12*	6,3%	1,05	0,0%
Es fan bromes o comentaris racistes	2,10*	4,1%	1,05	0,0%
Es fan bromes o comentaris homòfobs	2,16 ⁺	2,0%	1,36	2,6%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'mai' i 10 és 'molt sovint'. Diferències estadísticament significatives: **p<0,01; *p<0,05; ⁺p<0,1.

A les entrevistes han aparegut exemples de regles informals que poden generar un biaix en la participació en funció del gènere. Es tracta de normes relacionades amb els usos dels temps, amb espais de poder informals o amb estils de treball o d'oratorària, tal com il·lustren els fragments següents:

"Si tens un càrrec de responsabilitat, se suposa que hauries de participar en molts altres espais, i aquest fet dificulta poder conciliar". (*Diputada, XII legislatura*)

“Hi ha una relació informal entre els homes, en dinars o sales reservades, que deixen fora les dones (...). Els homes tenen més tendència a tirar més d'aquests espais informals: cafès, dinars... i les dones tenim tendència a treballar de manera més grupal i a no tenir la 'camarilla'”. (*Diputada, XII legislatura*)

“Un home defensant aferrissadament alguna cosa és un home de principis, però les dones defensant aferrissadament una proposta són llegides com unes histèriques”. (*Diputada, XII legislatura*)

Així doncs, les dinàmiques d'interacció de la política presents al Parlament poden tenir un impacte negatiu en la participació de les diputades. Aquest fet pot provocar, fins i tot, que les dones abandonin la carrera política o que tinguin una carrera més curta que els seus companys, tal com s'observa a l'indicador 2.4 referent a l'antiguitat de diputats i diputades.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats
Indicador	2.10. Bretxa salarial de gènere dels diputats i diputades
Font	Règim econòmic i cobertura social dels diputats Web del Parlament
Període	1 de gener de 2019
Resultat	Hi ha una bretxa salarial bruta en favor dels homes del 7,23% que reflecteix la segregació vertical (la sobrerepresentació masculina en els càrrecs de responsabilitat que tenen associat un complement).
Valoració	Millorable
Observacions	S'ha realitzat una estimació a partir dels salaris base i dels complements. No inclou les indemnitzacions per desplaçaments. Com que la proporció de diputats i diputades varia al llarg de la legislatura, la bretxa salarial s'ha estimat a data 1 de gener de 2019, tenint en compte el nombre de diputats i diputades i els càrrecs que ocupaven en aquell moment. Es desconeix el percentatge que dona cada diputat o diputada al seu partit polític i, per tant, no es pot calcular la bretxa salarial real respecte l'import total ingressat.

La bretxa salarial fa referència a la diferència en els salaris finals dels membres del Parlament. En absència de discriminació directa, la bretxa pot ser causada per situacions de discriminació indirecta, concretament per la distribució desigual dels càrrecs de responsabilitat. Per aquesta raó, és important analitzar no només els salaris base sinó també altres tipus de complements percebuts per ocupar algun càrrec de responsabilitat, tal com resumeix la Taula 2.14. Només es percep el complement pel càrrec de major remuneració.

Taula 2.14. Règim econòmic dels membres del Parlament

Càrrec	Assignació fixa	Assignacions variables		2019
	Assignació	Complement per càrrec de representació (Membres de la Mesa)	Representació dels grups parlamentaris	14 mensualitats
	Import mensual (€)	Import mensual (€)	Import mensual (€)	Import anual (€)
President/a de la Mesa	7.931,18	1.592,58		133.332,64
Vicepresident/a de la Mesa	5.614,11	1.274,06		96.434,38
Secretari/a de la Mesa	4.423,52	955,54		75.306,84
President/a de grup parlamentari	2.921,81		2.936,30	82.013,68
Portaveu adjunt <i>a</i> de grup parlamentari	2.921,81		2.803,12	80.149,16
Portaveu adjunt <i>b</i> de grup parlamentari	2.921,81		1.847,58	66.771,60
Portaveu adjunt <i>c</i> de grup parlamentari	2.921,81		1.369,80	60.082,68
President/a de comissió legislativa, específica creada per llei i específica creada pel Reglament	2.921,81		732,58	51.161,60
President/a de comissió específica creada pel ple: de seguiment, d'estudi i d'investigació	2.921,81		586,07	49.110,46
Vicepresident/a i secretari/ària de comissió	2.921,81		390,71	46.375,42
Portaveu de comissió legislativa específica, creada per llei i específica creada pel Reglament	2.921,81		586,07	49.110,46
Portaveu de comissió específica creada pel ple: de seguiment, d'estudi i d'investigació	2.921,81		390,71	46.375,42
Diputat/da (sense càrrec)	2.921,81		0	40.905,48

Font: Parlament de Catalunya, *Règim econòmic i cobertura social dels diputats* (2019).

Donat que la proporció de diputats en càrrecs de responsabilitat és més elevada que la de diputades, tal com resumeix la Taula 2.15, les retribucions mitjanes estimades de les diputades són lleugerament inferiors a les dels diputats. Globalment, el sou mig dels diputats (52.582,94€) és 3.803,94€ superior al sou de les diputades (48.779€), donant com a resultat que les diputades cobren un 7,23% menys que els homes. Cal dir que és una diferència menor a l'observada en el mercat laboral.

Taula 2.15. Complementos salarials per càrrec, segons sexe

	Diputades	Diputats	Total
President de la Mesa	--	1	1
Vicepresident/a de la Mesa	--	2	2
Secretari/ària de la Mesa	1	3	4
President/a grup parlamentari	2	3	5
Portaveu adjunt/a <i>a</i> de grup parlamentari	3	4	7
Portaveu adjunt/a <i>b</i> de grup parlamentari	2	3	5
President/a de comissió legislativa, específica creada per llei i específica creada pel Reglament	7	10	17
President/a de comissió específica creada pel Ple: de seguiment, d'estudi i d'investigació	1	4	5
Vicepresident/a i secretari/ària de comissió	18	16	34
Diputat/da (sense càrrec)	25	30	55
Total	59	76	135

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Les xifres d'aquesta taula no es corresponen amb les xifres de l'indicador 2.2, referent a la segregació vertical, ja que en aquesta taula es comptabilitza només el complement més alt.

Cal destacar que els diputats i les diputades de la major part dels grups i subgrups parlamentaris donen part del seu sou als respectius partits polítics. D'aquesta manera hi pot haver una desigualtat retributiva diferent en els grups que no queda reflectida en l'estimació realitzada.

Àmbit 2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors

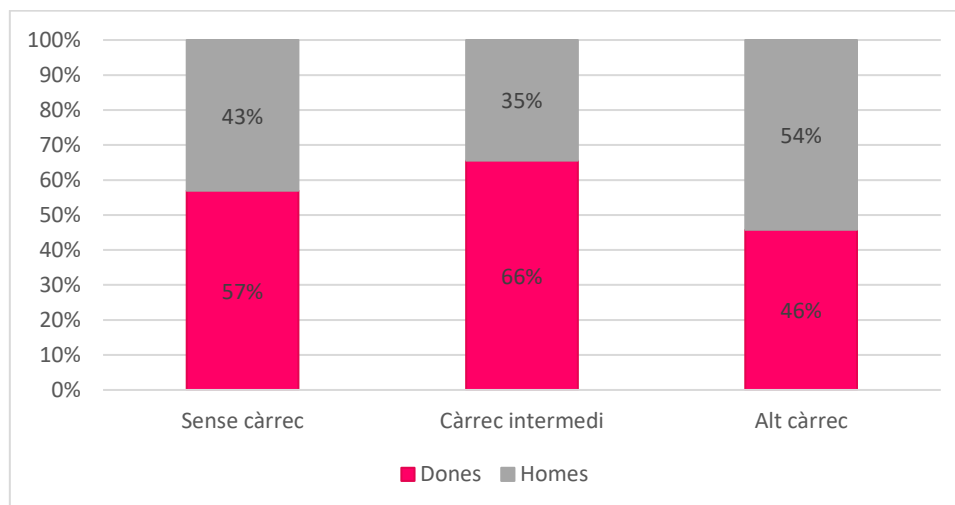
Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.11. Segregació vertical als departaments de l'administració parlamentària
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018
Resultat	Malgrat que hi ha un major nombre de dones a la plantilla, els homes ocupen en major proporció que les dones els alts càrrecs (54,2% vs. 45,8%). Tanmateix, les dones encapçalen els departaments amb més personal adscrit, alguns dels quals han estat tradicionalment associats a la masculinitat, com Infraestructures, Equipaments i Seguretat o Informàtica i Telecomunicacions. En tot cas, al llarg d'aquests tres anys, el pes de les dones en càrrecs de responsabilitat s'ha reduït.
Valoració	Millorable

La segregació vertical fa referència a la major presència dels homes en les posicions de major reconeixement, responsabilitat i sou. Per tal de copsar si aquest fenomen existeix a la plantilla del Parlament, es divideixen les posicions laborals en tres grups: sense càrrec, càrrecs intermedis i alts càrrecs. El Gràfic 2.8 mostra com en totes les posicions hi ha una majoria de dones, exceptuant els alts càrrecs en què es produeix un equilibri entre ambdós sexes. Aquest fet, tenint en compte la feminització de la plantilla, reflecteix que per a les dones és menys probable assolir un càrrec d'alta responsabilitat que per als homes.

La proporció de dones sense càrrecs de responsabilitat és similar a la proporció de dones a la plantilla, mentre que les dones estan sobrerrepresentades en els càrrecs intermedis (65,5% de dones i 34,5% d'homes). En el cas dels alts càrrecs, el percentatge gairebé s'inverteix, amb un 45,8% de dones i un 54,2% d'homes, malgrat que la plantilla es troba feminitzada. Així, del conjunt de treballadores, un 14,7% són càrrecs intermedis i un 8,5% són alts càrrecs, mentre que del conjunt de treballadors, un 10,2% són càrrecs intermedis i un 13,3% són alts càrrecs.

Si observem l'evolució entre 2015 i 2018 (Taula 2.16), comprovem que l'any 2015 la proporció de dones que ocupava càrrecs de responsabilitat era més elevada que l'any 2018, passant de representar el 52,9% d'aquest grup al 45,8%, com es pot veure a la Taula 2.16. Així, en un context d'augment dels alts càrrecs, les dones en aquestes posicions han augmentat en 2 i els homes en 5. Pel que fa als càrrecs intermedis, les dones també representaven una proporció lleugerament superior l'any 2015 que l'any 2018, tot i que l'evolució ha estat molt similar a l'augment del nombre total del personal, amb dues persones més per a cada sexe.

Gràfic 2.8. Segregació vertical a la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Taula 2.16. Evolució d'homes i de dones en els càrrecs de responsabilitat (2015-2018)

	2015				2018			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alt càrrec	8	47,1%	9	52,9%	13	54,2%	11	45,8%
Càrrec intermedi	8	32,0%	17	68,0%	10	34,5%	19	65,5%
Sense càrrec	75	45,2%	91	54,8%	75	43,1%	99	56,9%
Total	91	43,8%	117	56,6%	98	43,2%	129	56,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Si s'aprofundeix en la distribució dels alts càrrecs segons departament, com es pot veure a la Taula 2.17, trobem tres departaments on hi ha més d'una persona en un alt comandament. Són el Gabinet de Presidència, la Secretaria General i la Direcció d'Estudis Parlamentaris. En aquests casos, el cap del departament sempre és un home.

En un sentit més positiu, cal remarcar que en els departaments on s'adscriu un volum més elevat de personal, la Direcció de Govern Interior – Recursos Humans, el departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat, així com el de Gestió Parlamentària i Estudis Parlamentaris, es troben encapçalats per dones. Conjuntament, aquests departaments agrupen el 50% del personal de la cambra. També és destacable el fet que àrees tradicionalment masculinitzades com Infraestructures, Equipaments i Seguretat o Informàtica i Telecomunicacions estiguin encapçalades per dones.

Finalment, val la pena esmentar que els membres del cos de lletrats sovint ocupen posicions de direcció. Aquest cos actualment no és paritari (compta amb 3 dones i 5 homes, un dels quals és el Lletrat Major). L'únic membre del cos de lletrats que no ostenta un càrrec de direcció és una dona.

Taula 2.17. Distribució d'alts càrrecs segons la mida del departament

Departaments	Composició		Alt càrrec	
	% dones	% homes	Dones	Homes
Direcció de Govern Interior - Departament de Recursos Humans	64,7%	35,3%	1	0
Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	37,5%	62,5%	1	0
Direcció d'Estudis Parlamentaris	78,3%	21,7%	1	1*
Direcció de Gestió Parlamentària - Departament de Gestió Parlamentària	63,6%	36,4%	1	0
Departament de Relacions Institucional	63,2%	36,8%	0	1
Departament d'Edicions	76,5%	23,5%	0	1
Direcció d'informàtica - Departament d'Informàtica i Telecomunicacions	26,7%	73,3%	1	0
Oidora de Comptes i Tresoreria	58,3%	41,7%	1	0
Departament d'Assessorament Lingüístic	54,5%	45,5%	1	0
Gabinet de la Presidència	50,0%	50,0%	2	3*
Departament de Comunicació	44,4%	55,6%	0	1
Secretaria General	57,1%	42,9%	1	2*
Gabinet de suport a la Mesa	50,0%	50,0%	0	1
Vicepresidència	25,0%	75,0%	0	1
Oficina d'Acció Exterior i de Relacions amb la Unió Europea	66,7%	33,3%	0	1
Oficina de Contractació	50,0%	50,0%	0	1
Serveis jurídics	100,0%	0,0%	0	0
Oficina d'Aran	100,0%	0,0%	1	0
Oficina de Dret Comparat i de Relacions Interparlamentàries	0,0%	100,0%	0	0
Total	56,8%	43,2%	11	13

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Recursos Humans.

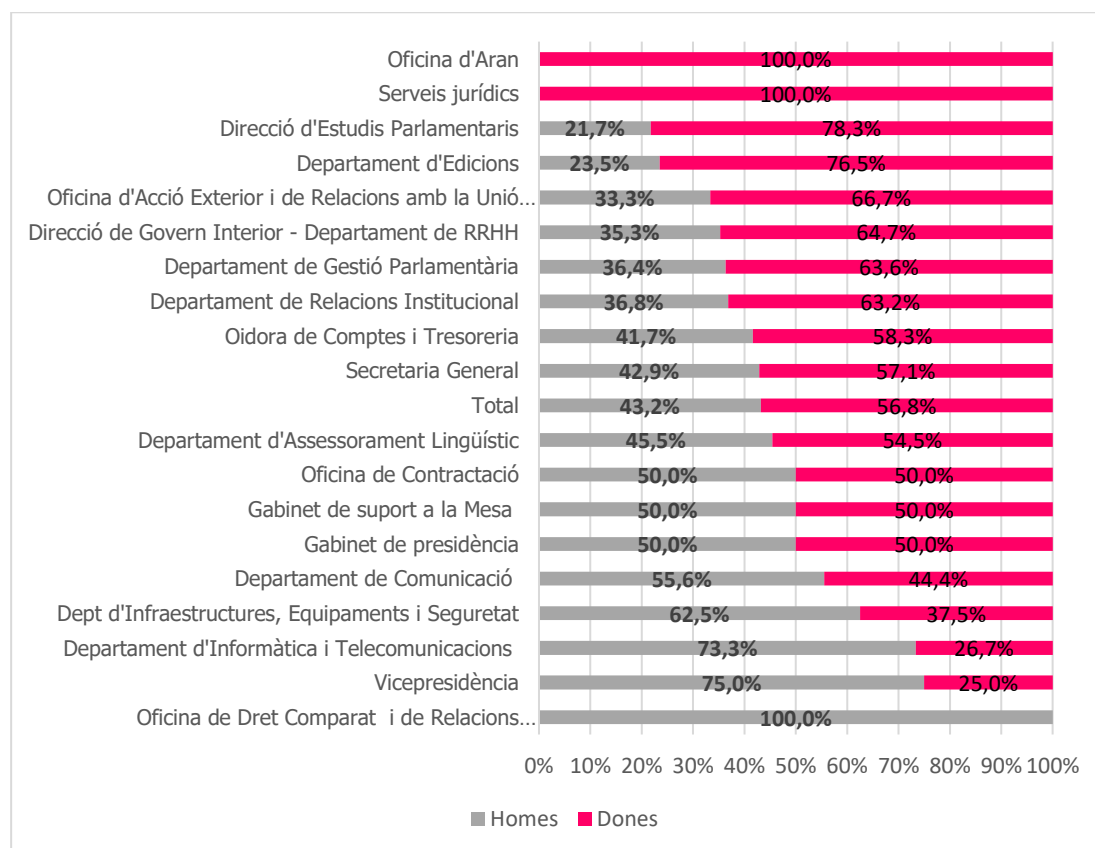
Nota: * Indica el cap del departament en els casos en què hi ha més d'un alt càrrec.

Nota: No s'inclou el cos de lletrats en la categoria *Serveis Jurídics*, ja que els seus membres estan comptabilitzats en el departament corresponent

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.12. Segregació horitzontal als departaments de l'administració parlamentària
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018
Resultat	Només 8 dels 19 departaments de l'administració parlamentària presenten una composició paritària. A més, s'observa una certa segregació horitzontal en la composició dels departaments.
Valoració	Millorable

Tal com s'observa al Gràfic 2.9, només 8 dels 19 departaments tenen una composició paritària, amb un percentatge per a cada sexe d'entre el 40% i el 60%. Els departaments més masculinitzats són la Vicepresidència, el d'Informàtica i Telecomunicacions i el d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat. En canvi, els departaments més feminitzats són la Direcció d'Estudis Parlamentaris, el Departament d'Edicions i l'Oficina d'Acció Exterior i Relacions amb la Unió Europea, seguits de la Direcció de Govern Interior-Departament de Recursos Humans, el Departament de Gestió Parlamentària i el Departament de Relacions Institucionals.

Gràfic 2.9. Segregació horitzontal en l'administració parlamentària



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans. No s'inclou el cos de lletrats en la categoria *Serveis Jurídics*, ja que els seus membres estan comptabilitzats en el departament corresponent.

Cal esmentar que el percentatge tan extrem de feminització o de masculinització que mostren l'Oficina de Dret Comparat i Relacions Interdepartamentals, l'Oficina d'Aran i els Serveis Jurídics (personal administratiu) es deu al fet que estan formats només per una sola persona.

Tenint en compte el pes dels diferents departaments sobre el conjunt del personal, com resumeix la Taula 2.18, comprovem que el 20,4% dels homes treballa al Departament d'Infraestructures, el 12,2% a la Direcció de Govern Interior i l'11,2% a la Direcció d'Informàtica. En canvi, en el cas de les dones, és Recursos Humans qui més pes té, amb un 17,1%, seguit de la Direcció d'Estudis Parlamentaris, amb un 14% de les treballadores de la institució, i els Departaments d'Edicions i de Gestió Parlamentària amb un 10,1% i un 10,9%, respectivament.

Taula 2.18. Distribució del personal per departament, segons sexe

	Dones	Homes	Total
Direcció de Govern Interior - Departament de Recursos Humans	17,10%	12,2%	15,0%
Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	9,30%	20,4%	14,1%
Direcció d'Estudis Parlamentaris	14,00%	5,1%	10,1%
Direcció de Gestió Parlamentària - Departament de Gestió Parlamentària	10,90%	8,2%	9,7%
Departament de Relacions Institucional	9,30%	7,1%	8,4%
Departament d'Edicions	10,10%	4,1%	7,5%
Direcció d'informàtica - Departament d'Informàtica i Telecomunicacions	3,10%	11,2%	6,6%
Oidora de Comptes i Tresoreria	5,40%	5,1%	5,3%
Departament d'Assessorament Lingüístic	4,70%	5,1%	4,8%
Gabinet de presidència	3,90%	5,1%	4,4%
Departament de Comunicació	3,10%	5,1%	4,0%
Secretaria General	3,10%	3,1%	3,1%
Gabinet de suport a la Mesa	1,60%	2,0%	1,8%
Vicepresidència	0,80%	3,1%	1,8%
Oficina d'Acció Exterior i de Relacions amb la Unió Europea	1,60%	1,0%	1,3%
Oficina de Contractació	0,80%	1,0%	0,9%
Serveis jurídics	0,80%	0,0%	0,4%
Oficina d'Aran	0,80%	0,0%	0,4%
Oficina de Dret Comparat i de Relacions Interparlamentàries	0,00%	1,0%	0,4%
Total	100,00%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans. No s'inclou el cos de lletrats en la categoria *Serveis Jurídics*, ja que els seus membres estan comptabilitzats en el departament corresponent

Aquestes xifres mostren com els rols i estereotips de gènere que associen les tasques relacionades amb les tecnologies i les infraestructures amb la masculinitat i les tasques d'organització interna amb la feminitat també són presents al Parlament de Catalunya.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.13. Bretxa de gènere en el tipus de jornada
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018
Resultat	Les condicions laborals al Parlament de Catalunya no mostren desigualtats de gènere quant a de tipus de jornada i hi ha un nombre molt baix de persones amb contractes a temps parcial.
Valoració	Satisfactori

El tipus de jornada laboral determina el salari i la cotització a la Seguretat Social i, en conseqüència, afecta les condicions de vida presents i futures dels i les treballadores. També pot suposar diferents possibilitats de promoció. En el conjunt del mercat laboral català les dones es troben contractades a temps parcial en major mesura que els homes, representant dues de cada tres persones en aquesta situació. En canvi, al Parlament de Catalunya aquest fet no es produeix, com mostra la Taula 2.19. En l'actualitat, tan sols hi ha 4 persones contractades a jornada parcial, 2 homes (el 2% dels treballadors) i 2 dones (l'1,6% de les treballadores).

Taula 2.19. Proporció de dones i homes segons tipus de jornada

	Homes		Dones		Total	
	N	%	N	%	N	%
Completa	96	98,0%	127	98,4%	223	98,2%
Parcial	2	2,0%	2	1,6%	4	1,8%
Total	98	100,0%	129	100,0%	227	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.14. Bretxa de gènere en el tipus de contracte
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018
Resultat	La gran majoria del personal treballa al Parlament com a funcionari/ària. Entre les dones aquest tipus de contracte té més pes que entre els homes (81% vs. 72%), mentre que els contractes eventuais (9,2% vs. 3,9%) i d'interinatge (18,4% vs. 14,7%) tenen més entre els homes.
Valoració	Satisfatori

Els tres tipus de contracte existents a l'administració estan determinats pel procediment de contractació: concurs oposició per als funcionaris i les funcionàries, concurs d'interinatge i lliure designació per personal eventual. El contracte de funcionari/ària compta, en la major part dels casos, amb millors condicions de treball que la resta de contractes. Sol ser un tipus de contracte feminitzat, donades les garanties d'objectivitat del seu procediment d'accés així com per les possibilitats de conciliació que implica.

La plantilla del Parlament està formada en un 78% per personal funcionari, seguit de persones en règim d'interinatge (16,3%) i, en menor mesura, d'eventuals (6,2%). Els percentatges verticals de la Taula 2.20 mostren com hi ha una proporció més elevada de dones funcionàries (81,4% vs. 72,4%) i una proporció lleugerament més elevada d'homes eventuais (9,1% vs. 3,9%) i d'interins (18,4% vs. 14,7%). Prestant atenció a la composició de cada grup contractual (percentatges horitzontals), observem que les dones són majoria en el règim funcional (59,7%) i d'interinatge (51,4%), però no en l'eventual (35,7%). Així doncs, les dones tenen una situació contractual més estable que els homes, en contrast amb la situació general al mercat de treball català.

Taula 2.20. Proporció de dones i homes segons tipus de contracte

	Homes			Dones			Total		
	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical
Funcionarial	71	40,3%	72,4%	105	59,7%	81,4%	176	100%	77,5%
Interinatge	18	48,6%	18,4%	19	51,4%	14,7%	37	100%	16,3%
Eventual	9	64,3%	9,2%	5	35,7%	3,9%	14	100%	6,2%
Total	98	43,2%	100,0%	129	56,8%	100,0%	227	100%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.15. Bretxa de gènere en els grups professionals
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018
Resultat	Hi ha escasses diferències entre homes i dones pel que fa al pes dels grups de titulació més alta, però es percep una certa especialització de gènere en el grup C1 (feminitzat) i en el grup C2 (masculinitzat)
Valoració	Satisfactori

El personal del Parlament es divideix en diversos grups segons el requisit de titulació de la plaça ocupada. El grup A (A1) està compost per aquelles persones amb titulació de doctorat o llicenciatura, al grup B (A2) hi ha les persones amb titulació d'enginyeria tècnica, formació universitària de primer cicle o formació professional de tercer grau, el grup C (C1) inclou personal amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau i, per últim, el grup D (C2) està integrat per aquelles persones que requereixen graduat escolar o professional de primer grau. El grup majoritari és el C1 (31,9%), seguit de l'A1 (26,5%), el C2 (23,5%) i, per últim, l'A2 (18,1%).

Pel que fa a la distribució d'homes i dones, com s'observa a la Taula 2.21 (percentatges horitzontals), tots els grups es troben feminitzats, excepte el de menor nivell formatiu (C2), on hi ha un 56% d'homes. Tanmateix, aquesta feminització només supera el llindar del 60% en el cas del grup C1. Si s'observa els percentatges verticals, que indiquen el pes de cada grup de titulació entre els homes i les dones, s'observa de nou que el percentatge més elevat de treballadors està situat al grup C2 (gairebé el 31%) i el percentatge més elevat de treballadores al grup C1 (37%). En canvi, les titulacions tècniques i superiors tenen un pes similar en ambdós sexes (el 25,8% dels homes i el 27,1% de les dones són A1, i el 18,6% dels homes i el 17,8% de les dones són A2).

Taula 2.21. Proporció de dones i homes segons grup de titulació

	Homes			Dones			Total		
	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical
Grup A (A1)	25	41,7%	25,8%	35	58,3%	27,1%	60	100%	26,5%
Grup B (A2)	18	43,9%	18,6%	23	56,1%	17,8%	41	100%	18,1%
Grup C (C1)	24	33,3%	24,7%	48	66,7%	37,2%	72	100%	31,9%
Grup D (C2)	30	56,6%	30,9%	23	43,4%	17,8%	53	100%	23,5%
Total	97	42,9%	100,0%	129	57,1%	100,0%	226	100%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Nota: Hi ha persones que ocupen un lloc de treball classificat segons dues categories diferents. En aquests casos s'ha optat per comptabilitzar aquesta plaça amb la categoria que requereix major formació.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.16. Bretxa de gènere en l'antiguitat del personal
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018
Resultat	No s'observen diferències de gènere pel que fa a l'antiguitat del personal. Tant dones com homes acumulen una antiguitat mitjana de 16,3 anys.
Valoració	Satisfactori

Tal com mostren els percentatges verticals a la Taula 2.22, el 30,8% de la plantilla se situa entre els 16 i 20 anys d'antiguitat, seguit del 22,9% que acumula entre 11 i 15 anys i del personal que porta igual o més de 21 anys, que representa el mateix percentatge. D'aquesta manera, el 76,7% de la plantilla porta més de 10 anys treballant al Parlament. En aquest context de gran estabilitat laboral, la distribució dels treballadors i les treballadores per grup d'antiguitat és molt semblant (percentatges verticals).

De mitjana, l'any 2018 tant les dones com els homes acumulaven 16,3 anys treballats al Parlament. Aquest fet contrasta amb el mercat laboral, on les dones presenten una menor permanència en el seu lloc de treball que els homes, ja que solen recaure en elles les responsabilitats de cures, fet que provoca més interrupcions en la seva carrera professional.

Taula 2.22. Diferències de gènere en l'antiguitat

	Homes			Dones			Total		
	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical
5 anys o menys	11	42,3%	11,2%	15	57,7%	11,6%	26	100,0%	11,5%
6-10 anys	11	40,7%	11,2%	16	59,3%	12,4%	27	100,0%	11,9%
11-15 anys	24	46,2%	24,5%	28	53,8%	21,7%	52	100,0%	22,9%
16-20 anys	29	41,4%	29,6%	41	58,6%	31,8%	70	100,0%	30,8%
21 anys o més	23	44,2%	23,5%	29	55,8%	22,5%	52	100,0%	22,9%
Total	98	43,2%	100,0%	129	56,8%	100,0%	227	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.17. Bretxa salarial de gènere del personal
Font	Departament de Recursos Humans
Període	2018 (a 30 de setembre)
Resultat	Satisfactori
Valoració	La bretxa salarial és negligible en el cas del personal funcionari i eventual, però en el personal interí les dones cobren un 10,5% menys que els homes. Per grups de titulació també trobem diferències salarials que arriben a un 10%, en uns casos a favor dels homes i en d'altres a favor de les dones. En el complement específic per nivell s'observa una bretxa favorable als homes del 5%, mentre que en els triennis d'antiguitat la bretxa del 4% és favorable a les dones.
Observacions	S'han realitzat càlculs estimats a partir de la informació proporcionada sobre escales salarials i composició del personal. El mètode de càlcul segueix la fórmula següent: (retribució dels homes – retribució de les dones) / (retribució dels homes).

En el conjunt del mercat laboral català, la bretxa salarial és substancial, cobrant les dones un 23,4% menys que els homes²⁴. Aquesta bretxa mitjana és deguda a les diferències en les condicions laborals (horaris, categories, etc.) i a les diferències en els ingressos variables, hores extraordinàries i complements retributius.

En el cas del Parlament de Catalunya, d'una banda, les retribucions del personal depenen del grup de titulació (i del nivell dins de cada grup) així com de l'antiguitat i, en alguns casos puntuals, del tipus de jornada. S'estableix una quantitat fixa per cada grup de titulació (A1, A2, C1 i C2), amb l'excepció de l'A1, que té tres retribucions bàsiques diferents en funció del càrrec ocupat. D'altra banda el nivell determina la quantia de les retribucions complementàries. Per últim, per cada tres anys d'antiguitat, es percep un increment del 5% del salari.

Tenint en compte aquests elements, s'ha realitzat una estimació de la bretxa salarial bruta²⁵. El salari brut anual mitjà de les treballadores (53.543,65 €) és lleugerament inferior al dels treballadors (53.754,91 €). Així, a diferència del mercat de treball a Catalunya, la bretxa salarial és negligible, concretament del 0,4%. Aquesta igualtat salarial no és, però, homogènia en tots els tipus de contracte. Com mostra la Taula 2.23 entre el personal funcionari i el personal eventual existeix igualtat salarial. En canvi, el personal interí (format per 37 persones) presenta una bretxa retributiva, cobrant les dones un 10,5% menys que els homes.

Taula 2.23. Salari brut anual i bretxa salarial del personal segons sexe i tipus de contracte

Contracte	Homes	Dones	Total	Bretxa salarial
-----------	-------	-------	-------	-----------------

²⁴ Segons dades de l'INE, *Enquesta Anual d'Estructura Salarial de 2016*, l'últim any amb dades disponibles.

²⁵ Aquesta estimació exclou un cas pel qual no es disposa de dades i comptabilitza els sous dels treballadors/res a jornada parcial per l'import corresponent a jornada completa, ja que no es disposa d'informació sobre el seu sou. Tot i que les jornades parcials són un factor d'increment de la bretxa salarial, s'ha pres aquesta decisió metodològica perquè al Parlament només hi ha quatre persones que treballen a temps parcial (dos homes i dues dones, amb exactament el mateix grup i nivell retributiu) i, per tant, la seva inclusió té un impacte negligible en l'anàlisi.

Funcionarial	56.147,55 €	55.797,88 €	55.938,94 €	Les dones cobren un 0,6% menys que els homes
Interinatge	48.647,51 €	43.555,66 €	46.032,77 €	Les dones cobren un 10,5% menys que els homes
Eventual	44.016,46 €	44.159,25 €	44.071,62 €	Les dones cobren un 0,3% més que els homes
Total	53.754,91 €	53.543,65 €	53.634,50 €	Les dones cobren un 0,4% menys que els homes

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Per grups de titulació (Taula 2.24), les diferències són més presents que en la mitjana global i reflecteixen en bona mesura la tendència d'un o altre sexe a estar sobrerrepresentat en nivells més elevats dins del propi grup o bé a gaudir de major antiguitat. En el grup A1 s'observa una bretxa salarial molt minsa a favor dels homes (1,8%). Per contra, en el grup A2 les dones cobren un 10,2% més que els homes. En els grups C1 i C2, en canvi, els salaris són més alts per als homes que per a les dones, amb un bretxa més baixa en el primer cas (6,3%) que en el segon cas (10%). No s'identifiquen, en tot cas, patrons clars de gènere.

Taula 2.24. Salari brut anual i bretxa salarial del personal segons sexe i grup de titulació

Grup	Homes	Dones	Total	Bretxa salarial
Grup A (A1)	73.114,11 €	71.772,54 €	72.331,53 €	Les dones cobren un 1,8% menys que els homes
Grup B (A2)	53.237,96 €	58.678,09 €	56.289,74 €	Les dones cobren un 10,2% més que els homes
Grup C (C1)	48.235,39 €	45.194,43 €	46.208,08 €	Les dones cobren un 6,3% menys que els homes
Grup D (C2)	42.349,36 €	38.094,08 €	40.502,73 €	Les dones cobren un 10% menys que els homes
Total	53.754,91 €	53.543,65 €	53.634,50 €	Les dones cobren un 0,4% menys que els homes

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

A l'administració pública, degut al detall de la regulació dels llocs de treball i les retribucions associades, les desigualtats no es produeixen en el salari base sinó en els complements, que poden permetre un major grau de discrecionalitat. El document sobre règim retributiu del personal assenyalava que "*aquest complement és específic per a cada lloc de treball i retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball, en consideració de la dificultat tècnica especial, la responsabilitat, la incompatibilitat i la dedicació.*" Com mostra la Taula 2.25, en l'import mitjà percebut per complements específics es detecta una lleugera bretxa de gènere favorable als homes, d'un 5,4%, de manera similar al que succeeix en el sector públic. Per contra, en el cas del complement per antiguitat, els homes cobren un 3,6% menys que les dones.

Taula 2.25. Import brut complements específic i d'antiguitat i bretxa

	Homes	Dones	Total	Bretxa salarial
Complement específic	1.174,75 €	1.111,68 €	1.138,75 €	Les dones cobren un 5,4% menys que els homes
Complement per antiguitat	758,31 €	785,98 €	774,10 €	Les dones cobren un 3,6% més que els homes

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.18. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència del personal
Font	Enquesta al personal de la cambra
Període	2019
Resultat	Hi ha diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència, ja que les dones doblen els homes que perceben que els homes predominen a les reunions de departament i les dones senten que es té menys en compte la seva opinió i les tasques que desenvolupem.
Valoració	Millorable

La percepció sobre la capacitat d'influència del personal de la cambra es mesura a partir de diverses dades de l'enquesta realitzada al personal de la cambra. La major part de les respostes indiquen que es percep que dones i homes parlen en igual mesura a les reunions del seu departament, tal com s'observa a la Taula 2.26. No obstant això, el doble de dones apunten que els homes intervenen més en les reunions, mentre que quatre vegades més d'homes que de dones creuen que les dones participen més. Globalment, el 12,9% de les respostes apunten que predomina la veu dels homes enfront un 6,5% de respostes que consideren que les dones predominen.

Taula 2.26. Percepció sobre com es distribueix la paraula en les reunions dels departaments

	Dones i homes parlen en igual mesura	Les dones predominen	Els homes predominen	NC	Total
Treballadores	71,6%	2,7%	16,2%	9,5%	100%
Treballadors	72,0%	12,0%	8,0%	8,0%	100%
Total	71,8%	6,5%	12,9%	8,9%	100%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: La categoria 'no contesta' inclou també els casos on 'no aplica' perquè no es fan reunions.

Diferència estadísticament significativa, * $p < 0,05$.

Al preguntar al personal si la seva opinió professional es té en compte a les reunions i si es dona valor a la feina que fa, en totes dues qüestions els homes fan una valoració més positiva, com mostra la Taula 2.27. Així, les treballadores tenen la percepció que es dona menys valor a la seva opinió professional i a la seva feina que a les dels seus companys.

Taula 2.27. Percepció de la valoració professional del personal

	Molt d'acord + bastant d'acord	
	Dones	Homes
Sento que es té en compte la meua opinió professional a les reunions*	64,9%	76,0%
Sento que es dona valor a la feina que faig	60,8%	70,0%

Font: Elaboració pròpia. Nota*: Diferència estadísticament significativa, * $p < 0,05$.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors

Indicador	2.19. Diferències de gènere en la percepció del clima de treball per part del personal
Font	Enquesta al personal de la cambra Entrevistes al personal de la cambra Grups de discussió amb el personal de la cambra
Període	2019
Resultat	S'observen diferències entre la percepció de dones i homes respecte l'existència de situacions que poden provocar un mal clima laboral. Cal destacar en positiu que es detecta una bona relació amb diputats i diputades, tant per part d'homes com de dones.
Valoració	Millorable

Els resultats de l'enquesta realitzada al personal en el marc de la diagnosi del pla d'igualtat mostren l'existència de dinàmiques d'interacció que poden afectar negativament el clima laboral. Malgrat que no sembla que siguin dinàmiques que ocorrin gaire sovint, tal com mostra la Taula 2.28, les treballadores perceben una major freqüència mitjana que els treballadors de dinàmiques com interrupcions en les reunions, existència de normes o regles informals que afecten negativament la seva participació i l'apropiació de les seves idees o treball per part d'una altra persona. Tant per als treballadors com per a les treballadores, les situacions menys habituals són les bromes o comentaris racistes i homòfobs.

Taula 2.28. Avaluació de les dinàmiques d'interacció en l'administració parlamentària

	Treballadores (mitjana)	% 8-10	Treballadors (mitjana)	% 8-10
T'interrompen en una reunió	3,4	12,00%	3,1	11,60%
Existència de normes o regles informals que afecten negativament la teva participació	3,1	12,00%	2,1	6,30%
Una altra persona s'apropia de les teves idees o treball	3,4	8,70%	3,0	0,00%
Es comenta la teva indumentària i/o el teu físic	3,5	8,60%	2,6	12,80%
Es fan bromes o comentaris sexistes	3,0*	8,60%	2,1	2,10%
Es comenten i/o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	2,0	4,30%	1,5	6,40%
Es fan bromes o comentaris homòfobs	1,6	3,00%	1,6	2,20%
Es fan bromes o comentaris racistes	1,4	1,50%	1,6	6,30%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'mai' i 10 és 'molt sovint'. Diferències estadísticament significatives: * $p < 0,1$.

Un altre aspecte que explorem aquí pel seu potencial impacte en l'existència d'un bon clima laboral és la relació amb els diputats i les diputades. La Taula 2.29 mostra que el personal percep majoritàriament la relació amb diputats i diputades com poc distant, força cordial i molt poc autoritària. Tot i que no hi ha diferències de gènere estadísticament significatives, s'observa que les treballadores tenen valoracions lleugerament més crítiques respecte el comportament distant o autoritari dels membres del Parlament.

Taula 2.29. Valoració de la relació dels diputats i les diputades amb el personal de la cambra

	Distant		Cordial		Autoritària	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Poc (0-4)	50,0%	76,0%	9,7%	7,4%	84,4%	89,3%
Força (5-7)	33,3%	16,0%	64,5%	48,1%	9,4%	7,1%
Molt (8-10)	16,7%	8,0%	25,8%	44,5%	6,2%	3,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'gens' i 10 és molt'.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.20. Segregació vertical i horitzontal en el personal dels grups parlamentaris
Font	Qüestionari emplenat pels grups i subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	El personal dels grups parlamentaris es troba feminitzat (65,7% de dones), però les dones només ocupen el 44,4% de les coordinacions.
Valoració	Millorable
Observacions	No es diposa de dades relatives a la distribució de funcions a l'interior dels grups parlamentaris i, per tant, no es pot avaluar la segregació horitzontal en aquest cas.

El personal dels grups parlamentaris es troba feminitzat, ja que les dones representen el 65,7% d'aquest col·lectiu. Exceptuant el PPC, tots els grups i subgrups parlamentaris tenen una major proporció de dones que d'homes entre el seu personal assessor, com s'indica a la Taula 2.30. No obstant això, la coordinació del grup parlamentari, la màxima posició dins el personal assessor, recau majoritàriament en homes (55,6%), manifestant-se aquí també, doncs, el fenomen de la segregació vertical.

Taula 2.30. Composició del grups parlamentaris segons sexe

	Coordinació				Personal			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cs	2	100%	0	0%	7	29,2%	17	70,8%
JxCat	1	100%	0	0%	5	45,5%	6	54,5%
ERC	1	100%	0	0%	4	40,0%	6	60,0%
PSC-Units	0	0%	1	100%	5	38,5%	8	61,5%
CatECP	0	0%	1	100%	2	25,0%	6	75,0%
CUP-CC	0	0%	2	100%	0	0,0%	3	100,0%
PPC	1	100%	0	0%	1	100,0%	0	0,0%
Total	5	55,6%	4	44,4%	24	34,3%	46	65,7%

Font: Elaboració pròpia.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.21. Bretxa de gènere en l'antiguitat del personal dels grups parlamentaris
Font	Qüestionari emplenat pels grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	El personal dels grups parlamentaris no compta, en general, amb una antiguitat gaire elevada. No s'observen diferències destacades per gènere pel que fa a l'antiguitat.
Valoració	Millorable
Observacions	S'ha comptabilitzat l'antiguitat total del personal, amb independència dels canvis produïts en la configuració dels grups parlamentaris. No disposem de dades de l'antiguitat dels grups de Cs ni de PSC-Units.

La major part del personal dels grups parlamentaris treballa durant un temps relativament curt al Parlament, com mostra la Taula 2.31. El 50% de les persones contractades pels grups parlamentaris porten treballant entre 1 i 4 anys a la institució i el 23,5% fa menys d'un any que hi treballa. Només un 14,7% del personal dels grups acumula una antiguitat d'entre 5 i 9 anys i tan sols l'11,8% porta treballant al Parlament més de 9 anys. Les dones són majoria en tots els grups d'antiguitat, excepte el de més de 9 anys, on hi ha el mateix nombre de dones que d'homes. Podem veure que un 16,7% dels homes i un 9,1% de les dones acumulen més de 9 anys, un percentatge que pràcticament s'inverteix en el cas de les persones que porten entre 5 i 9 anys treballats al Parlament (18,2% en el cas de les dones vs. 8,3% en el cas dels homes).

Taula 2.31. Antiguitat del personal dels grups parlamentaris

	Homes			Dones			Total		
	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical	N	% horitzontal	% vertical
Menys d'1 any	3	37,5%	25,0%	5	62,5%	22,7%	8	100%	23,5%
Entre 1 i 4 anys	6	35,3%	50,0%	11	64,7%	50,0%	17	100%	50,0%
Entre 5 i 9 anys	1	20,0%	8,3%	4	80,0%	18,2%	5	100%	14,7%
Més de 9 anys	2	50,0%	16,7%	2	50,0%	9,1%	4	100%	11,8%
Total	12	35,3%	100,0%	22	64,7%	100,0%	34	100%	100,0%

Font: Elaboració pròpia.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.22. Bretxa salarial de gènere del personal dels grups parlamentaris
Font	Formulari emplenat pels grups parlamentaris
Període	2018
Resultat	No es pot avaluar
Valoració	--
Observacions	Només un grup parlamentari ha facilitat les dades de manera completa, fet que no permet realitzar el càlcul de l'indicador.

Es desconeixen els procediments per a la contractació del personal dels grups parlamentaris.

Cal remarcar que els treballadors i treballadores dels grups parlamentaris realitzen una tasca fonamental i que la seva retribució prové de recursos públics. Així mateix, els procediments de contractació del personal dels grups no estan regits per normes estandarditzades sinó que depenen directament dels criteris emprats pels partits polítics que integren els grups parlamentaris. Aquesta manca de criteris públics i coneguts en la definició de les places són factors objectius de risc per a fenòmens com la bretxa salarial i, en general, per a fenòmens de discriminació directa o indirecta entre homes i dones entre el personal assessor.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.23. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència del personal dels grups parlamentaris
Font	Enquesta al personal assessor
Període	2019
Resultat	El 27,3% del personal assessor declara que els homes prenen més la paraula a les reunions, mentre les dones senten que es valora la feina que fan en una proporció menor a com ho senten els homes. Les assessores consideren que la seva capacitat d'influència és menor que la dels seus companys homes.
Valoració	Millorable

Tal com s'observa a la Taula 2.32, el 63,6% de les persones enquestades indiquen que dones i homes participen en igual mesura a les reunions, però un terç de les respostes (el 27,3%) apunten que els homes intervenen en major mesura. Tot i que no hi ha diferències de gènere estadísticament significatives, fruit del baix nombre de respostes per cel·la, les assessores perceben un major desequilibri en favor dels homes que els assessors (33,3% vs. 22,2%).

Taula 2.32. Percepció sobre com es distribueix la paraula en les reunions on participa el personal assessor

	Dones	Homes	Total
Els homes predominen	33,3%	22,2%	27,3%
Les dones predominen	8,3%	11,1%	9,1%
Dones i homes parlen en igual mesura	58,3%	66,7%	63,6%
Total	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia.

La Taula 2.33 indica que la major part de les assessores (75%) i dels assessors (77,8%) senten que es té en compte la seva opinió professional. Els assessors creuen que es dona valor a la seva feina en una proporció més elevada que les assessores (77,8% vs. 66,7%).

Taula 2.33. Percepció de la valoració professional del personal

	Molt d'acord + bastant d'acord	
	Dones	Homes
Sento que es té en compte la meua opinió professional a les reunions*	75,0%	77,8%
Sento que es dona valor a la feina que faig	66,7%	77,8%

Font: Elaboració pròpia.

Finalment, la percepció sobre l'accés als recursos i la informació necessària per a dur a terme la seva feina és força positiva en general. En una escala on 0 és 'mai' i 10 'molt sovint', la valoració mitjana de les assessores és de 3,5 i la dels assessors del 2,3. De fet, mentre que cap home selecciona una freqüència de valors 8-10, el 10% de les assessores ho fa.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.24. Diferències de gènere en la percepció del clima de treball per part del personal dels grups parlamentaris
Font	Enquesta al personal assessor
Període	2019
Resultat	Es troben diferències entre les percepcions de dones i homes respecte l'existència d'un bon clima de treball.
Valoració	Millorable

Les dades extretes de l'enquesta suggereixen que les assessores perceben en un grau més elevat l'existència de dinàmiques d'interacció que poden generar un mal clima de treball (Taula 2.34). Així, un 36,4% de les assessores detecten que es fan bromes o comentaris sexistes força o molt sovint (puntuant de 8 a 10, en una escala de freqüència 0-10). Això contrasta amb la percepció dels assessors, els quals no identifiquen una freqüència elevada d'aquests comportaments. L'existència de normes o regles informals i la interrupció a les reunions són també identificats en major mesura per les dones que pels homes. Un 20% de les assessores identifiquen les normes informals com un problema força o molt freqüent i un 18% assenjala la qüestió de les interrupcions. Només un 11% dels homes identifiquen aquests dos problemes com a fets habituals.

En un sentit més positiu, l'existència de comentaris sobre la indumentària o el físic, o sobre opcions personals o íntimes són escassament freqüents. Tampoc s'identifica que les bromes o comentaris homòfobs o racistes siguin una realitat gaire present en el treball quotidià als grups.

Taula 2.34. Avaluació de les dinàmiques d'interacció en el treball dels grups parlamentaris

	Assessores	%	Assessors	%
	(mitjana)	8-10	(mitjana)	8-10
Es fan bromes o comentaris sexistes	4,0	36,4%	2,6	0,0%
Existència de normes o regles informals que afecten negativament la teva participació	4,3	20,0%	2,3	11,1%
T'interrompen en una reunió	4,4	18,2%	5,8	11,1%
Es comenta la teva indumentària i/o el teu físic	4,4	0,0%	2,8	0,0%
Es comenten i/o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	2,0	0,0%	1,7	0,0%
Es fan bromes o comentaris homòfobs	1,5	0,0%	0,9	0,0%
Es fan bromes o comentaris racistes	1,6	0,0%	0,6	0,0%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'mai' i 10 és 'molt sovint'.

Quant a la relació entre el personal assessor i els diputats i les diputades, s'observa que majoritàriament es percep un bon clima de treball (Taula 2.35). Es puntua la cordialitat de manera molt elevada i no es considera que diputats i diputades tinguin una actitud distant o autoritària. No s'observen diferències de gènere destacables en aquestes percepcions.

Taula 2.35. Valoració de la relació dels diputats i les diputades amb el personal de la cambra

	Distant	Cordial	Autoritària
--	----------------	----------------	--------------------

	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Poc (0-4)	100,0%	77,2%	0%	12,5%	100,0%	87,5%
Força (5-7)	0,0%	0,0%	10,0%	37,5%	0,0%	12,5%
Molt (8-10)	0,0%	12,5%	90,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia.

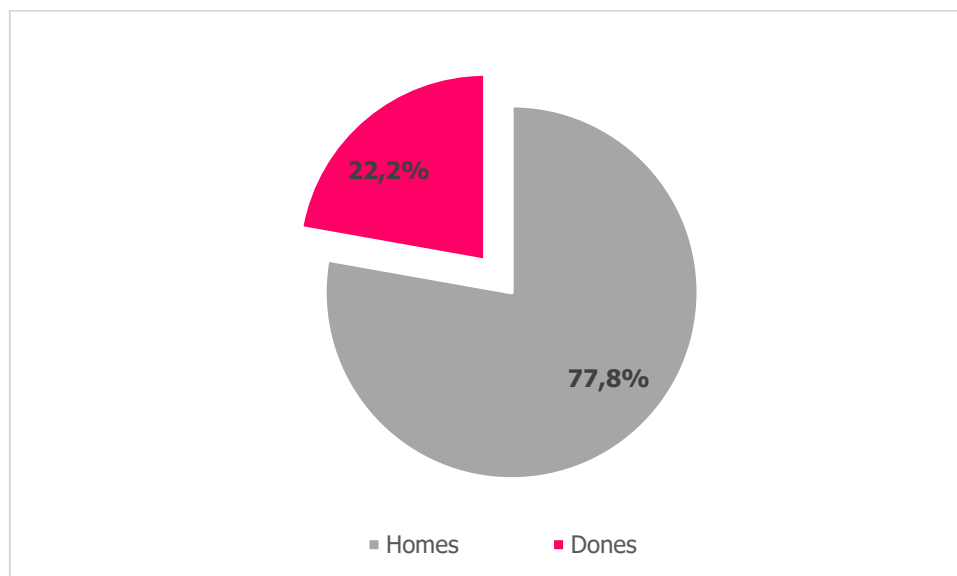
Nota: Escala on 0 és 'gens' i 10 és molt'.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors
Indicador	2.25. Composició segons sexe del Consell de Personal
Font	Departament de Recursos Humans Grups de discussió amb el personal de la cambra
Període	2015-2019
Resultat	Només hi ha un 22,2% de dones al Consell de Personal actual, la mateixa proporció que hi havia en l'etapa anterior.
Valoració	Insatisfactori

El Consell de Personal, l'òrgan de representació del personal treballador, està format per 9 persones, tal com es preveu en la legislació quan la plantilla no supera les 250 persones. En el període de temps analitzat, el Consell de Personal s'ha constituït dues vegades, ja que els mandats són de quatre anys. Tant l'any 2015 com l'any 2019, la composició és la següent: 2 dones i 9 homes, és a dir, tan sols un 22,2% de dones (Gràfic 2.10). L'única diferència és que entre 2015 i 2019 la secretaria del Consell la va ocupar un home i d'aleshores ençà l'ocupa una dona. En ambdós casos, però, la presidència l'ha ocupada un home.

En els grups de discussió s'assenyala que la masculinització d'aquest òrgan determina el tipus de dinàmiques internes que s'hi donen, com ara que les opinions de les dones siguin menys tingudes en compte. Aquest fet també provoca que les treballadores es vegin dissuadides de participar-hi.

Gràfic 2.10. Composició segons sexe del Consell de Personal, any 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Àmbit 2.3. Estructura i organització

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3 Estructura i organització
Indicador	2.26. Existència de polítiques antidiscriminació
Font	Reglament del Parlament de Catalunya Codi de conducta dels membres Parlament de Catalunya Estatuts del Règim i el Govern Interiors Secretaria General
Període	2019
Resultat	Existeixen principis de conducta adreçats tant als diputats i diputades com al personal. Tanmateix, es tracta de mencions força genèriques que difícilment poden guiar un procediment sancionador. Manquen referències més específiques i el desplegament de les eines procedimentals corresponents, especialment pel que fa a la violència i l'assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.
Valoració	Millorable

Pel que fa al personal, els Estatuts del Règim i el Govern Interiors, d'una banda, inclouen com a drets dels funcionaris/àries *"veure respectada llur intimitat i considerada degudament llur dignitat, incloent-hi la protecció davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual"*. Aquest article no fa, però, referència explícita a les discriminacions per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere (article 73.h).

D'altra banda, l'article 101.1 dedicat als deures del personal, estableix que *"el personal [funcionari] al servei del Parlament (...) ha d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes."* L'incompliment d'aquest deure pot comportar una sanció. Aquests deures es desenvolupen amb la formulació d'uns principis ètics i uns principis de conducta. Els principis ètics informen la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels funcionaris del Parlament, per tant, de nou, podrien orientar la instrucció de fets que constitueixen faltes i hagin de ser sancionats. La incoació d'un expedient correspon a la Mesa del Parlament i inclou una instrucció per part del secretari o secretària general o un/a dels lletrats/des.

Els principis ètics, establerts a l'article 102.d, inclouen *"tenir una conducta basada en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques, i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social"*. Tanmateix, aquest principi ètic no es tradueix en cap principi de conducta (regulats en l'article 103), més enllà de fer esment a la necessitat de *"tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics"*, una formulació força vaga.

Per la seva banda, els ERGI no preveuen una política específica antidiscriminatòria que ofereixi pautes clares respecte les conductes considerades discriminatòries. Tampoc estableix mecanismes de prevenció ni orientacions sobre l'actuació en cas que es produeixin. Per fer possible una aplicació amb perspectiva de gènere d'un expedient sancionador seria necessària comptar amb una formació especialitzada per part de la Mesa i/o les persones instructores.

Quant als diputats i les diputades, regeix el Codi de conducta dels membres Parlament de Catalunya²⁶ que, en l'article 7.2, relatiu a l'actitud exemplar, estableix el següent:

"1. El capteniment dels diputats del Parlament ha de respondre sempre a la confiança pública de què són dipositaris com a càrrecs electes.

*2. Els diputats del Parlament han de mantenir en tot moment una conducta respectuosa amb els altres diputats i amb els ciutadans, i una actitud escrupolosa i exemplar **d'acord amb el principi d'igualtat sense discriminació per raó de gènere, orientació sexual, creences, ideologia, origen o condició social, ètnia, llengua o qualsevol altra.** Aquest capteniment ha d'implicar sempre la utilització d'un llenguatge adequat, i també un sistema de relació fonamentat en la interacció constructiva, cordial i dialogant amb totes les persones i tots els col·lectius sense exclusió.*

3. Els diputats del Parlament han de tenir un tracte adequat i respectuós amb totes les persones que presten serveis al Parlament. Aquest tracte ha de respectar sempre els drets que els Estatuts del règim i el govern interiors reconeixen al personal al servei del Parlament."

Correspon a la Mesa del Parlament vetllar perquè els diputats i les diputades compleixin les obligacions d'aquest Codi de conducta i adoptar, si escau, les mesures necessàries en cas de contravenció (article 25). Aquestes mesures, però, no es detallen enlloc. En la pràctica, llevat de l'expulsió d'una sessió, normalment per persistir en l'ús de la paraula quan li havia estat retirada, no s'han aplicat sancions de cap altre tipus als diputats i les diputades. Entre els expulsats no hi ha hagut cap diputada.

El Codi de conducta no fa referència explícita als casos de conductes sexistes o violència masclista o LGBTIfòbia, com sí que ocorre en d'altres parlaments. Per exemple, al Parlament de Nova Zelanda, a les Standing Orders (SO) s'inclou el següent: "*Sexist language is generally considered to be offensive language under SO 119. Where it occurs it would be appropriate for the Speaker to ask a member to withdraw and apologise. If a Speaker judged a member's conduct in the House to be highly disorderly, the member could be asked to withdraw from the Chamber (SO 89), and grossly disorderly conduct could result in a member being named and suspended (SOs 90-93). It is also possible for grossly disorderly conduct to be held as a contempt of the House (SO 96 and 401-410)*"²⁷. Així mateix, el Code of Ethics del Parlament de Finlàndia, en el seu article 8, estableix que "*MPs shall not display other members of Parliament, employees of the Assembly or guests of sexual or gender-based harassment, bullying or harassing them in any other way*".

Al Parlament de Catalunya trobem només un cas en què un diputat va ser reprovat per la Mesa del Parlament, a la X legislatura, per considerar que unes declaracions a la premsa contenien expressions 'pejoratives i denigrants' de contingut sexista que afectaven la dignitat de la institució

²⁶ Aprovat per la Comissió del Reglament el dia 25 de juliol de 2016, d'acord amb l'article 15 del Reglament del Parlament, i ratificat pel Ple del Parlament el 28 de juliol de 2016 (tram. 221-00005/11).

²⁷ Childs, Sarah (2017) *Diversity Sensitive Parliaments. Parliamentary Practice in Comparison, A briefing.* University of Bristol, p. 13.

i de les persones que la representen, concretament a la seva presidenta²⁸. Cal dir que la reprovació és tan sols una amonestació declarativa que no comporta cap altra conseqüència que una expressió de rebuig.

Finalment, el règim sancionador en matèria de suspensió dels drets i deures parlamentaris (article 25) i en matèria de causes de la pèrdua de la condició de membre del Parlament (article 24) previstos en el Reglament del Parlament de Catalunya no fa referència explícita als casos de violència masclista que puguin cometre els diputats, ja sigui dins o fora de la cambra.

²⁸ Vegeu: <https://www.lavanguardia.com/politica/20111201/54239611856/el-parlament-reprueba-lopeztena-por-su-menosprecio-degispert.html>

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3 Estructura i organització
Indicador	2.27. Diferències de gènere en la percepció de violències masclistes i LGBTIfòbiques
Font	Enquesta a diputades i diputats Enquesta al personal de la cambra Enquesta al personal assessor Twitter (#SerPolíticaÉs) Entrevistes i grups de discussió
Període	2019
Resultat	El Parlament de Catalunya no és un espai lliure de violències masclistes. Les principals víctimes de les diferents formes de violència masclista són les diputades, seguit de les treballadores i de les assessores. Els homes dels tres col·lectius tenen una percepció molt més baixa de la prevalença i la freqüència de les violències masclistes que les dones. També s'hi produeix una certa violència simbòlica i psicològica de tipus LGBTIfòbica, tot i que amb molta menys incidència que la violència masclista.
Valoració	Insatisfactori

La Unió Interparlamentària ha analitzat recentment la magnitud de les violències masclistes que es produeixen als parlaments. L'estudi *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe* (IPU, 2018) indica que el 85,2% de les diputades han patit violència psicològica, el 24,7% han estat assetjades i el 6,2% han sofert agressions sexuals en el transcurs del seu mandat. També han patit violència física el 14,5% de les diputades. En el cas de les treballadores, la violència sexual (tocaments no desitjats, els avenços sexuals inapropiats i persistents o el xantatge sexual) perpetrada tant per diputats com per companys de l'staff parlamentari té una prevalença del 40,5%. Si hi afegim els comentaris amb connotació sexual, trobem que una de cada dues treballadores ha patit conductes d'assetjament sexual a la feina. Més de la meitat també han rebut comentaris sexistes, majoritàriament per part de diputats. Quant a la violència física, el 7,1% de les treballadores entrevistades han patit algun tipus de maltractament físic mentre desenvolupaven la seva feina.

El Parlament de Catalunya tampoc és un espai lliure de violències masclistes, tot i que se'n registra una incidència més baixa que en el conjunt de parlaments analitzats per l'IPU. A les enquestes realitzades als tres col·lectius es demanava a les persones enquestades que indiquessin si havien presenciat actes de violència masclista comesos contra una o més d'una dona al Parlament, ja fos violència psicològica (insults, menyspreu, humiliació), violència física (cops, empentes, pessics, etc.) o violència sexual (peticions explícites i no desitjades de caràcter sexual, tocaments, mirades insistents no desitjades, etc.), i que indiquessin cap a quin col·lectiu es dirigia aquesta violència. L'enquesta no preguntava qui havia perpetrat aquesta violència. Per simplificar la presentació dels resultats, ens centrem principalment en els actes de violència que les dones de cada col·lectiu perceben que els hi afecten directament. En tots els col·lectius, la percepció de la incidència de les diferents formes de violència masclista és més elevada entre les dones que entre els homes, però ambdós sexes coincideixen en assenyalar que les treballadores d'empreses subcontractades no la pateixen en el si del Parlament.

Com mostra la Taula 2.36, el tipus de violència que pateixen més freqüentment les diputades és la violència simbòlica. Així ho manifesta el 67,9% de les diputades. El 51,8% de les diputades també han presenciat actes de violència psicològica contra diputades. El 14% de les diputades també han presenciat actes de violència sexual i el 7,1% actes de violència física.

Taula 2.36. Percepció de la incidència de les violències masclistes per part de diputats i diputades

Tipus de violència		A qui es dirigeix la violència			
		Diputades	Assessores dels GP	Treballadores de la cambra	Treballadores d'empreses subcontractades
Actes de violència psicològica	Diputades	51,8%**	8,9%	3,6%	1,8%
	Diputats	22,0%	2,4%	2,4%	2,4%
Actes de violència física	Diputades	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Diputats	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Actes de violència sexual	Diputades	14,3%*	3,6%	1,8%	0,0%
	Diputats	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Actes de violència simbòlica	Diputades	67,9%**	27,3%	9,1%	1,8%
	Diputats	39,0%	17,1%	2,4%	4,5%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Diferències de gènere estadísticament significatives: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. No es comenten els percentatges més baixos del 5% pel baix nombre de respostes en la cel·la corresponent.

El masclisme envers les dones polítiques a Catalunya ha estat denunciat a les xarxes socials amb l'etiqueta de Twitter #SerPolíticaÉs, llençada per les diputades de la XII legislatura Anna Geli, Elisenda Alamany i Jenn Díaz el 17 de setembre de 2018, coincidint amb la celebració de la jornada "Parlaments amb perspectiva de gènere". El febrer de 2019 aquesta etiqueta acumulava 339 mencions. Es relacionen a continuació algunes de les situacions més freqüents amb què es troben les dones polítiques, a partir de les piulades fetes per diputades i exdiputades del Parlament de Catalunya i del Congrés dels Diputats, conselleres, alcaldesses, regidores i assessores, tant de Catalunya com del País Valencià:

- Se les qüestiona més, han de donar més explicacions i justificacions.
- Se'ls hi pregunta constantment pels fills/es o si ja podran amb tot, preguntes que mai es fan als homes que també tenen un càrrec polític.
- Rebre comentaris condescenents.
- S'adrecen a elles amb un 'noieta', 'nena'
- Les valoren com a menys fortes quan opten per acordar i no imposar.
- Els homes s'apropien de les seves idees en les reunions i les interrompen molt sovint.
- Se senten ignorades en moltes decisions que s'han adoptat en horaris i llocs on les dones no hi són.
- La camaraderia dels homes del mateix partit o de diferents partits exclou o menysté les dones.

En el cas del personal, com es pot veure a la Taula 2.37, el 33,7% de les dones manifesta que la violència simbòlica afecta a les treballadores i el 10,8% a les assessores. Pel que fa a la violència psicològica, la seva incidència afectaria principalment les treballadores (26,5%). Els actes de violència física es perceben pràcticament com a inexistents, però el 10,8% de les dones del personal assenyalen haver vist actes de violència sexual envers les treballadores de la cambra.

Taula 2.37. Percepció de la incidència de les violències masclistes per part del personal de la cambra i del personal dels grups parlamentaris

Tipus de violència		A qui es dirigeix la violència			
		Diputades	Assessores dels GP	Treballadores de la cambra	Treballadores d'empreses subcontractades
Actes de violència psicològica	Treballadores	10,8%	1,2%	26,5%	3,6%
	Treballadors	8,5%	3,4%	15,3%	1,7%
Actes de violència física	Treballadores	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%
	Treballadors	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actes de violència sexual	Treballadores	0,0%	2,4%	10,8%	2,4%
	Treballadors	1,7%	3,4%	1,7%	3,4%
Actes de violència simbòlica	Treballadores	27,7%	10,8%	33,7%	2,4%
	Treballadors	20,3%	13,6%	18,6%	5,1%

Font: Elaboració pròpia.

Les entrevistes i els grups de discussió corroboren els resultats de les enquestes, tal com il·lustren els següents fragments:

“Els homes tracten de manera infantil a algunes diputades, però també a les visites externes, on es parla més amb els homes que amb les dones. També es dona el cas de parlar i tocar-te quan s'està fent una reunió política, sense haver donat el consentiment”. (*Diputada, XII legislatura*)

“Hi ha casos d'assetjament per raó de sexe, on caps humilien i menystenen a treballadors i treballadores, sobretot a persones que han gaudit de permisos per conciliar, i que són interines, més que funcionàries”. (*Treballadora, XII legislatura*)

“També hi ha àmbits on es donen situacions de micromasclisme, com no donar una idea per bona fins que no la recolza un home o tirar la caballeria per sobre a les dones que són de més bona pasta. També es donen comentaris reprovant l'aspecte físic i la vestimenta del personal treballador, i mirades lascives a algunes dones”. (*Diputada, XII legislatura*)

Pel que fa a la incidència de la LGBTIfòbia, la percepció de les dones i els homes dels diferents col·lectius no presenta diferències destacables, com mostra la Taula 2.38. El 16,1% de les diputades i el 12,2% dels diputats manifesten haver presenciats actes de violència psicològica per raó d'orientació sexual o identitat de gènere dirigits a membres del Parlament. No han percebut, però, actes de violència física o de violència simbòlica. En canvi, en el cas del personal, la forma de violència LGBTIfòbica es percep que té una incidència més elevada sobre aquest col·lectiu és

la simbòlica, manifestant-ho així el 9,6% de les treballadores i el 8,5% dels treballadors (vegeu la Taula 2.39).

Taula 2.38. Percepció de la incidència de les violències LGBTIfòbiques per part de diputats i diputades

Tipus de violència		Diputats/ diputades	Assessors/ Assessores dels GP	Treballadors/ treballadores de la cambra	Treballadors/es d'empreses subcontractades
Actes de violència psicològica	Diputades	16,1%	3,4%	1,8%	1,8%
	Diputats	12,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Actes de violència física	Diputades	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	Diputats	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actes de violència simbòlica	Diputades	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Diputats	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Font: Elaboració pròpia.

Nota: No es comen ten els percentatges més baixos del 5% pel baix nombre de respostes en la cel·la corresponent.

Taula 2.39. Percepció de la incidència de les violències LGBTIfòbiques per part del personal de la cambra i del personal dels grups parlamentaris

Tipus de violència		Diputats/ diputades	Assessors/ Assessores dels GP	Treballadors/ treballadores de la cambra	Treballadors/es d'empreses subcontractades
Actes de violència psicològica	Treballadores	1,2%	0,0%	4,8%	1,2%
	Treballadors	6,8%	1,7%	5,1%	3,4%
Actes de violència física	Treballadores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Treballadors	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actes de violència simbòlica	Treballadores	8,4%	2,4%	9,6%	0,0%
	Treballadors	13,6%	5,1%	8,5%	3,4%

Font: Elaboració pròpia.

La incidència de les diferents formes de violència masclista i LGBTIfòbia al Parlament posa de relleu la necessitat de comptar amb un protocol adequat per a atendre i gestionar les queixes i denúncies, així com de dur a terme diferents accions de sensibilització dirigides als diferents col·lectius de la institució.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.28. Existència de mecanismes d'abordatge dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual o identitat de gènere
Font	Reglament del Parlament de Catalunya Codi de conducta dels membres Parlament de Catalunya Estatuts del Règim i el Govern Interiors Documentació interna dels partits polítics Entrevistes i grups de discussió
Període	2019
Resultat	Inexistència d'un mecanisme d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual o identitat de gènere en els casos que afectin diputades o diputats. En el cas del personal de la cambra, existeix un protocol, tot i que no es percep com una eina útil. El personal assessor disposa o no d'aquesta eina en funció del partit empleador.
Valoració	Instatisfactori

El Parlament no disposa d'un mecanisme d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual o identitat de gènere per resoldre els casos en què estiguessin afectats dos membres del Parlament o un/a diputat/da i una persona d'un altre col·lectiu (ja sigui del personal de la cambra, personal assessor o altres col·lectius, com personal d'empreses subcontractades o periodistes).

El Codi de conducta dels membres Parlament de Catalunya resultaria un instrument insuficient per a l'abordatge de les conductes o situacions de violència masclista i LGBTIfòbia que exercissin o patissin els membres del Parlament. De manera general, s'estableix que l'òrgan responsable d'imposar la disciplina i de dirimir les sancions per violació del Codi de conducta és la Mesa del Parlament. Però en els casos de violència masclista i LGBTIfòbia aquest mecanisme no seria adequat perquè es vulneraria el principi bàsic de confidencialitat. També en quedaria potencialment afectada la imparcialitat de les persones que formen part d'aquesta decisió i no es garantiria que la denúncia fos examinada per persones amb la formació suficient en aquest àmbit. Cal destacar, però, que a data d'avui no s'ha presentat cap denúncia que afectés un diputat i una diputada.

En el cas del personal de la cambra, s'utilitza el *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Aquest protocol, doncs, tampoc dona resposta en casos que afectin a diputats i diputades o al personal assessor. Per a la gestió de les denúncies que presenti el personal de la cambra en el marc d'aquest protocol, el Parlament té contractat un servei extern. Es tracta del Servei de Prevenció Aliè (vegeu indicador 3.15). L'activació del protocol no es realitza de manera coordinada amb la Direcció General d'Igualtat. Les persones que duen a terme la investigació dins el Servei de Prevenció Aliè faria entrevistes, estudiaria i valoraria la informació i la documentació del cas. En finalitzar la investigació, emetria un informe de conclusions determinant si hi ha o no indicis d'assetjament i, si escau, amb les

mesures correctores recomanables i l'especificació de la urgència d'aplicació. El fet que l'equip encarregat de la gestió de les denúncies de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe sigui extern facilita una distància que pot ser considerada positiva per a la bona implementació del protocol. Tanmateix, cal subratllar que en aquest equip no hi ha cap persona experta en gènere.

Cal destacar que la major part del personal desconeix l'existència d'aquest protocol, segons s'ha pogut comprovar en les entrevistes i els grups de discussió, fet que la converteix, en la pràctica, en un instrument ineficient. També s'ha detectat un cert malestar amb la gestió de casos que s'han produït entre dos membres del personal.

Pel que fa al personal assessor dels grups parlamentaris, en cas de patir algun tipus d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, haurien de recórrer als mecanismes disponibles en els seus partits polítics, ja que tenen una relació contractual directa amb els partits i no amb el Parlament. Així, en funció de les eines adoptades per cada partit, el personal assessor pot estar més o menys protegit (vegeu l'indicador 1.13).

Caldria elaborar un protocol propi del Parlament, amb una comissió específica per atendre les queixes i denúncies. Es podrien elaborar dos protocols diferents, segons si les persones afectades són diputades i diputats o personal, tot i que es recomana que es compti amb un sol protocol, per cobrir millor totes les situacions possibles.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.29. Diferències de gènere en les dificultats de conciliar la vida personal, familiar i política
Font	Enquesta al personal de la cambra Enquesta a diputades i diputats Enquesta al personal assessor Entrevistes i grups de discussió
Període	2019
Resultat	Les diputades i els diputats són el col·lectiu que més complicat troba conciliar el treball al Parlament amb la família, amb un valor mig de 7,2 (en una escala on 0 és 'poc freqüentment' i 10 és 'molt freqüentment'), seguit del personal assessor, amb un valor mig de 6,7 en el cas dels homes i de 6,2 en el cas de les dones. El personal de la cambra, en canvi, dona un valor mig de 3,8.
Valoració	Millorable

Preguntats per la freqüència amb què els resulta complicat conciliar el treball al Parlament amb la família, en una escala on 0 és 'poc freqüentment' i 10 és 'molt freqüentment', tant les diputades com els diputats donen un valor mig de 7,2. Aquesta puntuació no varia en funció de si es tenen o no persones dependents a càrrec, al marge de si viuen o no a casa seva. La diferència principal rau en el fet de tenir fills o filles de 12 anys o menys, on el valor mig és de 7,9 versus 6,4 en cas que els fills i filles siguin més grans. Tanmateix, les diferències de gènere no són estadísticament significatives. Això es pot deure al fet que la renúncia a tenir criatures, en cas que aquesta fos una opció desitjada, s'hagi realitzat amb anterioritat a l'elecció com a membre del Parlament.

Els horaris intensos de la política fan molt més difícil per a les dones l'equilibri entre la vida privada i la vida pública a les societats patriarcales, degut a la predominant divisió sexual del treball pel que fa a les tasques domèstiques i a la cura de les criatures i de les persones dependents. Això pot provocar que les dones anticipin unes majors dificultats de conciliació que els homes, desincentivant-les a participar de la política institucional, o que es vegin forçades a assumir unes renúncies personals més elevades. A més, a l'Estat espanyol els càrrecs electes no gaudeixen de drets laborals com els permisos de maternitat i paternitat o la prestació d'atur ja que no tenen la mateixa consideració a la Seguretat Social que la resta de persones assalariades, mentre que en d'altres parlaments europeus, com Suècia, Dinamarca o Alemanya, els diputats i les diputades poden acollir-se als mateixos permisos parentals que el conjunt de la població.²⁹

Pel que fa al personal assessor, les seves valoracions sobre la facilitat per conciliar són lleugerament inferiors a les dels diputats i les diputades. La valoració mitjana dels assessors és de 6,7, mentre que la de les assessores se situa en 6,2. El personal de la cambra, en canvi, detecta menors dificultats per conciliar, amb una valoració mitjana de 3,8. No s'observen diferències entre homes i dones. La valoració de majors dificultats, tant en el cas del personal

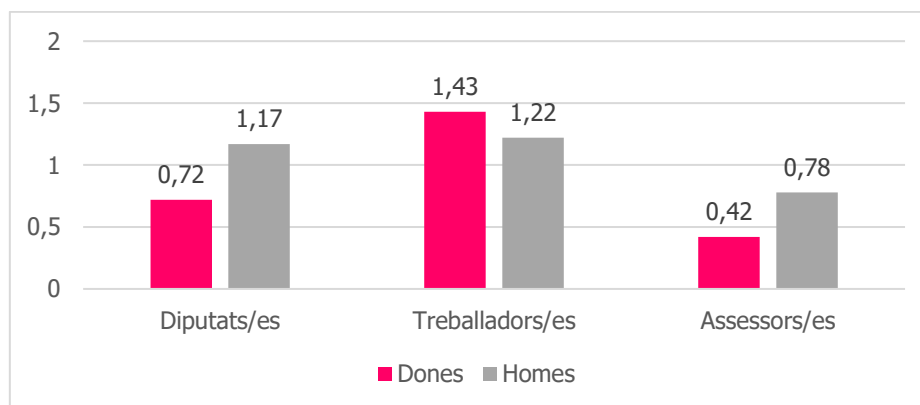
²⁹ Childs, Sarah (2017). *Diversity Sensitive Parliaments. Parliamentary Practice in Comparison, A briefing*. University of Bristol.

treballador com del personal assessor, s'accentua quan es tenen fills o filles però no es modifiquen pel fet de tenir altres persones a càrrec, amb independència de si viuen o no a casa seva.

Les entrevistes ofereixen matisos sobre aquesta valoració. D'una banda, s'assenyala que el Parlament ofereix facilitats per conciliar, ja que la normativa és àmplia (vegis l'indicador 2.31). Però, d'altra banda, a nivell efectiu, s'assenyala que les possibilitats per conciliar depenen de la realitat de cada departament: de la sensibilitat del seu cap, del volum de persones que ja estiguin gaudint de jornades reduïdes o de les necessitats del servei (i de la interpretació elàstica que es pugui fer d'aquestes necessitats). Així, la inexistència de criteris comuns, clars i explícits sobre l'accés a mesures de conciliació poden generar, en la pràctica, una desigualtat entre el personal de l'administració parlamentària. També s'apunta que el fet de gaudir de mesures de conciliació pot limitar la promoció o haver d'assumir tasques menys centrals de les que es desenvolupaven permisos amb anterioritat. Simultàniament, s'indica que les reduccions de jornada sovint no van acompanyades d'una reducció de la feina, fet que suposa haver d'assumir la mateixa feina amb menys temps.

Les possibilitats d'una conciliació efectiva impacten en la decisió i les possibilitats de tenir criatures. Com demostren diferents estudis, les diputades, de mitjana, tenen un nombre de fills i filles molt més baix que els diputats.³⁰ També és el cas del Parlament de Catalunya. En l'XI legislatura (dades del moment de la dissolució de la cambra), les diputades tenien de mitjana 0,53 fills/es mentre que la mitjana dels diputats era d'1,10. En la XII legislatura (dades a 31 de desembre de 2018) la diferència segueix sent significativa (0,72 en el cas de les diputades vs. 1,17 en el cas dels diputats). Segons l'IDESCAT, l'any 2017 la mitjana de fills/es per dona a Catalunya era d'1,36. Per tant, tant els diputats com especialment les diputades estan per sota de la mitjana de la societat catalana. El personal assessor és qui té un nombre més baix de fills i filles, amb una diferència notable entre dones i homes, tenint els homes quasi el doble de fills/es. El personal de la cambra, en canvi, és el col·lectiu amb un nombre més elevat de fills i filles de mitjana i l'únic on les dones tenen més criatures que els homes (Gràfic 2.11).

Gràfic 2.11. Mitjana de fills i filles segons col·lectiu



Font: Elaboració pròpia.

³⁰ Rosie Campbell i Sarah Childs (2014) "Parents in parliament, where's mum?", *Political Quarterly* 85 (4): 487–492; Tània Verge, Marta Lois, Isabel Diz i Amparo Novo (2016), "Mujer y parlamento", a Xavier Coller, Fabiola Mota i Antonio Jaime Castillo (eds.), *Las elites políticas en España* (Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas).

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.30. Existència i ús de mesures per a diputades i diputats relacionades amb la cura
Font	Reglament del Parlament de Catalunya Oïdoria de Comptes
Període	1980-2019
Resultat	Els diputats fan un escàs ús del vot delegat per baixes de paternitat (3 ocasions), contrastant amb el creixent ús que n'han fet les diputades (21 ocasions). Aquesta mesura de conciliació no està prevista pels membres de la Mesa ni tampoc per altres tipus de necessitats de cura de criatures o de persones dependents.
Valoració	Millorable

En els darrers anys, el Parlament de Catalunya ha adoptat dues mesures relacionades amb les polítiques de corresponsabilitat. D'una banda, la introducció de la delegació de vot. L'any 2006 el Reglament del Parlament va ser reformat per incloure aquesta mesura com un dret de les diputades en casos de maternitat, esdevenint la primera cambra de l'Estat espanyol en fer-ho. Es deixava així enrere un pacte no escrit entre els grups parlamentaris pel qual, si un diputat o diputada no podia assistir a una votació important per una causa major, un integrant d'un altre grup parlamentari no votava per compensar la baixa.

L'article 84 establí que "*les diputades que, amb motiu d'una baixa per maternitat, no puguin complir el deure d'assistir als debats i les votacions del ple, poden delegar el vot en un altre diputat o diputada*". Tot i que no està recollit de manera explícita, s'entén que també s'aplicaria en els casos d'adopció. Des de l'any 2015 el RPC, en el seu article 95, també permet als diputats que han estat pares acollir-se a aquesta mesura. Aquesta darrera reforma també va incloure la delegació de vot per a les baixes en els supòsits d'hospitalització, malaltia greu o incapacitat perllongada degudament acreditades.

La delegació de vot s'ha de fer mitjançant un escrit adreçat a la Mesa del Parlament, en el qual han de constar el nom i els cognoms de la persona que delega el vot i de la persona que rep la delegació, i també els debats i les votacions en què s'ha d'exercir o, si escau, la durada de la delegació. La delegació del vot només s'aplica a les sessions plenàries. El vot delegat no contempla baixes per cura de criatures, com tenen els parlaments de Suècia i d'Alemanya³¹, ni per cura de persones dependents. Tampoc pot ser utilitzat per part d'un/a membre de la Mesa.

La primera diputada en demanar la delegació de vot per motiu de maternitat va ser Dolors Camats (ICV) el desembre de 2007. Des de la introducció del vot delegat fins el gener de 2019 les diputades han sol·licitat aquesta mesura en 21 ocasions, com mostra la Taula 2.39, un nombre inferior al total de diputades que han estat mares durant aquest període.

El RPC no estableix un límit de temps per a exercir la delegació de vot. Ha estat la pràctica exercida per la major part de les diputades la que ha establert el precedent que aquesta mesura

³¹ Childs, Sarah (2017). *Diversity Sensitive Parliaments. Parliamentary Practice in Comparison, A briefing*. University of Bristol.

es pot sol·licitar per a tot el període cobert pel permís de maternitat que estableix la legislació, és a dir, 16 setmanes.

L'abril de 2017 va ser la primera vegada que un diputat van fer ús de la delegació de vot per motiu de paternitat. Els tres diputats han emprat aquesta mesura per un període d'entre tres i quatre setmanes. Se'n detecta, doncs, un escàs ús per part dels diputats (Taula 2.40), resultant necessari desenvolupar accions de sensibilització en matèria de corresponsabilitat.

Taula 2.40. Exercici de la delegació de vot per part de diputades i diputats

Legislatura	Diputades	Diputats
VIII (2006-2010)	Dolors Camats Luis (ICV) Rocío Martínez-Sampere Rodrigo (PSC)	--
IX (2010-2012)	Laura Vilagrà Pons (ERC), renúncia Maria Senserrich Guitart (CiU) Anna Simó Castelló (ERC)	--
X (2012-2015)	Georgina Rieradevall Tarrés (CUP), renúncia Alícia Alegret Martí (PPC) Eva García Rodríguez (PPC) Alícia Romero Llano (PSC) Maria Senserrich Guitart (CiU) Rosa Amorós Capdevila (ERC) Assumpció Laïlla Jou (CiU) Begonya Montalban Vilas (CiU) Marta Pascal Capdevila (CiU)	--
XI (2015-2017)	Alícia Romero Llano (PSC) Esther Niubó Cidoncha (PSC) Assumpció Laïlla Jou (JxSi) Marta Ribas Frias (CSQP)	Ferran Pedret Santos (PSC) Fernando Sánchez Costa (PPC)
XII*	Najat Driouech Ben Moussa (ERC) Raquel Sans Guerra (ERC) Adriana Delgado i Herreros (ERC)	Pol Gibert Horcas (PSC)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Oïdoria de Comptes.

Nota: * Dades corresponents a gener de 2019.

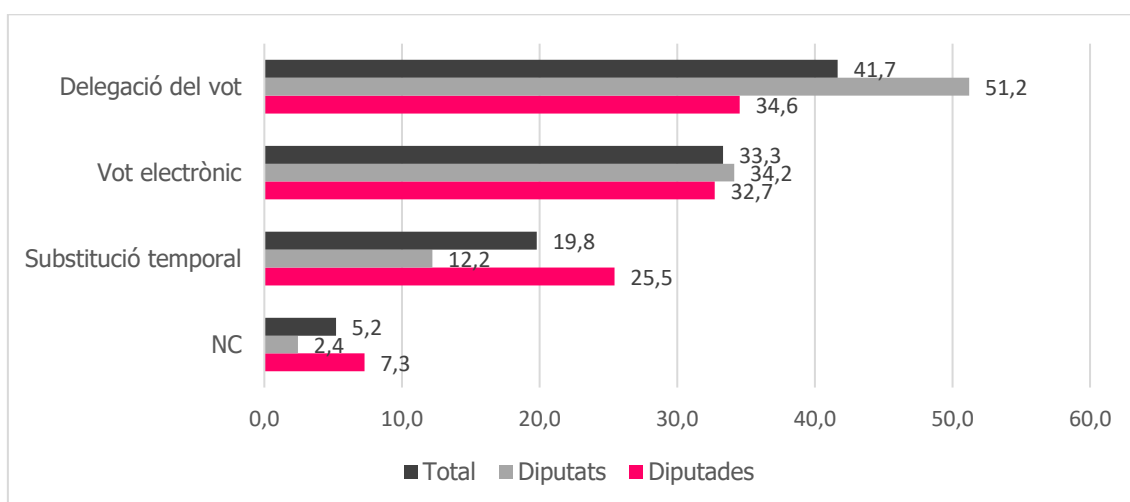
En altres parlaments s'empra el vot telemàtic, com és el cas de les Corts Generals espanyoles des del 2011, en casos de maternitat, paternitat o malaltia greu, quan sigui autoritzat prèviament per la Mesa i en els punts que no siguin susceptibles de modificació ni fragmentació durant el Ple. Tanmateix, el vot telemàtic obliga a la diputada o diputat que el sol·licita a seguir l'activitat parlamentària, no respectant-se així la baixa per maternitat o paternitat.

El vot telemàtic i el vot per delegació compleixen bé l'objectiu de salvar la impossibilitat de participar per circumstàncies sobrevingudes (per exemple, una malaltia sobtada, un imprevist familiar o un viatge urgent) en una votació concreta, però no són necessàriament la resposta més adequada en situacions de malaltia perllongada o de permisos de maternitat i paternitat. Un càrrec representatiu no es limita a emetre un vot, presencial o a distància, sinó que la seva tasca comporta preparar iniciatives legislatives i de control, assistir a reunions amb el grup parlamentari o amb ciutadans i ciutadanes, participar en plens i comissions, etc. Si no es pot exercir a temps complet, és raonable que pugui produir-se una substitució temporal, com ja ocorre a França,

Portugal, Suècia o Dinamarca. La substitució temporal de representants no està prevista a la Constitució espanyola, però tampoc hi està expressament prohibida, tot i que caldria valorar-ne el seu ajustament a la Llei electoral (LOREG).³²

En qualsevol cas, la delegació del vot és l'opció preferida pel conjunt de membres del Parlament, com mostra el Gràfic 2.12, especialment entre els diputats. Les diputades es troben dividides entre les tres opcions discutides. En la informació complementària obtinguda a les entrevistes es posa de manifest que, malgrat que la delegació del vot es percep com un mecanisme útil per gaudir de la baixa de maternitat sense haver d'estar pendent de l'activitat parlamentària, les diputades dels grups més petits es decanten per la substitució temporal, ja que permetria salvar la dificultat que suposa a nivell de càrrega de feina el fet de ser una persona menys.

Gràfic 2.12. Preferència en cas de baixa de ma(pa)ternitat



Font: Elaboració pròpia.

³² La substitució hauria de produir-se sempre a iniciativa de la persona que ostenti la titularitat del càrrec i no per imposició del seu grup parlamentari. Vegeu Miguel Ángel Presno Linera i Carlos Ortega Santiago (2009), *La sustitución temporal de los representantes políticos* (Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales).

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.31. Existència i ús de mesures i permisos relacionats amb la cura per al personal de la cambra
Font	Departament de Recursos Humans Enquesta al personal de la cambra
Període	2015-2018
Resultat	Les mesures de conciliació a disposició del personal són àmplies, segons marca la normativa vigent. En l'accés al permís de paternitat o maternitat no es mostren diferències, però aquestes apareixen en la sol·licitud de les reduccions de jornada vinculades amb la cura de criatures o persones dependents. Hi ha diferències estadísticament significatives respecte l'impacte negatiu d'accedir a mesures de conciliació pel desenvolupament professional.
Valoració	Millorable
Observacions	No es disposa de dades relatives al nombre d'excedències

La cura d'altres persones, ja siguin infants o persones adultes en situació de dependència, és un dels factors que reforça les desigualtats de gènere en el mercat laboral, ja que les dones tendeixen a sol·licitar més sovint els permisos i reduccions de jornada, amb conseqüències negatives en els seus salaris, possibilitats de promoció i fins i tot contractació. Així, cal conèixer no només les mesures específiques previstes pel Parlament (més enllà del marc legal general) sinó també la seva utilització efectiva per part dels homes i de les dones.

Als Estatuts del Règim i el Govern Interiors es recullen els diferents permisos amb què compta el funcionariat. Serien exemple el permís de maternitat, adopció o acolliment, que garanteix 16 setmanes ininterrompudes, podent-ne fer ús els dos progenitors (art.83) o el permís de paternitat (art. 84). També es recullen altres drets com la reducció de la jornada laboral per motiu de cures amb reducció proporcional de les retribucions (art. 86 i 87) o bé per altres casos mantenint la totalitat de la retribució (art 88). Així mateix, hi ha la possibilitat de demanar el permís per alletament (art 82), disposant d'una hora d'absència de la feina fins que el fill o filla compleixi un any. La regulació exposada recull els mateixos drets i deures que es contempen a la 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, però amplia la regulació general de la Seguretat Social³³.

La Taula 2.41 mostra que no hi ha diferències en l'accés als permisos citats. Totes les persones que han sigut mares o pares durant el període analitzat han sol·licitat el permís de maternitat o paternitat. Només una persona va demanar la lactància compactada. Tanmateix, les diferències de gènere es fan presents en les reduccions de jornada per cura dels fills/es. De les 24 sol·licituds presentades entre 2015 i 2018 el 83% corresponen a dones. Igualment, 5 de les 7 reduccions de jornada per cura de persones en situació de dependència han estat sol·licitades per dones (un 71%). D'aquesta manera, s'observa una reproducció dels rols de gènere.

³³ Carolina Gala (2007) *La conciliació de la vida laboral i familiar del personal al servei de les entitats locals catalanes* (Estudis de Relacions Laborals, Diputació de Barcelona).

Cal esmentar que cap treballadora ha fet ús del dret de justificar absències, flexibilitat horària en situacions de violència masclista ateses pels serveis públics corresponents, previstes a l'ERGI conforme el marc normatiu (article 21 de la Llei 8/2006).

Pel que fa al teletreball, els Estatuts del Règim i el Govern Interiors, que és el document que regula quines són les mesures de conciliació a les que es pot acollir el personal del Parlament, no inclouen aquesta possibilitat.

Taula 2.41. Permisos de ma(pa)ternitat, excedències i reduccions de jornada entre el personal, 2015-2018

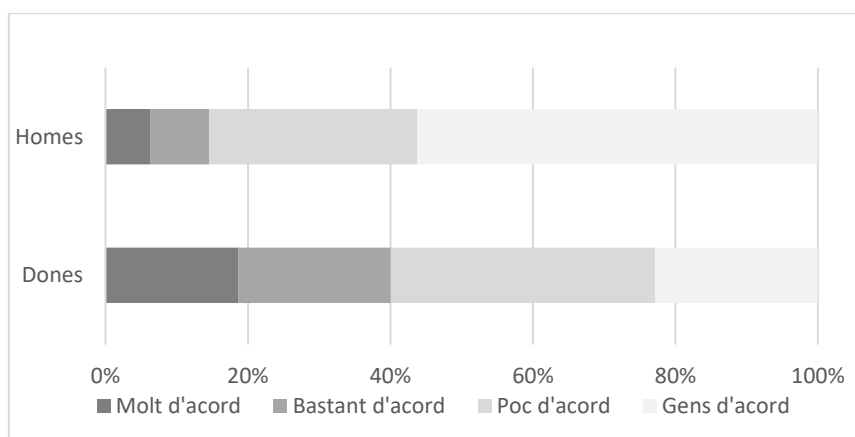
	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Permís de maternitat o paternitat	3	43%	4	57%	7	100%
Reduccions de jornada per cura fills/es	20	83%	4	17%	24	100%
Reduccions de jornada per cura de persones dependents	5	71%	2	29%	7	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans.

Nota: S'ha comptabilitzat el nombre de sol·licituds, per tant, pot haver-hi una mateixa persona que hagi gaudit de dos permisos o reduccions diferents.

Finalment, més enllà de l'accés efectiu a les mesures de conciliació, l'enquesta realitzada al personal mostra que les dones conceben en major mesura que els homes que el gaudi de mesures de conciliació té un impacte negatiu pel desenvolupament de la seva carrera professional (Gràfic 2.13). Aquestes dades també es reforcen a partir de les entrevistes amb el personal, on s'ha comentat que el fet d'accedir a permisos de conciliació com la reducció de jornada impossibilita l'accés a càrrecs de responsabilitat. En altres casos també s'apunta que la tornada d'un permís de maternitat també pot suposar que s'assignin tasques menys rellevants de les desenvolupades amb anterioritat al gaudi del permís.

Gràfic 2.13. Percepció de l'existència d'impacte negatiu per la carrera professional del gaudi de mesures de conciliació



Font: Elaboració pròpia.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.32. Mesures i permisos relacionats amb la cura per al personal assessor
Font	Qüestionari emplenat pels grups parlamentaris Grups de discussió
Període	2019
Resultat	Tots els grups parlamentaris disposen de permisos relacionats amb la cura, però, en alguns casos, el fet d'acollir-se a mesures de conciliació pot generar un impacte negatiu per la carrera professional.
Valoració	Millorable

El personal dels grups està directament contractat pels partits, per tant, tenen unes condicions laborals diferents al del personal de la cambra. Tal com mostra la Taula 2.42, tots els grups parlamentaris han previst mesures en relació a la maternitat, paternitat, cura de fills i filles, així com reducció de jornada vinculada amb la cura de fills/es o persones dependents. La principal diferència entre els diversos grups parlamentaris rau en la possibilitat de fer teletreball, una modalitat que facilita la conciliació que només està prevista per Cs, JxCat, CatECP i la CUP-CC.

Taula 2.42. Mesures de conciliació pel personal dels grups parlamentaris

	Cs	JxCat	ERC	PSC-Units	CatECP	CUP-CC	PPC
Maternitat	X	X	X	X	X	X	X
Paternitat	X	X	X	X	X	X	X
Cura de fills i filles	X	X	X	X	X	X	X
Reducció de jornada vinculada amb la cura de fills/es o persones dependents	X	X	X	X	X	X	X
Teletreball	X	X			X	X	

Font: Elaboració pròpia.

En el grup de discussió realitzat amb assessores es va apuntar que els grups parlamentaris també faciliten la conciliació a través de mesures més informals per donar resposta a necessitats puntuals, com la flexibilitat en els horaris d'inici i final de la jornada laboral. No obstant això, entre els grups parlamentaris la disponibilitat absoluta és un factor que es valora de manera molt positiva, fet que pot comportar que les persones amb càrregues familiars vegin minvades les seves possibilitats d'assumir tasques centrals respecte les persones que tenen més disponibilitat. Això provoca, especialment entre les dones, un sentiment de culpa per no poder complir amb totes les exigències laborals i familiars.

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.33. Existència de regulació oficial sobre les hores de treball
Font	Departament de Recursos Humans Enquesta a diputats i diputades Entrevistes i grups de discussió a diputats i diputades Enquesta a personal de la cambra Entrevistes i grups de discussió a personal de la cambra Enquesta a assessors i assessores dels grups parlamentaris Reglament del Parlament de Catalunya ERGI
Període	2019
Resultat	S'han dut a terme algunes mesures de racionalització horària en els horaris dels plens, tot i que no s'ha fet seguiment de la seva implementació. Com en el conjunt de la funció pública, l'horari del personal és de 37,5 hores (i de 35 hores en període de jornada intensiva). La conciliació, però, pot veure's afectada en alguns departaments pel predomini d'una cultura presencialista. L'horari laboral en els grups parlamentaris està regulat de manera autònoma. La valoració de la sensibilitat de gènere pel que fa als horaris és de 6,9 sobre 10 entre el personal de la cambra, de 5,5 entre assessors i assessores, i de 4 entre els diputats i diputades, essent les diputades les que en fan una valoració més negativa, amb un 3,8. El període de sessions no s'adapta als horaris escolars com sí succeeix en altres parlaments.
Valoració	Millorable

Pel que fa a l'activitat política, l'article 80 del RPC estableix que la Mesa del Parlament i les meses de les comissions, en l'elaboració de l'ordre del dia, les convocatòries i l'ordenació dels debats, per a determinar l'horari d'inici i final de les sessions, han de tenir en compte la conciliació de la vida laboral i la vida personal i familiar. Com a mesura de foment de la corresponsabilitat, en l'XI legislatura el Parlament de Catalunya es va sumar a la reforma horària. L'adhesió implicava prendre diverses mesures. En primer lloc s'havia de realitzar una previsió de durada de les reunions, establint una hora de finalització. En segon lloc, les sessions del Ple -d'una durada estàndard de dos dies- havien d'iniciar-se a les 10hs el primer dia i a les 9hs el segon dia. L'hora de dinar quedava limitada a trenta minuts a les 13hs, i l'hora de suspensió s'establí entre els 19hs i les 19.30hs. En el cas de les comissions, les que duraven tres hores havien d'acabar com a màxim a les 13hs i les que duraven quatre hores a les 13.30hs. A les tardes, la finalització s'establí respectivament a les 18hs i les 19hs. També es reocomanava la reducció del temps d'intervenció en els interpel·lacions (a 5') i establir limitacions a les peticions de votació separada de les mocions. Totes aquestes mesures anaven en la direcció de fer possible que tant els diputats com el personal de la cambra i el personal assessor dels grups parlamentaris poguessin conciliar millor la vida personal, laboral i familiar. Tanmateix no s'ha fet cap avaluació que permeti fer seguiment de l'acompliment d'aquesta mesura.

En les entrevistes realitzades, els membres del Parlament valoren de manera molt positiva la reducció del temps a l'hora de dinar, perquè facilita que l'activitat a l'hemicicle s'acabi abans, però les diputades i els diputats que no resideixen a Barcelona apunten que quan les sessions comencen a les 9h tenen més dificultats per conciliar, ja que, per exemple, no poden dur les criatures a l'escola. D'altra banda, l'anàlisi dels horaris dels plens (amb trams de matí i de tarda) del període legislatiu iniciat l'any 2018 mostra com en el 51% dels trams es va incomplir, per més de 15 minuts, el compromís d'horaris establerts al Pacte de la Reforma Horària. Aquest incompliment es valora de manera negativa pel personal de la cambra, el qual veu afectat el seu horari laboral per aquestes variacions.

Més enllà dels horaris dels plens, les diputades i els diputats també posen de manifest que l'elevat nombre de comissions dificulta la conciliació, sent oportú valorar la idoneïtat de limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.

D'altra banda, com mostra la Taula 2.43, l'activitat política que realitzen els partits afegeix un estrès extra a les possibilitats de conciliació. Les diputades i en menor mesura els diputats afirmen que les reunions i les activitats es realitzen al vespre o en cap de setmana de manera molt freqüent.

Taula 2.43. Amb quina freqüència ocorre que les reunions o activitats importants es realitzen al vespre o en cap de setmana?

	Diputades	Diputats	Total
Reunions/activitats associades amb el treball parlamentari	6,3 ⁺	5,8	6,0
Reunions/activitats del partit polític	8,2 [*]	7,3	7,8

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala de 0 a 10, on 10 seria la freqüència més elevada. Diferències estadísticament significatives: * $p < 0,05$; + $p < 0,1$.

D'altra banda, a la Taula 2.44 comprovem que els diputats i les diputades són els que menys consideren que es tingui en compte la perspectiva de gènere en la gestió dels horaris, ja que atorguen una valoració mitjana de 4 en una escala del 0 al 10. Assessors i assessores fan una valoració lleugerament més positiva, superant l'aprovat i situant-se en una mitjana de 5,5 punts. Finalment, el personal de la cambra és qui fa una valoració més positiva, amb una valoració mitjana de 6,9 punts. Cal apuntar que, en tots tres casos, les valoracions de les dones són més baixes que les dels homes, indicant que elles són més crítiques en aquesta qüestió.

Taula 2.44. Amb quina freqüència creus es té en compte la perspectiva de gènere pel que fa als horaris de treball del Parlament

	Dones	Homes	Total
Diputats i diputades	3,8	4,2	4,0
Assessors i assessores	4,9	6,3	5,5
Personal de la cambra	6,7	7,3	6,9

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala de 0 a 10, on 0 és "mai" i 10 és "molt sovint".

La valoració relativament positiva del personal és consistent amb la regulació horària d'aquest col·lectiu, que és avantatjosa comparada amb el conjunt del mercat de treball. Les hores setmanals de treball del personal són les corresponents a la funció pública: 37,5 hores setmanals en jornada partida i una jornada intensiva de 35 hores al gener, entre juny i setembre i en les

períodes entre legislatures. Segons la informació proporcionada, també existeix una certa flexibilitat horària pel que fa a l'entrada i a la sortida. Es tracta doncs, d'un horari que, a priori, facilita la compatibilitat d'aquesta feina amb la vida familiar i personal.

Part del personal treballa per torns (de 8 a 14.30h i de 14.00 a 20.30). Es tracta dels uixers i uixeres que realitzen diverses tasques (serveis generals, servei d'identificació, servei de reprografia, majordoms, responsables del magatzem de publicacions i de la Direcció d'Estudis Parlamentaris) així com els i les responsables i ajudants del magatzem de material, telefonistes i auxiliars de visites i de serveis educatius. En aquest cas, el personal acumula certes hores que han de ser compensades en funció de les necessitats de la cambra, i el mateix succeeix amb el personal sotmès a rotació.

De manera general, el fet que cada unitat organitzi de forma autònoma els horaris de treball i les disponibilitats horàries del personal sense criteris comuns contribueix a la percepció que perviu un presencialisme sovint innecessari que dificulta la conciliació. Aquest presencialisme, segons les entrevistes realitzades, podria afectar especialment a les persones amb jornades reduïdes per cura d'infants. Cal tenir en compte, en aquest sentit, que la realització d'hores extraordinàries en aquests casos, si bé és legal, no actua a favor d'una política horària facilitadora de les tasques de cura. D'altra banda, el fet que les hores extraordinàries no siguin actualment retribuïbles ha provocat un cert malestar entre el personal. Tanmateix, la racionalització dels horaris aconsella evitar la retribució d'aquestes hores de treball i continuar amb el criteri actual de compensar hores per hores.

Finalment, cal assenyalar que hi ha dos períodes de sessions, un que va del 16 d'agost al 31 de desembre i un altre que va del 15 de gener al 31 de juliol. Així, no s'aplica la mesura vigent en d'altres cambres, que ajusten el seu calendari a les vacances escolars (per exemple, el Parlament de Suècia).

Eix	2. La igualtat en la capacitat d'influència
Àmbit	2.3. Estructura i organització
Indicador	2.34. Existència de codis d'indumentària
Font	Entrevistes
Període	2018
Resultat	Els diputats i diputades no tenen un codi d'indumentària. Part del personal de la cambra sí que en té i, malgrat que tant homes com dones es queixen de la no adequació de la indumentària a la temperatura, aquest fet té un impacte major en les dones.
Valoració	Millorable

Al Parlament de Catalunya no s'imposa un codi d'indumentària per als diputats i les diputades, situació que sí que es dona en d'altres parlaments. Aquest fet es valora de manera positiva. No obstant això, tal com s'ha vist a l'indicador 2.9, les dones tendeixen a sentir-se més jutjades per la seva manera de vestir que els homes.

En canvi, sí que existeix un codi d'indumentària per alguns treballadors i treballadores, com és el cas del col·lectiu d'uixers/es i d'aquelles persones del Departament de Relacions Institucionals que duen a terme visites guiades del Parlament i treballen habitualment a la planta noble. Les dones tenen l'opció d'escollir entre faldilla o pantalons, juntament amb una camisa i una americana. A més, també poden escollir el tipus de sabates, ja sigui amb taló o sense, sempre que siguin de color negre. Els homes, per la seva banda, utilitzen americana i pantalons i també poden escollir el tipus de sabates. El Parlament aporta dues mudes l'any. El teixit del vestit és el mateix tot l'any. Les uixeres comenten que a l'hivern tendeixen a passar més fred que els seus companys, i es posen una samarreta i un jersei entre la camisa i l'americana i també mitges sota els pantalons. En canvi a l'estiu passen calor, ja que, com s'ha esmentat, han de portar americana. A més, el Parlament no ofereix servei de bugaderia, per tant, el personal ha d'encarregar-se de la neteja de la indumentària fora del seu horari laboral.

Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària

El tercer eix, aplicat de nou tant a diputades i diputats com al personal de la cambra i dels grups parlamentaris, analitza els mecanismes institucionals formals que promouen l'aplicació de l'enfocament de gènere i en reconeixen la seva importància política i social per al treball parlamentari.

Està conformat per tres àmbits d'anàlisi:

- *Àmbit 3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere:* Aquest àmbit analitza la presència, funcions i recursos dels òrgans dedicats a la igualtat de gènere.
- *Àmbit 3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu:* Aquest àmbit avalua l'existència d'eines i processos que assegurin la inclusió de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari.
- *Àmbit 3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària:* Aquest àmbit avalua l'existència d'eines i processos que assegurin la inclusió de la perspectiva de gènere en l'administració parlamentària.

Àmbit 3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere
Indicador	3.1. Existència d'una comissió parlamentària dedicada a la igualtat de gènere
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris Entrevistes amb diputades i diputats
Període	1980-2018
Resultat	La Comissió d'Igualtat de les Persones, nom que adopta a partir de la IX legislatura, és d'aleshores ençà una comissió de seguiment, on tots els grups i subgrups parlamentaris hi tenen representació. Ha presentat sempre una feminització molt elevada en la seva composició, sent la comissió parlamentària amb una participació més baixa dels diputats.
Valoració	Millorable

Dues terceres parts dels països de l'OCDE tenen una comissió o comitè parlamentari dedicat a la igualtat de gènere, ja sigui exclusivament dedicat a la matèria o en combinació amb altres matèries. Les funcions i mandats d'aquestes comissions varien, però la majoria exerceixen la funció legislativa i examinen alguns dels esborranys de les lleis preparades per altres comissions des de la perspectiva de gènere. En alguns països, aquesta comissió té la capacitat d'examinar tots els esborranys de les lleis per assegurar que incorporin la transversalitat de gènere i que el procés legislatiu empri dades desagregades per sexe (Mèxic, Grècia i Suècia).³⁴

En el cas del Parlament de Catalunya també hi trobem una comissió dedicada a la igualtat de gènere des de l'any 1988, que ha evolucionat al llarg del temps, com es resumeix a la Taula 3.1. La Comissió d'Estudi sobre la Igualtat d'Oportunitats Home-Dona fou creada a la III legislatura, convertint-se en la IV legislatura en una comissió de seguiment i en la VI legislatura en una comissió permanent de legislatura (comissió legislativa, en la terminologia actual). La Comissió d'Igualtat de les Persones, nom que adopta a partir de la IX legislatura, és d'aleshores ençà una comissió de seguiment, on tots els grups i subgrups parlamentaris hi tenen representació. Des de la VIII legislatura el Parlament també compta amb l'Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva.

La Comissió d'Igualtat de les Persones ha presentat històricament una feminització molt elevada en la seva composició. Encara avui, en la XII legislatura, és la comissió amb una participació més baixa dels diputats. Tan sols 4 dels 23 membres de la comissió són homes, el 17,4%. Aquest percentatge contrasta amb la comissió més masculinitzada d'entre les composades per 23 membres, la Comissió d'Assumptes Institucionals, on hi trobem un 26,1% de diputades.

³⁴ OECD (2018), *Gender-sensitive parliaments: Integrating a gender lens in parliamentary work*. Recurs disponible en línia a: <http://www.oecd.org/gender/data/gender-sensitive-parliaments-integrating-a-gender-lens-in-parliamentary-work.htm>

Taula 3.1. Comissions específiques sobre igualtat de gènere

Legislatura	Comissió
I	--
II	--
III	Comissió d'estudi sobre la Igualtat d'Oportunitats Home-Dona
IV	Comissió de seguiment dels Procés d'Equiparació Dona-Home
V	Comissió de seguiment dels Procés d'Equiparació Dona-Home Comissió d'Estudi sobre la Sida
VI	Comissió permanent de legislatura sobre el Procés d'Equiparació Dona-Home Comissió d'Estudi sobre la Sida
VII	Comissió permanent de legislatura per als Drets de les Dones
VIII	Comissió de seguiment sobre els Drets de les Dones Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva
IX	Comissió de seguiment d'Igualtat de les Persones Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva
X	Comissió de seguiment d'Igualtat de les Persones Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva
XI	Comissió de seguiment d'Igualtat de les Persones Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva
XII	Comissió de seguiment d'Igualtat de les Persones Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Les principals funcions de la Comissió d'Igualtat de les Persones són:

- Informativa: Pot recollir informació i investigar temes i casos específics, mitjançant la compareixença de persones i entitats expertes en igualtat de gènere.
- Direcció política: A través de propostes de resolució, pot emetre recomanacions sobre el treball parlamentari. No revisa les lleis que elaboren altres comissions per comprovar que inclouen la perspectiva de gènere ni tampoc supervisa si els pressupostos són sensibles al gènere.
- Control: A través del monitoratge i supervisió de l'aplicació de les lleis, fa seguiment de l'acció del govern. Pot substanciar preguntes orals i preguntes escrites.

La Comissió d'Igualtat de les Persones no exerceix la funció legislativa (elaborar lleis), però sí que pot rebre en delegació part del procés del debat d'una llei. No obstant això, els i les membres d'aquesta comissió poden substituir els diputats i diputades de la comissió legislativa competent (dependent del departament de la Generalitat de Catalunya competent en les polítiques d'igualtat de gènere)³⁵ i tramitar la llei des d'aquella comissió. Aquest va ser el cas de la 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, i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

³⁵ L'àmbit d'igualtat de gènere havia estat tradicionalment adscrit al departament responsable d'affers socials i famílies, però d'ençà de l'aprovació de la Llei 17/2015, l'Institut Català de les Dones ha passat a estar adscrit al Departament de Presidència de la Generalitat de Catalunya.

En les entrevistes realitzades a diputades i diputats han emergit dues opinions principals respecte la Comissió d'Igualtat de les Persones. D'una banda, s'apunta que caldria dotar aquesta comissió de pes legislatiu per tal de fer-la més visible i més útil, ja que actualment la seva agenda es troba subordinada al treball de les altres comissions. D'altra banda, de manera generalitzada, s'apunta que, en ocupar-se de temes molt diversos, l'àmbit de les desigualtats de gènere pot quedar diluït. Hi ha qui aposta per l'existència de dues comissions diferenciades, una d'igualtat de dones i homes i una altra d'igualtat de tracte i no discriminació.

La presència dels membres de la Comissió d'Igualtat de les Persones en altres comissions parlamentàries podria facilitar la creació de xarxes i la utilització de mecanismes per garantir que la perspectiva de gènere s'inclogui en el conjunt del treball parlamentari. La Taula 3.2 mostra el nombre de comissions legislatives, comissions creades per llei o comissions de seguiment en què participen els membres de la Comissió d'Igualtat de les Persones. Destaca la nul·la presència de membres d'aquesta comissió a la Comissió d'Economia i Hisenda.

Taula 3.2. Presència de membres de la Comissió d'Igualtat de les Persones en altres comissions parlamentàries (2019)

	Membres
Funcions socioculturals	
Comissió de Treball, Afers Socials i Famílies (CTASF)	5
Comissió de Salut (CS)	2
Comissió d'Educació/d'Ensenyament (CE)	1
Comissió de Cultura (CC)	2
Comissió de Polítiques de Joventut (CPJ)	3
Comissió de la Infància (CDI)	6
Economia	
Comissió d'Economia i Hisenda (CEH)	0
Comissió d'Empresa i Coneixement (CEC)	2
Comissió d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació (CARPA)	1
Comissió de la Sindicatura de Comptes (CSC)	2
Infraestructures	
Comissió de Medi Ambient i Sostenibilitat (CMAS)	2
Comissió de Territori (CT)	3
Funcions bàsiques	
Comissió de Justícia (CJ)	2
Comissió d'Afers Institucionals (CAI)	1
Comissió d'Interior (CI)	2
Comissió d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència (CAERIT)	1
Comissió de Polítiques Digitals i Administració Pública (CPDAP)	2
Comissió del Síndic de Greuges (CSG)	4
Comissió de Matèries Secretes i Reservades (CMSR)	0
Comissió de Control de l'Actuació de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals (CCMA)	5

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

La Comissió d'Igualtat de les Persones no té pressupost específic, com tampoc en tenen la resta de comissions. Quan cal fer una despesa, les comissions han de demanar autorització a la Mesa.

Finalment, si analitzem la intensitat del treball en el si de les comissions a través del nombre de sessions realitzades en les darreres tres legislatures, podem veure a la Taula 3.3 que la Comissió d'Igualtat de les Persones presenta una mitjana similar de sessions a la de les comissions de seguiment i a la de les comissions creades per llei, superior a la de les comissions d'estudi i inferior a la de les comissions legislatives.

Taula 3.3. Mitjana de sessions per tipus de comissió

	X Leg.	XI Leg.	XII Leg. (a gener de 2019)
Comissions legislatives*	40	23	6
Comissions creades pel reglament	17	10	3
Comissions creades per llei	20	16	7
Comissions de seguiment	21	11	4
Comissions d'estudi	9	9	2
Comissions d'investigació	18	11	5
Comissió d'Igualtat de les Persones	23	12	3

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Nota: * Excloent la Comissió del Reglament.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere
Indicador	3.2. Existència d'un grup de treball en igualtat de gènere
Font	Observació participant
Període	XII legislatura
Resultat	S'ha constituït el Grup de Treball en Equitat de Gènere per supervisar els treballs d'elaboració del pla d'igualtat intern del Parlament, integrat per representants de tots els grups parlamentaris i del personal de la cambra.
Valoració	Satisfactori

Els grups de treball, grups de referència o *caucus* de diputades són mecanismes creats als parlaments de molts països per reforçar la cooperació més enllà de les divisions partidistes i construir aliances efectives al voltant d'un objectiu comú, tal com els defineix l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE).³⁶ De manera similar, la Unió Interparlamentària (IPU) defineix aquests grups com una estructura complementària a les comissions parlamentàries que tenen una funció legislativa o de control de l'acció de govern. Aquests grups pressionen per introduir legislació en matèria d'igualtat de gènere i duen a terme activitats de divulgació i sensibilització sobre les problemàtiques socials que afecten les dones. Alguns d'aquests grups han establert una cooperació estratègica amb les comissions parlamentàries per exercir una major influència en el procés legislatiu.³⁷ A nivell europeu aquests grups existeixen en vuit parlaments, ja sigui amb estatus formal o informal, i la participació és oberta només a les diputades o tant a diputades com a diputats, com es presenta a la Taula 3.4.

Taula 3.4. Grups o *caucus* de dones en parlaments europeus

Parlament	Nom	Estatus	Membres
Andorra	Reunió de gènere	Informal	Només diputades
Estònia	Women's Union	Informal	Només diputades
Finlàndia	Network of Women in Finland's Parliament	Informal	Obert també a diputats
Georgia	Gender Equality Council	Informal	Obert també a diputats
Lituània	Seimas of the Republic of Lithuania Women's Parliamentary Group	Formal	Obert també a diputats
Sèrbia	Women Parliamentary Network / Réseau des femmes parlementaires	Informal	Només diputades
Suècia	The Speaker's reference group for gender equality	Formal	Només diputades (una representant per partit)
Ucraïna	Inter-Faction Association (IFA) "Equal Rights" in the Parliament of Ukraine; Inter-Faction Association (IFA) "Equal Opportunities" in the Parliament of Ukraine	Formal	Obert també a diputats

³⁶ EIGE (2016) *Gender-Sensitive Parliaments – Glossary of terms*. Recurs en línia disponible a: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments/glossary-terms>

³⁷ IPU, *Guidelines for women's caucuses* (2013), <http://archive.ipu.org/pdf/publications/caucus-e.pdf>

Font: Elaboració pròpia a partir de IPU *Database on Women's Caucuses*, <http://w3.ipu.org/>

Cal destacar que el setembre de 2018 es va constituir al Parlament de Catalunya el Grup de Treball en Equitat de Gènere. Està integrat per representants de tots els grups i subgrups parlamentaris, representants del personal del Parlament, personal del Gabinet de Presidència, personal de la Secretaria General i l'equip de consultores que acompanya el Parlament en els treballs d'elaboració d'un pla d'igualtat intern. L'objectiu actual del grup és participar dels treballs de la diagnosi de la situació de la igualtat de dones i homes al Parlament i de la discussió del primer pla d'igualtat de gènere de la institució.

No s'ha decidit encara sobre la continuïtat d'aquest grup de treball un cop sigui aprovat el pla d'igualtat, ni quina activitat podria desenvolupar. Seria recomanable la permanència en el temps d'aquest grup de treball, definint-ne els objectius i redefinint-se, si escau, la seva composició. Una de les funcions que podria assumir seria el seguiment de l'execució de les accions previstes en el pla d'igualtat.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere
Indicador	3.3. Existència d'una unitat d'igualtat de gènere en l'administració parlamentària
Font	Secretaria General
Període	2019
Resultat	No ha existit mai una unitat especialitzada en igualtat de gènere en el si de l'estructura parlamentària.
Valoració	Insatisfactori

A data d'avui, el Parlament de Catalunya no compta amb un òrgan responsable dins la seva estructura administrativa que pugui garantir l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de llurs polítiques, incloent la legislació, la gestió dels recursos humans, la contractació administrativa, la política de subvencions i ajuts o els programes de seguretat, salut i riscos laborals. Tampoc s'ha destinat una partida pressupostària específica a la promoció de la igualtat de gènere.

Al Parlament Europeu, per exemple, el *High-Level Group on Gender Equality and Diversity*, és el grup responsable de promoure la plena igualtat de dones i homes en tots els aspectes de la vida laboral a l'administració parlamentària.

Atès el compromís institucional per la igualtat efectiva de dones i homes en el Parlament que es desprèn dels treballs iniciats per a l'elaboració d'un pla d'igualtat intern, caldria crear una estructura especialitzada que vetlli per la implementació efectiva del pla d'igualtat i l'aplicació de la transversalitat de gènere en el conjunt de l'activitat de la institució i de l'administració parlamentària.

Entre les tasques d'aquesta unitat hi hauria la coordinació de la recollida sistemàtica de la variable sexe que hauria de ser realitzada pels diferents departaments, el tractament i realització d'informes periòdics amb aquestes dades, el seguiment de la implementació del pla i l'assessorament especialitzat en aquesta matèria i la prevenció i l'atenció en episodis de violència masclista i LGTBI.

Àmbit 3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.4. Bretxa de gènere en les compareixences a les comissions parlamentàries
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	X, XI i XII legislatures (fins 16.04.2019)
Resultat	Malgrat que s'ha reduït la sobrerrepresentació masculina en les compareixences en les comissions parlamentàries, s'observa encara una bretxa de gènere substancial. Del 24,1% de compareixences realitzades per dones a la X legislatura s'ha passat al 35,8% a la XII legislatura.
Valoració	Millorable
Observacions	Es recompten compareixences, no persones, podent-se donar el cas que una persona hagi comparegut en més d'una ocasió.

El Parlament de Catalunya no ha produït informes anuals o al final de la legislatura que documentin la diversitat en el nombre i tipus de compareixents a les comissions parlamentàries, amb l'objectiu de mesurar i d'alertar sobre la bretxa de gènere que es pugui produir. Aquesta informació es recull en els parlaments del Regne Unit, Gal·les i Suècia.

En aquest indicador es recullen el nombre de compareixences en les comissions parlamentàries de dones i homes, excloent els membres del Govern³⁸. Tal com mostren les següents taules (Taula 3.5, Taula 3.6 i Taula 3.7), en les darreres tres legislatures s'observa una bretxa de gènere favorable als homes en el nombre de compareixences. A la X legislatura les dones van representar el 24,1% del total de compareixents (499 de 2069), una proporció que va augmentar al 30% en l'XI legislatura (210 de 699) i al 35,8% en el període analitzat de la XII legislatura (54 de 151). Aquest percentatge està lluny de reflectir el 51% de dones que componen la societat catalana.

La proporció de compareixences realitzades per dones i per homes presenta diferències notables segons les comissions. A la X legislatura només 4 comissions superaren el 40% de dones compareixents i en 2 comissions la proporció fou superior al 30% (i inferior al 40%). En l'XI i la XII legislatures 7 comissions superaren el 40% i 3 superaren el 30%.

La Comissió d'Igualtat de les Persones ha estat sempre la comissió amb una participació més elevada de dones compareixents, seguida de la Comissió de la Infància. La resta de comissions amb una proporció més alta de dones compareixents acostumen a ser les comissions on també hi ha un percentatge més elevat de diputades, reflectint aquí també, doncs, la segregació horitzontal que s'ha destacat en l'indicador 2.3.

³⁸ Podria donar-se algun cas de membres del Govern o de la Cambra que no estiguin codificats a la base de dades SIAP i que apareguin, per tant, en aquest recompte.

Taula 3.5. Bretxa de gènere en les compareixences, X legislatura

	Homes	Dones	% Dones
CIP – Comissió d'Igualtat de les Persones	41	70	63,1%
CCMA – Comissió de Control de l'Actuació de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals	7	7	50,0%
CDI – Comissió de la Infància	31	25	44,6%
CPLD – Comissió de Polítiques de Lluita contra la Desocupació	11	8	41,1%
CERH – Comissió d'Estudi de la Reforma Horària	32	15	31,9%
CEMSOPUM – Comissió d'Estudi dels Models de Seguretat i Ordre Públic i de l'Ús de Material Antiavalots en Esdeveniments de Masses	23	10	30,3%
CJDH – Comissió de Justícia i Drets Humans	99	36	26,7%
CBFI – Comissió de Benestar, Família i Immigració	141	51	26,6%
CTS – Comissió de Territori i Sostenibilitat	61	22	26,5%
CAUEC – Comissió d'Acció Exterior, Unió Europea i Cooperació	61	21	25,6%
CS – Comissió de Salut	48	15	23,8%
CEU – Comissió d'Ensenyament i Universitats	85	26	23,4%
CAI – Comissió d'Afers Institucionals	240	56	23,3%
CEF – Comissió d'Economia, Finances i Pressupost	94	24	20,3%
CEC – Comissió d'Empresa i Ocupació	151	38	20,1%
CPJ – Comissió de Polítiques de Joventut	44	11	20,0%
CEPPMEC – Comissió d'Estudi de les Polítiques Públiques en Matèria d'Economia Col·laborativa	17	4	19,0%
CEPFH – Comissió d'Estudi dels Permisos de Prospecció i Explotació d'Hidrocarburs no Convencionals per mitjà de Fracturació Hidràulica	2	9	18,2%
CESV – Comissió d'Estudi de la Seguretat Viària	2	9	18,2%
CARPAMN – Comissió d'Agricultura, Ramaderia, Pesca, Alimentació i Medi Natural	41	9	17,3%
CIFEFF – Comissió d'Investigació sobre el Fraus i l'Evasió Fiscals i les Pràctiques de Corrupció Política	48	10	17,2%
CI – Comissió d'Interior	42	7	16,7%
CEDD – Comissió d'Estudi del Dret a Decidir	11	2	15,4%
CCL – Comissió de Cultura i Llengua	89	16	15,2%
CSC – Comissió de la Sindicatura de Comptes	6	1	14,3%
CIREF – Comissió d'Investigació sobre les Possibles Responsabilitats Derivades de l'Actuació i la Gestió de les Entitats Financeres i la Possible Vulneració dels Drets dels Consumidors	62	8	11,4%
CIGAS – Comissió d'Investigació sobre la Gestió en l'Àmbit Sanitari i les Relacions entre el Sector Públic Sanitari i les Empreses	30	2	6,25%
CIFS – Comissió d'Investigació sobre la Fallida de Spanair	35	1	2,8%
Total	1570	499	24,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Taula 3.6. Bretxa de gènere en les compareixences, XI legislatura

	Homes	Dones	% Dones
CIP – Comissió d'Igualtat de les Persones	12	20	62,5%
CDI – Comissió de la Infància	13	15	53,6%
CS – Comissió de Salut	28	28	50,0%
CSC – Comissió de Seguretat Viària	4	4	50,0%
CE – Comissió d'Ensenyament/d'Educació	9	8	47,1%
CC – Comissió de Cultura	11	8	42,1%
CT – Comissió de Treball	17	12	41,4%
CEMCORD – Comissió d'Estudi de les Mesures de Lluita contra la Corrupció per a la Regeneració Democràtica	31	19	38,0%
CASF – Comissió d'Afers Socials i Famílies	27	16	37,2%
CJ – Comissió de Justícia	28	13	31,7%
CPJ – Comissió de Polítiques de Joventut	41	16	28,1%
CGAPH – Comissió de Governació, Administracions Públiques i Habitatge	19	5	26,3%
CEEA – Comissió d'Estudi del Treball Autònom	3	1	25,0%
Comissió d'Estudi de l'Emprenedoria i dels Autònoms			
CI – Comissió d'Interior	9	3	25,0%
CAERIT – Comissió d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència	31	7	18,4%
CEPC – Comissió d'Estudi del Procés Constituent	10	2	16,7%
CEH – Comissió d'Economia i Hisenda	25	5	16,7%
CARPA – Comissió d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	21	4	16,0%
CAI – Comissió d'Afers Institucionals	22	4	15,4%
CEC – Comissió d'Empresa i Coneixement	42	7	14,3%
CIOC – Comissió d'Investigació sobre l'Operació Catalunya	19	3	13,6%
CMAS – Comissió de Medi Ambient i Sostenibilitat	29	4	12,1%
CEPISA – Comissió d'Estudi de les Polítiques Industrials en el Sector de l'Automoció	8	1	11,1%
CT – Comissió de Territori	26	2	7,1%
CSC – Comissió de la Sindicatura de Comptes	3	0	0%
Total	489	210	30,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Taula 3.7. Bretxa de gènere en les compareixences, XII legislatura

	Homes	Dones	% dones
CIP – Comissió d'Igualtat de les Persones	1	5	83,3%
CPDAP – Comissió de Polítiques Digitals i Administració Pública	1	5	83,3%
CDI – Comissió de la Infància	1	4	80,0%
CPJ – Comissió de Polítiques de Joventut	5	7	58,3%
CC – Comissió de Cultura	2	2	50,0%
CCMA – Comissió de Control de l'Actuació de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals	1	1	50,0%
CETA – Comissió d'Estudi del Treball Autònom	2	2	50,0%
CIAA – Comissió d'Investigació sobre els Atemptats del 17 i el 18 d'Agost de 2017	20	15	42,9%
CS – Comissió de Salut	4	2	33,3%
CIPC – Comissió d'Investigació sobre el Projecte Castor	11	5	31,3%
CTASF – Comissió de Treball, Afers Socials i Famílies	12	4	25,0%
CAERIT – Comissió d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència	5	1	16,7%
CEC – Comissió d'Empresa i Coneixement	5	1	16,7%
CI – Comissió d'Interior	1	0	0%
CIACE – Comissió d'Investigació sobre l'Aplicació de l'Article 155 de la Constitució Espanyola a Catalunya	4	0	0%
CJ – Comissió de Justícia	5	0	0%
CE – Comissió d'Ensenyament/d'Educació	1	0	0%
CSC – Comissió de la Sindicatura de Comptes	1	0	0%
CT – Comissió de Territori	2	0	0%
CAI – Comissió d'Afers Institucionals	6	0	0%
CARPA – Comissió d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	7	0	0%
Total	97	54	35,8%

Font: Elaboració pròpia les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.5. Proporció de compareixents amb expertesa en igualtat de gènere en relació al conjunt de compareixences
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	X a XII legislatura (a gener de 2019)
Resultat	La proporció de compareixents amb expertesa en igualtat de gènere i diversitat sexual és molt baixa en el conjunt de comissions. La major part d'aquestes compareixences se substancien en la Comissió d'Igualtat de les Persones.
Valoració	Insatisfactori

Ja sigui en la funció consultiva o supervisora de l'acció del Govern que realitza el Parlament trobem compareixences de persones expertes en igualtat de gènere i/o diversitat sexual. Fonamentalment, aquestes compareixences se substancien a la Comissió d'Igualtat de les Persones. Globalment, representen una proporció molt baixa del total de compareixences que es realitzen al llarg d'una legislatura, com mostra la Taula 3.8.

En la X legislatura, del total de 2.069 compareixences que es van realitzar, tan sols 109 tenien a veure amb les matèries aquí analitzades, el 5,3%. En l'XI legislatura, aquestes compareixences representaren el 4% del total, el mateix percentatge que a la XII legislatura (fins a gener de 2019). Novament, aquest indicador suggereix una baixa transversalització de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari.

Taula 3.8. Proporció de compareixences amb expertesa en igualtat de gènere i/o diversitat sexual

	X leg.	XI leg.	XII leg.
Compareixença en la Comissió d'Igualtat de les Persones	22 (20,2%)	19 (67,9%)	5 (83,3%)
Compareixença en procediments legislatius en la Comissió d'Igualtat de les Persones	71 (65,1%)	--	--
Compareixença en d'altres comissions	16 (14,7%)	9 (32,1%)	1 (16,7%)
Total	109 (100%)	28 (100%)	6 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.6. Disponibilitat d'assessorament amb expertesa en igualtat de gènere en l'administració parlamentària
Font	Qüestionari emplenat pels grups i subgrups parlamentaris Qüestionari emplenat pels partits polítics Estatuts del Règim i Govern Interiors del Parlament de Catalunya
Període	2019
Resultat	No hi ha personal amb expertesa en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'administració parlamentària.
Valoració	Insatisfactori

Els Estatuts del Règim i Govern Interiors estableixen a l'article 10 que la tasca del cos de lletrats és l'assistència, l'assessorament i el suport a les tasques parlamentàries dels òrgans de la cambra. A l'article 12, també s'indica que la Secretaria General pot assignar a un/a dels lletrats o lletrades la tasca exclusiva de prestar assessorament jurídic especialitzat en un dels àmbits de l'activitat parlamentària i administrativa de l'organització de la cambra. Així, correspondria a aquest lletrat o lletrada l'emissió d'un informe jurídic en aquesta matèria quan sigui exigida per la legislació aplicable o sol·licitada per la Secretaria General, iniciativa pròpia o a petició del centre gestor corresponent.

No obstant això, l'administració parlamentària no compta amb personal especialitzat en matèria d'igualtat de gènere. Dins del cos de lletrats i lletrades, hi ha una persona que s'encarrega de supervisar que la legislació que s'aprova compleixi la normativa vigent en matèria d'igualtat, però no té assignada la funció d'assessorar en aquesta matèria. Tampoc trobem personal especialitzat en igualtat de gènere entre els gestors i gestores parlamentaris, l'estructura administrativa que duu a terme activitats de suport administratiu, tècnic o material de les comissions parlamentàries.

Més enllà de l'administració parlamentària, alguns partits disposen d'una secretària o àrea de dones o feminisme (vegis indicador 1.7) que proporciona assessorament als grups parlamentaris en l'activitat relacionada amb les polítiques d'igualtat de gènere. Alguns grups parlamentaris compten també amb personal assessor que té formació i expertesa en la incorporació de la perspectiva de gènere, com és el cas d'ERC, CatECP i la CUP. Finalment, la major part dels grups parlamentaris mantenen contactes i realitzen consultes a entitats de dones o feministes.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.7. Impartició de formació en transversalitat de gènere per a diputades i diputats
Font	Formulari emplenat pels partits polítics que integren els grups i els subgrups parlamentaris
Període	2019
Resultat	Els diputats i les diputades no reben formació en perspectiva de gènere per part del Parlament. Alguns partits polítics realitzen formació interna en matèria d'igualtat de gènere o de drets de les persones LGBTI, però aquesta formació no arriba a tots els diputats i diputades.
Valoració	Millorable

La capacitat d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en les diferents funcions de la cambra depèn en bona mesura de la formació que tinguin els membres del Parlament. Aquesta formació és bàsica, tant per a la funció legislativa com per a la funció supervisora de l'acció del Govern.

Per part del Parlament s'organitzen poques formacions dirigides a les diputades i els diputats (accions formatives relacionades amb el 'Parlament saludable', cursos d'anglès, de pressupostació o d'informàtica). Aquestes formacions es gestionen des de la Mesa del Parlament. A data d'avui, no s'ha impartit cap formació sobre perspectiva de gènere ni amb perspectiva de gènere sobre producció legislativa o sobre pressupostos.

Aquest dèficit es veu compensat parcialment amb la formació que gairebé tots els partits polítics imparteixen a la seva militància, als càrrecs del partit i a diputats i diputades, tal com s'indica a la Taula 3.9.

Taula 3.9. Impartició de formació sobre transversalitat de gènere per part dels partits

	Militància		Càrrecs partit		Diputats/des	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
ERC	X		X		X	
PSC	X		X		X	
CatEC	X		X		X	
Podem	X		X		X	
CUP	X		X		X	
PDECAT	X			X		X
Cs	X		X		X	
PPC		X		X		X

Font: Elaboració pròpia.

Tanmateix, a través de l'enquesta realitzada als diputats i les diputades, podem comprovar que només el 45,8% dels membres del Parlament han rebut formació en igualtat de gènere, concretament el 47,3% de les diputades i el 43,9% dels diputats. Com mostra la Taula 3.10, els

percentatges són encara més baixos en la formació en matèria de drets de les persones LGBTI, havent rebut formació en aquesta matèria tan sols el 27,3% de les diputades i el 14,6% dels diputats. En l'àmbit de prevenció i actuació vers l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, només el 18,8% dels membres del Parlament asseguren haver-se format en aquest aspecte (el 23,6% de les diputades i el 12,2% dels diputats).

En absència de formació especialitzada, és més difícil que la perspectiva de gènere impregni el treball parlamentari. La Taula 3.10 també indica que les diputades estan més formades en aquestes matèries que els diputats, fet que reforça un imaginari social que responsabilitza a les dones de les polítiques d'igualtat de gènere, de les polítiques de antidiscriminació i de la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Taula 3.10. Percentatge de diputats i diputades que han rebut formació en diferents matèries

	Diputades	Diputats	Total
Igualtat de gènere	47,3%	43,9%	45,8%
Drets de les persones LGBTI	27,3%	14,6%	21,9%
Prevenció i actuació vers l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual	23,6%	12,2%	18,8%
Oratòria o comunicació política	63,6%	58,4%	61,5%
Pressupostos	36,4%	46,4%	40,6%
Procediment legislatiu	54,6%	53,7%	54,2%
Funció supervisora	9,1%	7,3%	8,3%

Font: Elaboració pròpia.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.8. Existència de fons documentals sobre polítiques d'igualtat de gènere
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	2019
Resultat	El 3,1% dels llibres del fons modern de la Biblioteca del Parlament tracten matèries relacionades amb dones, igualtat de gènere, feminisme o col·lectiu LGBTI, malgrat el treball en col·laboració amb altres biblioteques amplia l'accés a referències d'aquesta temàtica. La Direcció d'Estudis Parlamentaris ha elaborat algunes publicacions relacionades amb aquestes matèries.
Valoració	Millorable
Observacions	Els documents del fons bibliogràfic i documental poden tenir associat més d'un descriptor.

Per facilitar la transversalització de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari resulta imprescindible comptar amb un bon fons documental sobre polítiques d'igualtat de gènere.

D'una banda, el fons bibliogràfic i documental gestionat pel Departament d'Estudis Parlamentaris inclou diferents descriptors relacionats amb les dones, la igualtat de gènere, el feminisme o el col·lectiu LGBTI, tal com mostra la Taula 3.11. Els documents relacionats amb aquestes temàtiques representen un total de 901 registres diferents, que contrasta, per exemple, amb les 29.924 entrades de llibres del fons publicats entre 1980-2018 (fons modern). Globalment, tan sols l'3,1% dels registres dels llibres del fons modern del Parlament tenen a veure amb les matèries analitzades aquí, un percentatge extremadament baix.

Taula 3.11. Nombre de documents sobre igualtat per descriptor

Descriptor	Nombre de documents
Descriptor genèric "Dona"	416
Igualtat home-dona	265
Igualtat de tracte	161
Discriminació sexual	105
Drets de la dona	102
Moviment feminista	80
Paritat de sexes	79
Lluita contra la discriminació	73
Minoria sexual	57
Igualtat davant la llei	35
Discriminació basada en l'orientació sexual	17
Feminisme	12

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Cal destacar però que la biblioteca del Parlament comparteix fons amb altres biblioteques a partir de catàlegs col·lectius, que fomenten i faciliten el préstec interbibliotecari, com ara el Catàleg Col·lectiu d'Universitats Catalunya. També col·labora estretament amb les Biblioteques Especialitzades de la Generalitat de Catalunya (BEG), entre les quals, la Biblioteca de l'Institut Català de les Dones, amb qui s'hi manté una col·laboració fluida. També en forma part el DIXIT, centre de documentació de serveis socials, que compta amb un fons especialitzat en matèria LGTBI.

D'altra banda, la Direcció d'Estudis Parlamentaris ha elaborat alguns dossiers relacionats amb les matèries esmentades. Es tracta del dossier número 8, *"La Dona: lleis, resolucions, mocions i declaracions institucionals (I a XII Legislatura)"*, i del dossier número 2, *"La dona al Parlament de Catalunya"*. També ha produït dues bibliografies temàtiques especialitzades, una sobre llibres escrits per/sobre diputades i un altre sobre dona i participació política. Finalment, la Direcció d'Estudis Parlamentaris ha elaborat quatre dossiers legislatius en les matèries analitzades: número 12 *"Proposició de llei d'igualtat entre dones i homes. 15/04/2015"*; número 13 *"Proposició de llei de drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia. 02/09/2014"*; número 64 *"Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. 14/02/2017"*; i número 77 *"Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. 20/11/2018"*. Aquests dossiers proporcionen informació relacionada amb el marc jurídic, normativa comparada, les tramitacions parlamentàries anteriors que hi estiguin relacionades i bibliografia sobre la matèria.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.9. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en el Reglament del Parlament de Catalunya
Font	Reglament del Parlament de Catalunya
Període	2019
Resultat	El Reglament del Parlament de Catalunya és fonamentalment cec al gènere, fet que requereix atenció urgent. Essent la norma jurídica primària de la institució, resulta una eina clau per a la implementació efectiva del pla intern d'igualtat de gènere que aprovi la cambra.
Valoració	Insatisfactori

L'informe d'impacte de gènere del Reglament del Parlament de Catalunya elaborat per l'equip de consultores ha constatat la ceguesa al gènere d'aquesta norma i aporta dades que justifiquen la necessitat de revisar-lo tot transversalitzant la perspectiva de gènere (vegeu l'Annex 3).

Enlloc del RPC es fa referència a les dones, a la igualtat, al sexe o al gènere, ni tampoc a la discriminació per aquest motiu que pugui ocórrer en l'activitat parlamentària. La ceguesa al gènere és especialment pronunciada pel que fa a l'accés als òrgans de decisió i a la capacitat d'influència. La perspectiva de gènere no ha estat incorporada tampoc en l'articulat relatiu al procés legislatiu. La valoració és més positiva pel que fa a les mesures de conciliació, tot i que també en aquest aspecte hi ha marge de millora.

Finalment, de la revisió del llenguatge emprat en el RPC es fa palès que al llarg del text s'empren diferents usos lingüístics, amb predomini del masculí genèric, tenint com a conseqüència que es reforça l'associació entre masculinitat, política institucional i poder.

El RPC, en tant que norma jurídica primària de la institució que regula l'organització interna, el funcionament i el procediment per exercir les seves funcions, és una de les eines facilitadores per un desplegament efectiu del futur pla d'igualtat intern. El grau en què la transversalitat de la perspectiva de gènere quedi recollida en el RPC determinarà, doncs, l'aplicació d'aquest principi d'actuació dels poders públics en tots els àmbits d'actuació parlamentària.

Cal destacar que l'informe d'impacte de gènere sobre el Reglament del Parlament de Catalunya elaborat per les consultores està sent valorat per la Comissió del Reglament en els seus treballs de reforma.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.10. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els processos pressupostaris
Font	Llei d'Igualtat 17/2015 Informe anual de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2017 (ICD)
Període	2019
Resultat	La tramitació parlamentària de la llei de pressupostos no té en compte la perspectiva de gènere.
Valoració	Insatisfactori

L'article 17 de la Llei 17/2015 obliga a acompanyar els pressupostos d'un informe d'impacte de gènere, incloent les memòries dels programes pressupostaris de cada departament de la Generalitat. La Taula 3.12 mostra els programes pressupostaris que van ser informats amb aquest informe l'any 2017. Com que els projectes de llei de pressupostos elaborats pel Govern es modifiquen en la tramitació parlamentària, cal tenir en compte la perspectiva de gènere en el transcurs del procés de tramitació així com en la fiscalització posterior del pressupost executat.

Taula 3.12. Programes pressupostaris informats amb impacte de gènere

	Sí	No
Departament de Presidència	3	--
Departament de Vicepresidència i Economia i Hisenda	4	10
Departament d'Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència	1	6
Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge	0	10
Departament d'Ensenyament	--	6
Departament de Salut	2	5
Departament d'Interior	1	5
Departament de Territori i Sostenibilitat	15	0
Departament de Cultura	3	4
Departament de Justícia	4	2
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies	2	11
Departament d'Empresa i Coneixement	5	10
Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	4	9

Font: *Informe anual de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2017*, pp. 28-29.

No existeix cap mecanisme que analitzi des d'una perspectiva de gènere el pressupost de la Generalitat de Catalunya en la seva tramitació parlamentària. A més de la vigilància activa de la Comissió d'Economia i Hisenda, en el cas de posar-se en marxa l'Oficina pressupostària del Parlament prevista en el Reglament del Parlament de Catalunya caldria assignar-li la responsabilitat de vetllar per la transversalització de la perspectiva de gènere en la llei de pressupostos. Així mateix, donat que la Sindicatura de Comptes depèn orgànicament del Parlament, caldria que s'integrés la transversalitat de gènere en la seva fiscalització externa dels comptes i de la gestió econòmica del sector públic de Catalunya.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu
Indicador	3.11. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els plans estratègics del Parlament
Font	Pla d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea
Període	2019
Resultat	El <i>Pla d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea</i> no menciona la igualtat de gènere de manera explícita ni implícita, ni tampoc ha tingut en compte la perspectiva de gènere en la seva elaboració.
Valoració	Insatisfactori

El Parlament disposa d'un pla estratègic en matèria de política exterior, el *Pla d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea*.

Aquest pla no esmenta la igualtat de gènere de manera explícita, ni tampoc la inclou implícitament, evidenciant que no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament dels objectius, les finalitats estratègiques o les propostes d'actuació.

El Parlament de Catalunya podria impulsar diferents actuacions que incorporin la perspectiva de gènere en el treball parlamentari en els espais de coordinació i cooperació internacionals en què participi.

Àmbit 3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària
Indicador	3.12. Impartició de formació amb perspectiva de gènere dirigida al personal de la cambra i assistència segons sexe
Font	Departament de Recursos Humans Enquesta al personal de la cambra
Període	2018-2019
Resultat	Només s'han realitzat tres formacions amb perspectiva de gènere adreçades al personal treballador. Pel que fa a l'assistència, les dones participen en major mesura a les formacions que els homes.
Valoració	Insatisfactori

La formació és un àmbit imprescindible per poder incloure la perspectiva de gènere de manera efectiva a l'administració parlamentària. Al llarg de l'any 2018, el personal de la cambra va participar en 71 cursos, dels quals només 3 incorporaven la perspectiva de gènere: curs de contractació amb perspectiva de gènere; jornada sobre els nous protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual; i presentació del Pla d'igualtat entre dones i homes de la Generalitat de Catalunya.

A més, del total de 227 persones que integren la plantilla de la cambra, només varen participar en aquests cursos dues persones (una treballadora en el primer curs, de 10 hores de durada, i un treballador en el segon curs, d'una durada de 5 hores).

Malgrat que les dones representen el 57% de la plantilla, del conjunt de 1.832 hores de formació que ha rebut el personal del Parlament, el 68,6% d'aquestes hores les han rebudes les treballadores. S'observa una proporció semblant pel que fa a l'assistència, tal com mostra la Taula 3.13 pels darrers quatre anys.

Taula 3.13. Assistència a les sessions formatives segons sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	N
2015	72	33,3%	144	66,7%	216
2016	119	42,0%	164	58,0%	283
2017	76	35,5%	138	64,5%	214
2018	48	31,4%	105	68,6%	153
Total	315	36,4%	551	63,6%	866

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Recursos Humans.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària
Indicador	3.13. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els Estatuts del Règim i el Govern Interiors
Font	Estatuts del Règim i el Govern Interiors del Parlament de Catalunya
Període	2019
Resultat	Els ERGI fan esment a la no discriminació però no inclouen mecanismes concrets per afavorir la igualtat entre homes i dones ni incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal.
Valoració	Millorable

Els Estatuts del Règim i el Govern Interiors són el document que regula el funcionament de l'administració parlamentària. Això inclou les funcions de les persones responsables del seu govern, l'estructura organitzativa, així com els drets i obligacions del seu personal.

Els ERGI reconeixen la no discriminació per raó de gènere en diversos apartats, concretament en l'article 73 (de drets dels funcionaris), l'article 102 (principis ètics dels funcionaris), l'article 103 (dels principis de conducta) i l'article 51.2 (principis de selecció del personal). Tanmateix, manquen elements específics que estableixin la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere com a part integral del funcionalment i govern de l'administració parlamentària. A continuació, s'apunten, a mode il·lustratiu, diversos elements que podrien ser incorporats als ERGI, en el marc d'un procés de revisió acompanyat d'un informe d'impacte de gènere:

- Establir l'existència obligatòria d'un protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere, responsabilitzant l'Àrea d'Organització i Desenvolupament de Recursos Humans (article 18.8) de la difusió d'aquest instrument.
- Crear una Oficina d'Igualtat de Gènere per implementar i fer seguiment del pla d'igualtat intern del Parlament.
- Incloure la promoció d'un clima laboral sense discriminacions sexistes ni homòfobes i la prevenció de la violència masclista entre les funcions de l'Àrea d'Acció Social i Atenció Personal (article 18.7).
- Incloure entre les funcions de l'Oficina pressupostària del Parlament l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos pressupostaris (article 33).
- Incorporar l'acció positiva en la contractació com a estratègia per a garantir la diversitat en la plantilla (article 51).
- Establir la garantia de paritat en la composició dels òrgans de selecció del personal (article 55) així com en la comissió tècnica d'avaluació en els concursos (article 66).
- Actualitzar el permís per paternitat conforme el marc normatiu vigent (article 84).
- Incorporar el criteri de la paritat en la composició del Consell de Personal (article 112).
- Revisar la redacció del document amb criteris de llenguatge inclusiu.

Seria recomanable realitzar un informe d'impacte de gènere dels ERGI, tenint en compte tant la part dispositiva com l'ús del llenguatge.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària
Indicador	3.14. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament
Font	Secretaria General
Període	2019
Resultat	El pressupost del Parlament no incorpora la perspectiva de gènere.
Valoració	Insatisfactori

La importància de la pressupostació sensible al gènere és emfasitzada pel Parlament Europeu en el seu *Report on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament* (2015/2230(INI)), elaborat pel Committee on Women's Rights and Gender Equality. En aquest document, el Comitè sosté que *"Un pressupost de gènere, que inclogui la planificació, la programació i la pressupostació que contribueixi al progrés de la igualtat de gènere i al compliment dels drets de les dones, és una de les eines clau utilitzades pels policymakers per fer front a les desigualtats de gènere; (...) en aquest context, és clau crear una capacitat interna per elaborar pressupostos sensibles al gènere, amb l'objectiu de millorar el control del Parlament en aquests assumptes"*. El document també assenjala que les decisions sobre les despeses i els ingressos tenen un impacte molt diferent sobre les dones i els homes i emfasitza que els diputats i les diputades dels comitès competents han de tenir en compte aquests diferents efectes en el disseny dels pressupostos. Finalment, es destaca que l'anàlisi de gènere del pressupost promou el rendiment de comptes i la transparència respecte el compromís del parlament amb la igualtat de gènere.

Així, tal com indiquen diferents organitzacions internacionals (UE, OCDE, Consell d'Europa, etc), una anàlisi d'impacte de gènere i les correccions oportunes del pressupost són una de les eines més efectives de què disposen les administracions públiques per fer avançar la igualtat de gènere.

Dels diversos apartats que inclou el pressupost del Parlament, l'anàlisi de gènere del capítol I (remuneracions del personal) pot reflectir les condicions de treball del personal de la cambra i dels diputats i les diputades (que ja han estat analitzats en l'actual informe). D'altra banda, en els capítols II (despeses corrents de béns i serveis) i IV (transferències corrents) hi ha diferents partides que poden tenir un impacte de gènere en funció de com es distribueixin els recursos. En particular, les despeses previstes en els articles 23 (indemnitzacions per raó del servei) i 48 (transferències a famílies, institucions sense fi de lucre i altres ens corporatius) i en els conceptes 226 (despeses diverses com la formació del personal) i 227 (treballs realitzats per persones físiques o jurídiques). La pertinença de gènere hauria de ser analitzada també en la resta de capítols del pressupost.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'administració parlamentària
Indicador	3.15. Aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos i la salut laboral
Font	Departament de Recursos Humans Comitè de Prevenció de Riscos Laborals
Període	2019
Resultat	El personal que gestiona l'aplicació del protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe no sembla disposar d'expertesa en matèria d'assetjament sexual. La composició del Comitè de Prevenció de Riscos Laborals del parlament no és paritària.
Valoració	Millorable

La prevenció de riscos laborals en el Parlament de Catalunya recau en dos òrgans, un d'intern i un d'extern. Un tècnic de prevenció de riscos laborals en plantilla s'ocupa de coordinar les tasques a desenvolupar entre aquests dos òrgans.

L'òrgan intern és el Comitè de Prevenció de Riscos Laborals format per representants de la institució (el Secretari o Secretaria General, un membre de la Mesa i la persona que coordina els Serveis d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat) i per tres persones delegades de prevenció que són representants del personal de la cambra. Així, actualment, la composició d'aquest comitè no és paritària, com mostra la Taula 3.14.

Taula 3.14. Composició dels òrgans de prevenció de riscos laborals

	Dones	Homes	Total
Comitè de Prevenció de Riscos Laborals	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6 (100%)
Servei de Prevenció Aliè	2 (40%)	3 (60%)	5 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Recursos Humans.

Les persones del Comitè de Prevenció de Riscos Laborals reben un curs formatiu de nivell bàsic sobre la prevenció de riscos laborals impartit per part de l'Institut de Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat de Catalunya, que té una durada de 30 hores. En el marc d'aquest curs, a la sessió referent a Psicosociologia i primers auxilis, de 5 hores de durada, un dels continguts de la sessió fa referència a l'assetjament psicològic i l'assetjament sexual. Així mateix, una persona delegada de prevenció va assistir l'any 2016 a la *Jornada sobre nous protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual* impartida per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, de 4 hores de durada, on es va treballar l'aplicació del *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, que és l'utilitzat al Parlament de Catalunya en el cas de denúncies que afectin a dues persones de la plantilla.

D'altra banda, el Servei de Prevenció Aliè és un òrgan format per professionals externs al Parlament de Catalunya. A continuació es detallen les tasques que desenvolupen cadascun dels perfils que l'integren:

- Avaluació de riscos laborals i formació: format per una tècnica experta en prevenció de riscos laborals amb especialitats en seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia, i psicologia
- Vigilància de la salut: dues persones expertes en medicina del treball (actualment, un metge i una infermera)
- Vigilància de la salut i promoció de la salut: una metgessa experta en medicina del treball amb una presència diària de 3,5 hores al dispensari del Parlament.
- Avaluació de factors psicosocials: un tècnic especialista en ergonomia i psicosociologia.

El Servei de Prevenció Aliè, doncs, té una composició paritària, amb una majoria de dones (del 60%). El tècnic especialista en Ergonomia i Psicosociologia i en tècniques d'entrevista que desenvolupa tasques d'avaluació de factors psicosocials i el metge especialista en medicina del treball que desenvolupa tasques de vigilància de la salut són les persones encarregades d'actuar en cas d'aplicar-se el Protocol. Per tant, les dues persones que gestionen aquests casos són homes.

Finalment, l'any 2015 es va realitzar una enquesta de valoració de riscos psicosocials per tal de conèixer les percepcions del personal respecte aquesta qüestió. Van respondre l'enquesta 183 persones. Cal destacar que els resultats no es van desagregar per sexe per tal de garantir l'anonimat de les respostes, però això invisibilitza aquelles problemàtiques que poden tenir una major incidència sobre les dones i impossibilita la incorporació de la perspectiva de gènere en les mesures a adoptar.

Eix	3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
Àmbit	3.3. Eines de la transversalitat de gènere
Indicador	3.16. Grau d'inclusió de criteris de responsabilitat social i igualtat de gènere en les clàusules de contractació de les empreses externes
Font	Plec de clàusules administratives de licitacions, adjudicacions i formalitzacions, de gener a maig de 2019 Llei 17/2015
Període	2019
Resultat	Els plecs de clàusules administratives de licitacions, adjudicacions i formalitzacions fan referència a l'obligatorietat de complir amb la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere i s'inclouen clàusules específiques en qüestions de desempat, de subcontractació i d'execució. Manca introduir mecanismes de control per assegurar que les empreses compleixen amb aquestes clàusules de manera efectiva.
Valoració	Millorable

La contractació pública socialment responsable es troba recollida a l'article 10 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral, s'estableix que les administracions públiques de Catalunya han de: incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública; incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes; indicar en els plecs de clàusules administratives particulars barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat.

D'aquesta manera, tal com s'exposa a la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics de la Generalitat de Catalunya*³⁹, s'han d'establir els mecanismes d'avaluació i seguiment necessaris per assegurar el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació. Segons aquesta guia, s'hauria d'incloure la perspectiva de gènere en la definició de l'objecte, en la fase de selecció (criteris d'exclusió), en la fase de licitació (criteris d'adjudicació), en els criteris de desempat, en la fase d'execució i, per últim, en la subcontractació.

La definició de l'objecte en els plecs de clàusules administratives que ha realitzat el Parlament no inclou específicament la perspectiva de gènere. Pel que fa a la selecció, no es proporcionen criteris concrets d'exclusió o d'adjudicació vinculats amb la igualtat de gènere. Sí que trobem clàusules de gènere en la fase de licitació o d'adjudicació. Les empreses han de declarar, d'acord amb el que estableix l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, que compten amb pla d'igualtat si tenen més

³⁹ Generalitat de Catalunya (2018) *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Disponible en línia: <http://exteriors.gencat.cat/web/ca/ambits-dactuacio/contractacio-publica/direccio-general-de-contractacio-publica-/content/osacp/actualitat/2018/Guiaigualtatgenererevisada.ppsx.pdf>

de 250 treballador/es o bé, si en tenen menys, han d'aportar les mesures acordades per evitar la discriminació laboral entre dones i homes. A més, en alguns plecs, una de les clàusules indica que la mesa de contractació pot requerir informes a organitzacions de diferents tipus, entre elles les vinculades a la igualtat de gènere.

En els criteris de desempat també s'inclou la següent clàusula específica: *"si la suma definitiva de les puntuacions dona un empat aritmètic, la unitat tècnica que assisteix l'òrgan de contractació, un cop fetes les comprovacions corresponents, li haurà de proposar la preferència en l'adjudicació al licitador que hagi presentat una proposició que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, inclogui mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes"*.

Quant a les clàusules d'execució, també s'introdueix com a obligació de l'empresa que, en el moment d'executar les prestacions, s'hagin de garantir les mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones, juntament amb el requisit de complir altres obligacions en matèria ambiental, social o laboral, incloent la integració de les persones amb discapacitat.

Per últim, pel que fa a la subcontractació, en alguns dels plecs de clàusules s'inclou com a requisit una declaració responsable respecte l'empresa que es vol subcontractar en els següents termes: *"que l'empresa que es vol subcontractar està integrada per un nombre de treballadors amb discapacitat no inferior al 2% o ha adoptat alguna de les mesures alternatives que estableix l'article 2 del Reial decret 364/2005, del 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat; i que disposa del pla d'igualtat de dones i homes corresponent"*.

Així doncs, el Parlament de Catalunya ja incorpora en la seva contractació diferents clàusules en matèria d'igualtat de gènere, tot i que aquests criteris no abasten tots els elements i fases de la contractació. També caldria introduir mecanismes de control o seguiment per assegurar que les empreses compleixen amb aquestes clàusules de manera efectiva.

Eix 4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere

El quart eix tracta de la producció principal de tot parlament, és a dir, de la legislació. S'analitza si el Parlament de Catalunya produeix una legislació sensible tant a les necessitats i expectatives de les dones com dels homes.

Conté tres àmbits d'anàlisi:

- *Àmbit 4.1. Lleis i polítiques d'igualtat de gènere:* Aquest àmbit identifica el marc normatiu de referència de les polítiques d'igualtat.
- *Àmbit 4.2. La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació:* El segon àmbit avalua el grau en què la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpora en el treball legislatiu, prestant atenció a l'anàlisi de gènere que inclouen les lleis.
- *Àmbit 4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere:* El tercer àmbit se centra en les activitats dutes a terme per a supervisió l'actuació en matèria d'igualtat de gènere del Govern.

Àmbit 4.1. Lleis i polítiques d'igualtat de gènere

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.1 Lleis i polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	4.1. Existència i adequació de lleis i plans en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació
Font	Informació sobre l'activitat parlamentària de la cambra catalana núm. 8, <i>La Dona: lleis, resolucions, mocions i declaracions institucionals</i>
Període	2019
Resultat	La Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, necessita una actualització urgent per ajustar-se als mandats establerts en el Conveni d'Istanbul. La Llei 11/2014 i la Llei 17/2015 tenen pendent un desplegament efectiu de les diferents mesures que incorporen per assolir la igualtat i la no discriminació, així com dels respectius règims sancionadors. També estan infradesenvolupades les mesures d'acció positiva.
Valoració	Millorable

Les principals lleis en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i en matèria de drets de les persones LGBTI aprovades en els darrers anys pel Parlament de Catalunya són:

- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- 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.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Projecte de llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (en tràmit parlamentari, Número d'expedient: 200-00023/11)

Com van posar de manifest les ponents de la taula rodona "Deu anys de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista", que va tenir lloc al Palau del Parlament el 19 de novembre de 2018, la Llei 5/2008 requereix una actualització urgent. La recomanació internacional és que les lleis en matèria d'igualtat de gènere s'actualitzin almenys cada deu anys.⁴⁰ Malgrat que la Llei 5/2008 és més avançada que la Llei orgànica 1/2004, de mesures integrals de protecció integral contra la violència de gènere, especialment pel que fa al reconeixement dels diferents tipus de violència masclista, no s'ajusta a tots els supòsits previstos en el Conveni d'Istanbul, d'11 de maig de 2011, sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Entre d'altres elements, destaca la necessitat d'incloure la violència institucional i la violència que es produeix contra les dones per mitjans virtuals i a les xarxes socials. A més, cal destacar la necessitat de dotar aquesta llei d'un major pressupost i més recursos materials i humans.

⁴⁰ IPU (2017), *Plan de acción para los parlamentos sensibles al género* (Ginebra: Unió Interparlamentària), p.10: "Quan aquest tipus de lleis existeixin però siguin obsoletes o tinguin més de 10 anys, els parlaments han de revisar-les per incloure marcs d'integració de la perspectiva de gènere i preveure mecanismes per a supervisar i controlar la seva aplicació".

Pel que fa a la Llei 11/2014 i a la Llei 17/2015, són múltiples les resolucions del Parlament que insten el Govern de la Generalitat a millorar la seva implementació efectiva, a augmentar-ne els recursos dedicats i a desplegar els corresponents règims sancionadors. També són diverses les resolucions que insten el Govern a dotar de recursos suficients els serveis destinats a la prevenció i a l'assistència social a les dones en situació de violència masclista.

Les polítiques d'igualtat de gènere es despleguen mitjançant plans multianuals, que cobreixen tots els àmbits d'actuació pública (transversalitat de gènere; participació social i política; violències masclistes; economia, treball i conciliació; educació i recerca; mitjans de comunicació, etc.). Aquests plans són elaborats pel Govern, amb la participació del Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC), i es presenten al Parlament, que també en realitza el seguiment.⁴¹ El pla vigent actualment és el *Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya (2019-2022)*, aprovat el mes juliol de 2019.

Finalment, les accions positives en les esferes econòmiques i socials estan infrautilitzades a l'Estat espanyol i a Catalunya, tal com va assenyalar el Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació vers les Dones, en les seves observacions finals sobre els informes periòdics setè i vuitè combinats d'Espanya, el 29 de juliol de 2015 (CEDAW/C/ESP/CO/7-8),⁴²

"17. Recordando el artículo 4.1 de la Convención y la recomendación general núm. 25, el Comité recomienda al Estado parte que aborde las causas fundamentales de la insatisfactoria aplicación de las medidas especiales de carácter temporal existentes e introduzca disposiciones en su legislación para alentar el uso de dichas medidas en los sectores público y privado."

Cal recordar l'èmfasi que posa la Recomanació general núm. 25, sobre l'article 4.1 de la Convenció en matèria d'acció positiva:

"El Comité señala a la atención de los Estados Partes el hecho de que las medidas especiales de carácter temporal también pueden basarse en decretos, directivas sobre políticas o directrices administrativas formulados y aprobados por órganos ejecutivos nacionales, regionales o locales aplicables al empleo en el sector público y la educación. Esas medidas especiales de carácter temporal podrán incluir la administración pública, la actividad política, la educación privada y el empleo. El Comité señala también a la atención de los Estados Partes que dichas medidas también podrán ser negociadas entre los interlocutores sociales del sector del empleo público o privado, o ser aplicadas de manera voluntaria por las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, así como por los partidos políticos"⁴³.

⁴¹ D'ençà del 1989, Catalunya ha tingut set plans: Pla per a la Igualtat d'Oportunitats per a les dones 1989-1992; Pla per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones 1994-1996; Pla per a la Igualtat d'Oportunitats per a les dones 1998-2000; Pla per a la Igualtat d'Oportunitats per a les dones 2001-2003; Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007; Pla de polítiques de dones 2008-2011; i Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015. En matèria de violències masclistes, el primer pla va ser el Pla integral de prevenció de la violència de gènere i d'atenció a les dones que la pateixen (2002-2004). A partir del 2005 es va integrar en els plans de polítiques de dones, com un eix de treball propi (Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones). Vegeu: http://dones.gencat.cat/ca/ambits/centre_documentacio/publicacions/plans_actuacio/

⁴² Vegeu: <https://www.refworld.org/es/country,,,ESP,,564591b34,0.html>

⁴³ Vegeu: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

Àmbit 4.2. La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.2 La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació
Indicador	4.2. Existència de mecanismes per a l'avaluació de l'impacte de gènere de les lleis
Font	Reglament del Parlament de Catalunya Direcció d'Estudis Parlamentaris Web del Parlament de Catalunya Institut Català de les Dones, ICD
Període	2010-2019
Resultat	Només es realitzen informes d'impacte de gènere (IIG) pels projectes de llei si el respectiu departament del Govern de la Generalitat ho sol·licita. Les recomanacions incloses en els IIG no sempre són tingudes en compte en la tramitació parlamentària.
Valoració	Insatisfactori

Els informes d'impacte de gènere introdueixen l'òptica de la igualtat de gènere en l'acció pública, tot tenint en compte, en el moment de planificar-les, l'impacte que produiran en les dones i en els homes. Les polítiques dutes a terme per les institucions i les diferents administracions públiques no són neutres al gènere. Per aquest motiu, s'han d'elaborar a partir del coneixement de la situació real d'ambdós sexes i han d'incorporar accions dirigides a assolir la igualtat efectiva, incloent quan resulti necessari mesures correctores de les desigualtats estructurals.

Els informes d'impacte de gènere presten atenció a les diferents situacions de partida de les dones i dels homes quant a necessitats o experiències vitals i analitzen els efectes diferencials que es poden derivar de l'aplicació de les normes i polítiques.⁴⁴ Es tracta, doncs, d'una mesura d'avaluació prospectiva de l'impacte de gènere de les mesures adoptades pels poders públics que té la finalitat d'identificar i prevenir la producció, el manteniment o el potencial increment de les desigualtats de gènere. Aquesta avaluació *ex ante* inclou la realització de propostes perquè les normes i polítiques adoptades contribueixin a fer avançar l'equitat de gènere.

No hi ha cap article en el Reglament del Parlament de Catalunya que estableixi que els informes d'impacte de gènere han de ser part del procés legislatiu. Els projectes de llei del Govern sí que han d'anar acompanyats del preceptiu informe d'impacte de gènere que realitza l'Institut Català de les Dones, tal com estableix l'article 36.3.b de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, i la disposició final primera de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquest informe està disponible entre la documentació aportada pel Govern, en els casos en què el Govern hagi elaborat aquest document,

⁴⁴ Institut Català de les Dones (2015) *Informes d'impacte de gènere*, Barcelona, Generalitat de Catalunya. Vegeu també European Institute for Gender Equality, EIGE (2017), *Gender Impact Assessment Toolkit*, Luxemburg, Publications Office of the European Union.

el qual s'inclou en el cercador 'projectes de llei en tràmit' de la web del Parlament⁴⁵. Per exemple, en el cas de l'XI legislatura, dels 26 projectes de llei presentats 5 d'ells no incloïen l'informe d'impacte de gènere, incloent els projectes de llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

Tanmateix, en els debats i tràmits parlamentaris, les consideracions que acompanyen els informes d'impacte de gènere no sempre se segueixen o són diluïdes. En la diagnosi realitzada el 2010 sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament de Catalunya⁴⁶ es va analitzar el grau en què les recomanacions dels informes d'impacte de gènere havien estat recollides en dues lleis aprovades a la VIII legislatura: la Llei d'exercici de les professions de l'esport, de 13 d'abril de 2008, i la Llei de l'Agència de l'Habitatge de Catalunya, de 15 de juliol de 2009. A mode d'exemple, es reproduïx a continuació l'anàlisi de la Llei d'exercici de les professions de l'esport inclosa en la diagnosi que s'ha esmentat:

Taula 4.1. Contrast entre l'informe d'impacte de gènere, el projecte de llei i l'esborrany final de la llei

Informe d'impacte de gènere	Projecte de llei	Llei
<p>Article 2. Professions pròpies de l'esport i àmbit funcional general. Recomano afegir-hi un darrer apartat en els termes següents:</p> <p>"6. El Departament competent en matèria d'esport ha de dur a terme les mesures d'acció positiva d'informació, orientació, motivació, assessorament o altres procediments que facilitin i fomentin la presència de les dones a les professions pròpies de l'àmbit de l'esport que es regulen en la present llei".</p>	<p>6. El departament competent en matèria d'esport ha de <u>dur a terme</u> les mesures d'acció positiva d'informació, orientació, motivació, assessorament o altres procediments que facilitin i fomentin la presència de les dones a les professions pròpies de l'àmbit de l'esport regulades en aquesta llei.</p>	<p>6. El departament competent en matèria d'esport ha de <u>fomentar</u> les mesures d'acció positiva d'informació, orientació, motivació, assessorament o altres procediments que facilitin i fomentin la presència de les dones en les professions pròpies de l'àmbit de l'esport regulades per aquesta llei.</p>
<p>Article 16. Comissió assessora de les professions de l'esport. Recomano afegir-hi al seu apartat 1 les finalitats següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la investigació amb perspectiva de gènere en l'esport. -Recomanar i assessorar a l'administració competent en matèria d'esport i a les entitats esportives de Catalunya pel que fa a la implantació de polítiques de dones i d'igualtat de gènere. -Recopilar i facilitar informació sobre treballs de recerca i experiències en el marc de polítiques de gènere en diferents àmbits del món de l'esport. - Elevar propostes als organismes competents per eradicar l'ús del llenguatge androcèntric i sexista en el material formatiu i divulgatiu". 	No es recull	No es recull
<p>Article 16 apartat 2. Recomano afegir-hi:</p> <p>"2.- La comissió assessora de les professions de l'esport estarà integrada com a mínim, per diversos representants dels Departaments de la Generalitat de Catalunya que tinguin encomanades les competències en matèria d'esports, educació, treball, salut i promoció de les dones. [...].</p>	Es recull	No es recull

⁴⁵ Vegeu: <https://www.parlament.cat/web/activitat-parlamentaria/iniciatives-legislatives/projectes-lllei/index.html>

⁴⁶ Institut Català de les Dones i Universitat Autònoma de Barcelona (2010), *Diagnosi comparativa de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya i proposta de pla d'acció*.

"3. Amb l'objectiu d'aconseguir la paritat de gènere, la Comissió assessora de les professions de l'esport tendirà a assolir la participació mínima del 50% de dones".

Es recull

Es recull

Font: Institut Català de les Dones – Universitat de Barcelona (2010), pàg. 151.

D'altra banda, les iniciatives legislatives que inicia el Parlament no han incorporat aquesta eina de planificació estratègica de les polítiques públiques, tot i que, com ja s'ha dit, la transversalitat de gènere és un principi d'actuació de tots els poders públics. És a dir, les proposicions de llei del Parlament no van acompanyades d'un informe d'impacte de gènere. Per tal que la perspectiva de gènere sigui transversalitzada en la funció legislativa i en la funció supervisora del Parlament, resulta necessari, doncs, que el RPC contempli que tant els projectes com les proposicions de llei han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere.

En general, les lleis aprovades pel Parlament no segueixen les recomanacions sobre un ús inclusiu i no sexista del llenguatge, un element que també incorporen els informes d'impacte de gènere.

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.2 La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació
Indicador	4.3. Proporció de lleis amb anàlisi de gènere respecte el total de lleis aprovades
Font	Institut Català de les Dones, ICD
Període	2015-2019
Resultat	La pràctica totalitat dels projectes normatius que els departaments del Govern de la Generalitat havien de sotmetre al tràmit de l'informe d'impacte de gènere van efectuar aquest tràmit. Tanmateix, la manca d'atenció als informes d'impacte de gènere en el procés legislatiu implica que el Parlament perd l'oportunitat de realitzar una transversalització efectiva de la perspectiva de gènere en el transcurs de la tramitació parlamentària. Les proposicions de llei no van acompanyades d'un informe d'impacte de gènere.
Valoració	Millorable

Pel que fa als projectes normatius impulsats pel Govern de la Generalitat (avantprojectes de lleis, decrets o ordres), d'acord amb les dades proporcionades per l'Institut Català de les Dones (ICD) en el seu *Informe anual de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2017*,⁴⁷ l'any 2017 l'ICD va tramitar 240 informes d'impacte de gènere normatiu, dels quals 136 proposaven modificacions. La pràctica totalitat dels projectes normatius que els departaments del Govern de la Generalitat havien de sotmetre al tràmit de l'informe d'impacte de gènere van efectuar aquest tràmit, com es pot veure a la Taula 4.2.

No obstant això, el compliment del tràmit no implica que els informes de l'ICD hagin estat favorables, indicant que la perspectiva de gènere no s'ha incorporat adequadament o suficientment en el projecte, fet que es podria redreçar, en el cas dels projectes de llei, en el transcurs de la seva tramitació parlamentària. Per exemple, segons *Informe anual de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2016*, l'any 2016 només el 40,6% dels informes d'impacte de gènere emesos per l'ICD van ser favorables.⁴⁸ Per l'any 2017, el corresponent informe no detalla el còmput total d'informes favorables respecte els IIG realitzats.

També es desconeix l'ús de dades desagregades per sexe que es fa en les diferents fases del procés legislatiu.

Taula 4.2. Informes d'impacte de gènere dels projectes normatius del Govern

Departament	Nº de projectes normatius	Nº de projectes normatius que	Nº de projectes normatius sotmesos al tràmit
-------------	---------------------------	-------------------------------	--

⁴⁷ Vegeu: http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/transversalitat/Informe_Transversalitzacio_Genere_2017.pdf

⁴⁸ Vegeu: http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/transversalitat/Informe-Transversalitat-Genere-ICD-2016.pdf

	elaborats durant l'any	s'han de sotmetre al tràmit	
Presidència	16	14	14
Vicepresidència i Economia i Hisenda	39	25	25
Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència	13	11	11
Governació, Administracions Públiques i Habitatge	14	6	6
Ensenyament	23	23	23
Salut	25	12	11
Interior	11	8	8
Territori i Sostenibilitat	20	10	10
Cultura	9	9	9
Justícia	13	13	13
Treball, Afers Socials i Famílies	3	3	3
Empresa i Coneixement	9	8	8
Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	55	10	10

Font: Institut Català de les Dones (2017), *Informe anual de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2017*, p.15.

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.2 La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació
Indicador	4.4. Existència d'eines i mecanismes per a l'avaluació de l'impacte de gènere de les lleis per part dels diputats i diputades
Font	Entrevistes a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	Els diputats i les diputades no tenen a la seva disposició cap tipus de guia, eina o mecanisme per a l'avaluació de l'impacte de gènere de les lleis. No es fa una recollida sistemàtica de la variable sexe en els sistemes d'informació, tractament de dades i estadístiques.
Valoració	Insatisfactori

El Parlament de Catalunya no posa a disposició dels diputats i les diputades dades desagregades per sexe en l'àmbit de treball dels diferents projectes legislatius.

Els diputats i diputades tampoc tenen a la seva disposició una guia ni un *checklist* o llistat amb les recomanacions i passos a seguir per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el procés legislatiu, com sí que tenen els membres del Parlament Europeu⁴⁹.

Igualment, malgrat que el Parlament ha elaborat algun estudi temàtic sobre la presència de diputades a la cambra o sobre les resolucions, mocions i lleis relacionades amb la igualtat de gènere aprovades en les diferents legislatures (vegis l'indicador 3.8), no s'ha inclòs de manera sistemàtica la variable sexe en els sistemes d'informació, tractament de dades i estadístiques que duu a terme ni tampoc s'ha realitzat un informe periòdic sobre les accions desenvolupades en matèria d'igualtat de gènere.

⁴⁹ *Gender mainstreaming in the EU: State of play* (2019), disponible en línia: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/630359/EPRS_ATA\(2019\)630359_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/630359/EPRS_ATA(2019)630359_EN.pdf)

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.2 La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació
Indicador	4.5. Percepció sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en el treball del Parlament
Font	Enquesta a diputades i diputats Enquesta al personal de la cambra Enquesta al personal assessor
Període	2019
Resultat	Els diferents col·lectius del Parlament coincideixen en assenyalar que la perspectiva de gènere no està gaire incorporada en el treball de la cambra. El funcionament de les estructures, el treball de les comissions i els debats en el ple són els aspectes on menys es percep que s'incorpori aquesta perspectiva.
Valoració	Insatisfactori

Les diputades i els diputats consideren que la freqüència amb què es té en compte la perspectiva de gènere en el treball del Parlament és força baixa, entenent la perspectiva de gènere com la consideració de les necessitats, interessos o prioritats de les dones i els homes com a igualment valuoses. Les puntuacions mitjanes superiors a un valor de 5 (sobre 10) fan referència només a les posicions adoptades pels grups parlamentaris i a la comunicació del Parlament, com mostra la Taula 4.3. La resta de qüestions reben unes valoracions més baixes, essent el funcionament de les estructures del Parlament l'aspecte on menys es percep la incorporació de la perspectiva de gènere. Cal destacar que, en tots els aspectes analitzats, les valoracions de les diputades són més baixes que les valoracions dels diputats.

Taula 4.3. Percepció sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en el treball del Parlament

	Membres del Parlament			Personal		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
En el treball de les comissions	4,8	5,6	5,1	5,0	5,7	5,3
En els debats al ple	4,8	5,7	5,2	5,1	5,8	5,4
En les posicions adoptades pels grups parlamentaris	6,3	7,0	6,6	5,9	5,4	5,6
En el funcionament de les estructures del Parlament	4,8	5,4	5,0	5,5	5,6	5,5
En la comunicació del Parlament	5,4	5,5	5,4	5,5	6,0	5,7

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Escala on 0 és 'mai' i 10' és 'molt sovint'.

Entre el personal assessor i el personal de la cambra aquestes valoracions són lleugerament més positives que les de diputats i diputades, però tampoc són especialment altes en cap aspecte.

Àmbit 4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	4.6. Supervisió de l'acció de govern en matèria d'igualtat de gènere i de no discriminació
Font	Informació sobre l'activitat parlamentària de la Cambra catalana núm. 8 – <i>La Dona: lleis, resolucions, mocions i declaracions institucionals</i> ; Cercador de l'activitat parlamentària de la cambra Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	1980-2019 (a febrer de 2019)
Resultat	S'observa una atenció creixent a la igualtat de gènere i la no discriminació en la supervisió de l'acció de govern per mitjà de les resolucions i les mocions, especialment en les dues darreres legislatures.
Valoració	Millorable

En l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació, és la Comissió d'Igualtat de les Persones qui realitza de manera específica el control de l'actuació del Govern, tot i que sent la igualtat de gènere una matèria transversal, totes les comissions parlamentàries haurien de fer-ne seguiment. La supervisió de l'acció de govern es pot dur a terme mitjançant interpel·lacions, mocions i resolucions. Ens centrarem en aquest indicador en les interpel·lacions que han conclòs amb la presentació d'una moció, amb la qual la cambra manifesta la seva posició o fixa objectius i dona instruccions al Govern respecte a la qüestió debatuda. Totes les mocions són aprovades en el ple. També ens fixem amb les resolucions aprovades per mitjà de les quals la cambra manifesta una opinió o una voluntat i convida a fer determinades actuacions. Les resolucions poden ser aprovades en el ple o en comissió.

Com es pot veure a la Taula 4.4, les mocions i resolucions relacionades amb les dones, la igualtat de gènere o els drets del col·lectiu LGBTI que ha aprovat el Parlament van representar una proporció molt baixa fins la IX legislatura (amb l'excepció de la IV legislatura). A partir de la X legislatura aquest pes és major. L'XI legislatura és la que ha aprovat un percentatge més elevat de mocions i resolucions en aquestes matèries, seguida de la XII legislatura, encara no finalitzada. De les 59 resolucions i 20 mocions aprovades l'XI legislatura, 8 i 1, respectivament, estaven relacionades amb les persones LGBTI. En la XII legislatura (fins febrer de 2019), de les 23 resolucions i 6 mocions aprovades, les dedicades al col·lectiu LGBTI foren 5 resolucions i cap moció. Si ens centrem només en les dues darreres legislatures, es pot observar que la gran majoria de resolucions són aprovades per la Comissió d'Igualtat de les Persones: 20 en el cas de l'XI legislatura (el 33,9%) i 10 en el cas de la XII legislatura (el 43,5%). Pel que fa a la resta de comissions, la que més n'ha aprovat ha estat la Comissió de Salut, com mostra la Taula 4.5. Aquest resultat indica que la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern està lluny de ser transversalitzada en el conjunt de les comissions parlamentàries.

Taula 4.4. Proporció de resolucions i mocions relacionades amb les dones, la igualtat de gènere o els drets del col·lectiu LGBTI

Leg.	Resolucions	Total resolucions	% Res.	Mocions	Total mocions	% Mocions
I	4	156	2,6%	0	79	0,0%
II	1	165	0,6%	1	30	3,3%
III	3	246	1,2%	3	68	4,4%
IV	8	237	3,4%	7	88	8,0%
V	24	965	2,5%	5	163	3,1%
VI	59	1988	3,0%	16	249	6,4%
VII	10	447	2,2%	3	64	4,7%
VIII	8	766	1,0%	1	75	1,3%
IX	8	745	1,1%	3	126	2,4%
X	45	1157	3,9%	17	231	7,4%
XI	59	818	7,2%	20	158	12,7%
XII*	23	379	6,1%	6	58	10,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.
Nota: * Fins febrer de 2019.

Taula 4.5. Nombre de resolucions aprovades, per òrgan

	XI leg.	XII leg.
Comissió d'Igualtat de les Persones	20	10
Ple del Parlament o Diputació Permanent	6	5
Comissió de Salut	6	2
Comissió d'Afers Institucionals	5	1
Comissió d'Acció Exterior i Cooperació	4	0
Comissió de Treball	3	--
Comissió d'Ensenyament / d'Educació	3	2
Comissió d'Afers Socials i Famílies	2	--
Comissió de Treball, Afers Socials i Famílies	--	2
Comissió d'Interior	1	1
Comissió de Polítiques de Joventut	2	0
Comissió d'Empresa i Coneixement	1	0
Comissió de la Infància	1	0
Comissió de Cultura	1	0
Comissió de Justícia	1	0
Comissió de Governació, Administracions Públiques i Habitatge	1	--
Comissió de Polítiques Digitals i Administració Pública	--	0
Comissió de la Sindicatura de Comptes	1	0
Comissió de Control de l'Actuació de la CCMA	1	0
Comissió de Medi Ambient i Sostenibilitat	0	0
Comissió del Síndic de Greuges	0	0
Comissió de Territori	0	0
Comissió d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	0	0
Comissió d'Economia i Hisenda	0	0
Total	59	23

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	4.7. Existència de recomanacions per a l'aplicació dels convenis i tractats internacionals
Font	Informació sobre l'activitat parlamentària de la cambra catalana núm. 8 – <i>La Dona: lleis, resolucions, mocions i declaracions institucionals</i> (Direcció d'Estudis Parlamentaris)
Període	1980-2019
Resultat	El Parlament de Catalunya ha emès posicionaments i recomanacions sobre l'aplicació dels convenis i tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere, a través de diferents mocions, resolucions i declaracions.
Valoració	Satisfactori

Els convenis i tractats internacionals són signats pels estats però la seva implementació en sistemes polítics multinivell depèn dels esforços realitzats per totes les administracions. A través de diferents mocions, resolucions i declaracions, el Parlament de Catalunya ha emès posicionaments i recomanacions sobre l'aplicació dels convenis i tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere, instant al Govern de la Generalitat a actuar o a dur a terme les accions necessàries davant el Govern de l'Estat:

- Declaració de la Junta de Portaveus en relació amb la IV Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona (1995, IV legislatura).
- Moció 149/VI del Parlament de Catalunya, sobre la política social en el marc europeu, (2002, VI legislatura).
- Declaració institucional d'adhesió del Parlament de Catalunya a la Declaració dels objectius de desenvolupament del mil·lenni (2004, VII legislatura).
- Declaració institucional amb motiu del Dia Internacional de les Dones per la Pau i el Desarmament (2005, VII legislatura) – En referència a la Plataforma d'Acció de Beijing i a la Resolució 13/25 del Consell de Seguretat de les Nacions Unides (2000).
- Declaració del Parlament de Catalunya sobre la incorporació dels drets sexuals i reproductius en el Marc de desenvolupament post-2015 (X legislatura, 2015) – En referència als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).
- Resolució 358/XI del Parlament de Catalunya, sobre l'Agenda 2030 de les Nacions Unides (2016, XI legislatura).
- Resolució 469/XI del Parlament de Catalunya, sobre la defensa dels drets de les víctimes de violència masclista en l'àmbit judicial (2017, XI legislatura) – En referència al Conveni d'Istanbul, de l'11 de maig de 2011, sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.
- Resolució 689/XI del Parlament de Catalunya, sobre l'objectiu 5 de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides (2017, XI legislatura).
- Moció 20/XII del Parlament de Catalunya, sobre l'agenda 2030 per al desenvolupament sostenible (2018, XII legislatura).
- Resolució 374/XII del Parlament de Catalunya, sobre la violència masclista (2019, XII legislatura) – En referència al Conveni d'Istanbul, de l'11 de maig de 2011, sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.

El monitoreig periòdic de la implementació dels convenis internacionals i de les lleis d'igualtat vigents a Catalunya també es realitza mitjançant les compareixences de responsables del Govern a les respectives comissions parlamentàries així com de persones expertes en gènere. Per exemple, el 7 de febrer de 2017 es va presentar davant la Comissió d'Igualtat de les Persones el treball de la Plataforma CEDAW Estatal i de la Plataforma CEDAW a Catalunya, l'anomenat *Informe Ombra*⁵⁰, que fa seguiment de les Observacions CEDAW a l'Estat espanyol.

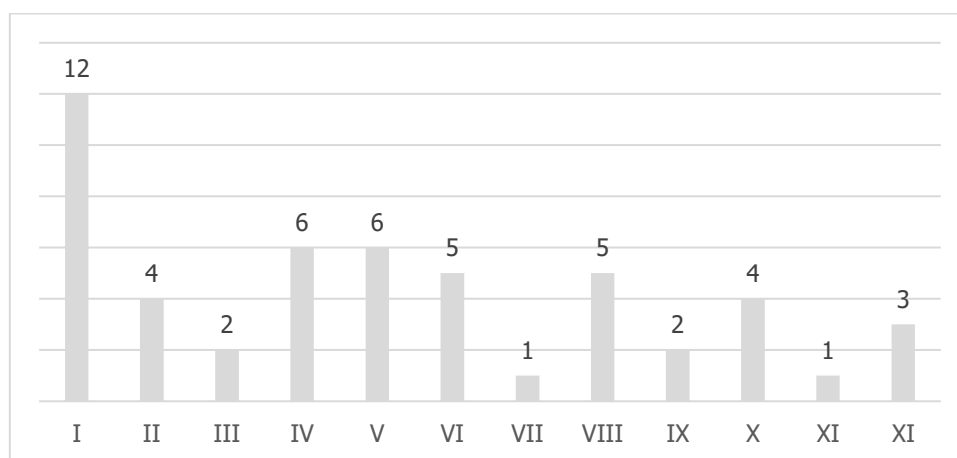
El principi d'igualtat efectiva de dones i homes ha estat recollit a escala internacional i ve supervisat per un comitè del Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC) dedicat a la promoció de la igualtat de gènere, a partir de la Convenció per a l'Eliminació de la Discriminació vers les Dones (CEDAW, aprovada el 1979). Les Plataformes CEDAW s'han creat per articular un espai de participació per elaborar l'examen periòdic de la Convenció des de la societat civil, que es contrasta amb l'informe periòdic que elaboren els estats.

⁵⁰ Vegeu: <https://plataformacedawcatalunya.files.wordpress.com/2017/02/cedaw-parlament-cat-7-febrer-4.pdf>

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	4.8. Celebració de debats generals monogràfics en el ple dedicats a la igualtat de gènere
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	1980-2019 (abril)
Resultat	Dels 51 debats generals monogràfics en el ple que s'han celebrat d'ençà del 1980 cap ha estat dedicat a la igualtat de gènere o a la diversitat.
Valoració	Insatisfactori
Observacions	No s'inclouen en el recompte els debats generals sobre l'orientació política general del Govern.

Al llarg de les 12 legislatures el Parlament de Catalunya ha celebrat 51 debats generals de caràcter monogràfic en el ple, com resumeix el Gràfic 4.1. Si ens centrem en les darreres tres legislatures, diversos debats s'han centrat en qüestions socials (com ara joventut, pobresa, emergència social o infància), però cap d'aquests debats monogràfics s'ha dedicat a les dones, la igualtat de gènere o la no discriminació⁵¹.

Gràfic 4.1. Nombre de debats generals celebrats (1980-2019)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

⁵¹ Aquesta situació va canviar el passat 17 de desembre de 2019 quan es va celebrar el primer monogràfic dedicat a la igualtat de gènere.

Eix	4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere
Àmbit	4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	4.9. Bretxa de gènere entre els grups d'interès
Font	Departament de Gestió Parlamentària
Període	2016-2019
Resultat	Escassa presència de grups d'interès registrats al Parlament que defensin els drets de col·lectius que han estat històricament discriminats.
Valoració	Insatisfactori

Els grups d'interès, també coneguts com a lobbies, són organitzacions i entitats que busquen influir sobre l'activitat parlamentària. El Registre de grups d'interès del Parlament de Catalunya regula i normalitza les relacions entre els grups d'interès, d'una banda, i els diputats i grups parlamentaris, de l'altra, i s'estableixen unes regles de joc basades en la transparència i la publicitat, amb l'objectiu de garantir i salvaguardar l'interès general.

Fins a gener de 2019 s'havien inscrit com a grups d'interès al Parlament 315 associacions i entitats. Només 8 d'aquestes entitats emmarquen la seva activitat de manera específica en la defensa dels drets de les dones o se centren en malalties que afecten de manera específica a les dones (per exemple, l'endometriosis o la fibromàlgia). La *Guia d'entitats de dones de Catalunya*, elaborada per l'Institut Català de les Dones, compta amb 1.044 entitats.

De manera similar, només hi ha 4 entitats que treballen pels drets del col·lectiu LGBTI registrades com a grup d'interès, mentre que el mapa d'entitats de l'Ajuntament de Barcelona en té comptabilitzades 128. Igualment, és escassa la presència d'entitats que representen les persones migrades, el poble gitano o que combaten el racisme (3 entitats). Finalment, hi trobem 6 entitats en el camp de la discapacitat, cap d'elles centrada de manera específica en les dones discapacitades.

Malgrat que el Parlament reconeix tots els grups d'interès inscrits en el registre que gestiona la Generalitat, caldria, doncs, millorar l'*outreach* del Parlament envers aquests col·lectius.

Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament

El cinquè eix posa el focus en el compromís amb la igualtat de gènere que el Parlament transmet tant a l'interior com a l'exterior de la institució, és a dir, en el missatge que evoca respecte la igualtat efectiva de dones i homes.

Inclou tres àmbits d'anàlisi:

- *Àmbit 5.1. El significat simbòlic dels espais:* S'examinen en aquest àmbit les polítiques que tenen en compte la perspectiva de gènere en la distribució i gestió dels espais del Parlament.
- *Àmbit 5.2. La igualtat de gènere en la comunicació:* Aquest àmbit se centra en la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació externa i el grau en què el Parlament fa visible la qüestió de la igualtat de gènere a través de l'activitat parlamentària per contribuir a sensibilitzar el conjunt de la societat.
- *Àmbit 5.3. El reconeixement a les dones:* Aquest àmbit se centra en el rol que juga el Parlament en la visibilització i reconeixement de les dones, ja sigui en les designacions de càrrecs realitzades o en la concessió de distincions.

Àmbit 5.1. El significat simbòlic dels espais

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.1. El significat simbòlic i l'adequació dels espais
Indicador	5.1. Existència d'espais de cura de criatures al Parlament
Font	Anàlisi de l'edifici Enquesta i entrevistes amb dones dels diferents col·lectius que treballen al Parlament
Període	2019
Resultat	El Parlament no disposa d'un espai de cura de criatures ni d'una sala d'al·letament. No existeix regulació sobre la presència de criatures en els espais del Parlament.
Valoració	Insatisfactori

Examinar els edificis des de la perspectiva de gènere implica fixar-se en com els edificis satisfan o poden satisfer les necessitats de les dones i dels homes que hi treballen. Diversos parlaments han establert llars d'infants o altres espais de cura per a les criatures dels diputats i diputades i del personal de la cambra, com els parlaments suec, alemany o espanyol. El parlament d'Escòcia ha obert aquestes instal·lacions també per a les criatures dels ciutadans i ciutadanes que visiten l'edifici.⁵²

El Parlament de Catalunya no compta amb aquest servei. Només de manera excepcional, en ocasió de dues Diades de l'11 de setembre, es va disposar d'un espai de cura de criatures per al personal de la cambra. Segons la informació extreta de les entrevistes, algunes treballadores i diputades han portat les criatures a l'oficina en moments puntuals que ho han necessitat.

El Parlament tampoc disposa d'un espai per a l'al·letament de nadons, tot i que l'article 82 dels Estatuts del Règim i el Govern Interiors preveu una hora diària d'absència per al·letament, que pot ser dividit en dues fraccions i compactar-se per fer-ne ús en jornades senceres, consecutives o repartides per setmana. Cal recordar que el 8 de març del 2000 la Resolució 312/VI del Parlament de Catalunya (DSPC-C 97 de 08.11.00 p. 33), sobre el condicionament d'espais per a l'al·letament de nadons en els edificis públics, instava el Govern a:

"1. Dur a terme el condicionament progressiu d'espais per a l'al·letament de nadons en les dependències de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb la demanda de les mateixes treballadores.

2. Proveir d'espais condicionats apropiadament per a l'al·letament els edificis de nova construcció o de nova funcionalitat destinats a allotjar dependències de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

3. Adquirir el compromís ferm d'impulsar l'extensió d'aquesta pràctica a altres àmbits públics i privats per a possibilitar que la dona pugui portar a terme les seves responsabilitats professionals en períodes d'al·letament, quan aquest sigui el cas."

⁵² OCDE, *Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality*, <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/parliament/representation-at-all-levels/human-resource-policies/>

Les necessitats d'alletament s'han solucionat amb mesures temporals i ad hoc. El 2002 va ser la primera vegada que es va plantejar aquesta situació per part d'una diputada que es va reincorporar un mes i mig després de parir. El President del Parlament va habilitar una sala perquè les mares poguessin alletar els nadons els dies de ple.⁵³ Aquesta sala va existir fins l'any 2010, ubicada en l'espai de Presidència, per ser l'espai més pròxim a l'hemicicle. Amb l'ampliació del Parlament, aquest espai va ser eliminat. D'aleshores ençà, quan s'ha presentat aquesta necessitat, el grup parlamentari de la diputada ha habilitat un despatx per a aquesta finalitat. Aquesta no és, per tant, una solució estructural ni tampoc cobreix les necessitats que puguin tenir les treballadores de la cambra o les visites, i pot dificultar la continuïtat de la lactància. Tampoc hi ha espais per poder treure's la llet i guardar-la.

Quant a la presència de criatures al ple i a la tribuna de l'hemicicle, no existeix una restricció específica. Un acord de Mesa de l'any 2018 en referència a la tribuna tan sols s'indica que hi poden assistir els i les menors d'edat, sempre que vagin acompanyats. Malgrat que alguns parlaments han modificat la seva normativa en matèria d'alletament o presència de criatures en diversos espais, el Parlament no descarta ni tampoc regula formalment aquest aspecte, com també passa al Canadà, Dinamarca, Finlàndia o Nova Zelanda. L'explicació pot raure en la relativa històrica infrarepresentació de les diputades al Parlament, especialment de les diputades amb criatures petites⁵⁴. La celebració del Parlament de les Dones el dia 1 de juliol de 2019 va suposar la primera vegada que una dona va alletar la seva criatura des de la tribuna de persones convidades de l'hemicicle.⁵⁵

⁵³ Albert Solé, "Diputades i mares: una dècada del canvi", *Ara*, 30/12/2006, https://www.ara.cat/politica/Diputades-mares-decada-del-canvi_0_1715228546.html

⁵⁴ Childs, Sarah (2017) *Diversity Sensitive Parliaments: Parliamentary practice in comparison, a briefing* (University of Bristol).

⁵⁵ Vegeu Alfa Alfageme, "Alletant al Parlament de les Dones", *Ara*, 5/07/2019, https://www.ara.cat/opinio/Alba-Alfageme-Alletant-Parlament-dones_0_2264773725.html

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.1. El significat simbòlic i l'adequació dels espais
Indicador	5.2. Existència de perspectiva de gènere en el disseny i organització dels espais
Font	Anàlisi de l'edifici Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat Entrevistes amb els diferents col·lectius que treballen al Parlament
Període	2019
Resultat	Hi ha marge de millora per incorporar la perspectiva LGTBI en la distribució dels lavabos i per incorporar la perspectiva de gènere en l'adequació de la temperatura en alguns espais de treball. Hi ha canviadors en cada planta i en espais neutres.
Valoració	Millorable

Els espais físics tenen sempre un significat simbòlic. El Parlament és un edifici històric que ha tingut diverses funcions al llarg de la història i les dones només hi ha estat presents en l'època més recent. Així ens ho recorden, per exemple, les bústies situades davant la porta principal, una herència de les consignes que utilitzaven els diputats per guardar-hi el barret quan es va posar en marxa el Parlament de Catalunya a la Segona República. Més enllà dels elements decoratius que seran analitzats a l'indicador següent, el disseny dels espais i la seva organització no són neutres al gènere.

Un element de l'espai físic amb destacat simbolisme és el nombre de lavabos i vestidors per a homes i per a dones, així com el nombre de lavabos unisex que defugen el binarisme de gènere. El Parlament de Catalunya disposa de 14 labavos per a dones (8 a la planta baixa, un d'ells amb pica interior, 4 a la planta noble i 2 a les golfes), que suposen 31 inodors, i 14 labavos per homes (8 a la planta baixa, 4 a la planta noble i 2 a les golfes), que suposen un total de 28 inodors. També hi ha 9 lavabos adaptats unisex i amb pica interior (5 a la planta baixa, 3 a la planta noble i 1 a les golfes). En conjunt, el 13,2% dels lavabos del Parlament són unisex, el 45,6% són per a dones i el 41,2% restant són lavabos per a homes. Malgrat l'espai del Parlament permet millores limitades, caldrà tenir en compte aquesta qüestió en les possibles ampliacions que es puguin fer del nombre de lavabos.

Hi ha un canviador de bolquers a cada planta, ubicats en els lavabos unisex, a excepció d'un canviador que es troba en un lavabo de dones. Sumen un total de 8 canviadors, que es van incloure a l'edifici del Parlament de Catalunya tenint en compte criteris d'igualtat, malgrat les limitacions que presenta l'espai, pel fet de ser un edifici històric. Així, es valora positivament que la major part dels canviadors estiguin ubicats als lavabos unisex per tal de facilitar que la tasca d'atenció dels infants no sigui realitzada només per dones.

Pel que fa als vestidors, en trobem quatre per a homes i quatre per a dones, destinats a quatre col·lectius (uixers/uixeres; personal d'empreses externes de manteniment; personal del servei de bar-restaurant; i Mossos d'Esquadra). Les característiques d'aquests canviadors s'adequen a les necessitats dels diversos col·lectius tenint en compte que alguns d'aquests estan masculinitzats (com el de Mossos d'Esquadra) i d'altres feminitzats (com el servei de neteja). El vestidor dels homes Mossos d'Esquadra és més gran que el de les dones d'aquest mateix col·lectiu. Hi ha un

canviador per a les dones del servei de neteja, mentre que els seus companys (que només són quatre) es canvien en espais compartits amb d'altres serveis. Així doncs, s'ha tingut en compte la composició d'homes i de dones dels col·lectius professionals en la distribució dels espais. No hi ha vestidors unisex.

Un altre element a tenir en compte des de la perspectiva de gènere en el disseny i l'organització dels espais físics és la temperatura. La fórmula per determinar la temperatura estàndard de les oficines es va establir als anys 60 a partir de la taxa de repòs metabòlic de l'home mitjà. Estudis recents han posat de manifest que la taxa metabòlica de les dones adultes joves és significativament inferior als valors estàndard dels homes. De fet, la fórmula arriba a sobreestimar la taxa metabòlica de les dones fins a un 35%, la qual cosa significa que la temperatura de les oficines és, de mitjana, fins a cinc graus massa freda per a les dones. Això explica la curiosa situació que les treballadores s'emboliquin amb mantes a l'estiu mentre són a l'oficina.⁵⁶ Al Parlament de Catalunya s'han detectat dues situacions relacionades amb aquest fet. D'una banda, les dones uixers passen més fred a l'hivern que els seus companys en les guàrdies realitzades en els passadissos oberts de la primera planta. El fet que la indumentària oficial sigui la mateixa durant tot l'any, fa que a l'hivern el teixit de l'uniforme resulti massa prim i que, malgrat hi ha camisa de màniga llarga, jersei i mocador de coll a l'uniforme, s'hagin de posar mitges sota els pantalons i samarretes interiors. D'altra banda, les diputades passen fred a l'estiu al Saló de Plens. Cal recordar que les normes socials (fortament marcades per lògiques de gènere) indiquen que els homes han d'anar més abrigats, ja que han de portar jaqueta americana tot l'any. Així doncs, les diputades poden patir més fred que els diputats.

D'altra banda, es tracta d'una problemàtica complexa ja que el Palau del Parlament és un edifici historico-artístic catalogat de difícil solució pel que fa a la climatització. Específicament, l'alçada variable de l'hemicicle fa que el fred o la corrent es percebin de forma diferent en funció de la ubicació de l'escó.

Finalment, la distribució dels despatxos reflecteix en certa mesura la importància que es dona a les tasques desenvolupades. En aquest sentit, les entrevistes han posat de manifest que aquells departaments que es considera que no desenvolupen una tasca central es troben en espais de més difícil accés o amb menys llum natural, tot i que l'origen històric de l'edifici comporta limitacions importants d'organització de l'espai, tal com manifesten les persones entrevistades. Amb tot, cal destacar que s'identifica cap associació entre el grau de masculinització o de feminització dels departaments i llur ubicació en espais de treball més centrals o amb major confortabilitat.

En conjunt, doncs, caldria millorar la incorporació de la perspectiva de gènere i de la perspectiva LGBTI en el disseny i l'organització dels espais físics.

⁵⁶ Caroline Criado-Pérez (2019), "The deadly truth about a world built for men – from stab vests to car crashes?", *The Guardian*, 23/02/2019, <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2019/feb/23/truth-world-built-for-men-car-crashes>

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.1. El significat simbòlic i l'adequació dels espais
Indicador	5.3. Existència de normativa per garantir la perspectiva de gènere en la nomenclatura dels espais i en la decoració del Parlament
Font	Departament de Relacions Institucionals, documents "Elements de valor històric i artístic del Parlament de Catalunya" i "Catàleg de béns de caràcter artístic i cultural del Parlament de Catalunya" Anàlisi de l'edifici Notícies del Parlament
Període	2019
Resultat	S'observa un fort biaix de gènere en l'autoria de les obres pictòriques i de les escultures que té en propietat o cessió el Parlament, ja que tan sols el 15% han estat creades per dones. A més, varies de les escultures que representen dones evoquen rols passius o trets inherents assignats a la feminitat, com la passivitat, la bellesa, l'hedonisme o la maternitat.
Valoració	Instatisfactori

Pel que fa a la nomenclatura dels espais, els noms de les sales de l'edifici del Palau del Parlament no designen a figures ni fets històrics sinó que remeten a la funcionalitat de l'espai (Saló de Plens, Sala de Grups, Auditori, etc.) o mantenen noms relacionats amb l'antic palau reial (per exemple, Saló dels Passos Perduts). Des d'aquest punt de vista, la nomenclatura dels espais és neutre al gènere.

Quant a la decoració, cal posar de manifest que hi ha un fort biaix de gènere en l'autoria de les obres que té en propietat o cessió el Parlament (vegeu la Taula 5.1). Dels 17 quadres exposats, només 4 han estat produïts per autores, concretament per una sola pintora. A més, aquests quadres no són visibles al públic ja que o bé es troben al magatzem o a la zona de presidència. En el cas de les escultures, les 10 obres exposades tenen autoria masculina. Globalment, només el 15% de les obres han estat creades per dones. Aquest biaix pot venir donat, entre altres qüestions, perquè el Parlament ha adquirit poques obres i el seu catàleg prové principalment de donacions o cessions, on no s'ha tingut en compte aquest factor.

Taula 5.1. Bretxa de gènere en les obres exposades

	Autors	Autores
Quadres	Joan Miró; Antoni Tàpies (2); Fèlix Mestres i Borrell; Albert Ràfols-Casamada; Josep Guinovart i Bertran; Joan-Pere Viladecans (7)	Pilar Segura (4)
Escultures	Lluís Cera i Bernard; Enric Casanovas; Josep Salvadó i Jassans; Josep M. Subirachs; Ferran Ventura; Deogràcies Civit; Manel Álvarez; Manuel Torres i Jiménez; Josep Ricart i Maimir; Josep Guinovart i Bertran	--

Nota: S'indica entre parèntesi el nombre d'obres d'un mateix autor quan és superior a la unitat.

L'absència de dones autores contrasta amb el protagonisme de les figures femenines en les escultures. No obstant això, cal destacar que la simbologia que desprenen aquestes figures remet a rols passius o trets inherents assignats a les dones, com la passivitat, la bellesa i l'hedonisme o la maternitat, com mostra el Gràfic 5.1. En canvi, les escultures amb figures masculines retraten personatges històrics, com el president Lluís Companys, o personatges de llegenda, com Sant Jordi.

Gràfic 5.1. La representació de les dones en les escultures exposades



Nota: D'esquerra a dreta, 1. *Dona asseguda* (Lluís Cera Bernard); 2. *La noia de la petxina* (Enric Casanovas); 3. *La Pietat* (Ferran Ventura); 4. *Estatut d'autonomia de Catalunya del 1979* (Josep Ricart Maimir).

D'altra banda, a les parets exteriors de l'edifici del Palau del Parlament s'hi poden observar 28 bustos d'artistes catalans i de persones relacionades amb la història de l'art català, fonamentalment figures medievals de relleu i pintors, escultors, gravadors, escenògrafs o arquitectes dels segles XVIII i XIX. Es distribueixen de la manera següent: tres a cadascuna de les dues façanes frontals, tres a cadascuna de les dues façanes posteriors, i dues a cadascun dels dos extrems dels quatre laterals (dos interiors i dos exteriors) en la part més pròxima a les façanes. Van ser encarregades a diversos autors, cap al 1909, en un context en què l'Ajuntament de Barcelona volia transformar l'antic arsenal de la Ciutadella en un museu. Tots els bustos van ser fets per homes i representen només figures masculines, fet habitual en el context històric en el que es van adquirir aquestes escultures.

Com a nota positiva, cal destacar que en una ocasió, amb motiu del dia internacional de les dones de l'any 2014, el Parlament va acollir durant deu dies l'exposició «L'art té nom de dona», promoguda per l'entitat Grupdart.cat i l'associació Dones d'Avui el Masnou, en què hi varen participar dinou dones artistes catalanes.⁵⁷ Aquesta experiència no s'ha tornat a repetir. D'altra banda, properament el Parlament signarà un conveni amb el MNAC que incorpora, entre d'altres obres, dues escultures realitzades per dones artistes i una escultura que representa rols de gènere no tradicionals. Per aprofundir en aquesta mateixa direcció, el Parlament també podria acollir amb major freqüència exposicions temporals de dones artistes.

⁵⁷ Vegeu aquí la notícia: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&pid=148324102

Àmbit 5.2. La igualtat de gènere en la comunicació

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.4. Existència de declaracions institucionals que mostren el compromís del Parlament amb la igualtat de gènere i la diversitat
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	1980-2019 (a març de 2019)
Resultat	De la IV legislatura ençà, el Parlament de Catalunya ha mostrat el seu compromís amb els drets de les dones i del col·lectiu LGBTI a través de diferents declaracions institucionals, especialment amb motiu de dates assenyalades, tot i que ha mancat més constància en la seva commemoració. Es valoren positivament les declaracions de condemna als feminicidis ocorreguts al país, però no es compta encara amb un protocol de dol.
Valoració	Millorable

A partir de la IV legislatura, el Parlament ha realitzat diverses declaracions i manifestacions institucionals relacionades amb les dones, la igualtat de gènere i la no-discriminació del col·lectiu LGBTI, especialment al voltant del Dia Internacional de les Dones, el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones i el Dia Internacional contra l'LGBTIfòbia.

L'any 1993 (IV legislatura) va ser la primera vegada que el Parlament va fer una declaració institucional per commemorar el 8 de març, Dia Internacional de les Dones⁵⁸. Aquesta declaració s'ha repetit els anys 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2006, 2007, 2008, 2011, 2016, 2017 i 2019. Les dues darreres declaracions han donat suport a la vaga general feminista convocada tant al país com arreu del món. En el cas del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, la primera declaració del Parlament va tenir lloc l'any 1997. D'aleshores ençà, s'ha realitzat els anys 1998, 1999, 2000, 2002, 2004, 2007, 2013, 2015 i 2016.

El Parlament també s'ha manifestat a través de declaracions en ocasió del 17 de maig, Dia Internacional contra l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia, els anys 2006, 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016.

Malgrat que el Departament d'Assessorament Lingüístic recull a la web del Parlament un calendari de dies internacionals, incloent dates commemoratives dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI més enllà del 8 de març, el 17 de maig i el 25 de novembre⁵⁹, són escasses les ocasions en què el Parlament ha fet una declaració. Es tracta de la declaració amb motiu del Dia Internacional de les Dones per la Pau i el Desarmament (2005, VIII legislatura) i de la declaració sobre la igualtat salarial entre dones i homes (2015, X legislatura). El Parlament de Catalunya també va realitzar una declaració amb motiu del vuitantè aniversari del reconeixement del sufragi

⁵⁸ En algunes declaracions apareix com a Dia Internacional de la Dona o com a Dia Internacional de les Dones Treballadores.

⁵⁹ <https://www.parlament.cat/document/intrade/41096>

femení (2011, IX legislatura). El Parlament ha emès també declaracions relacionades amb tractats i acords internacionals en matèria de drets de les dones (vegeu indicador 4.7).

Així mateix, el Parlament s'ha posicionat en algunes ocasions a través de declaracions i d'altres manifestacions institucionals en contra de la violència exercida contra les dones, ja sigui a Catalunya o a d'altres indrets del món: Resolució de la Mesa i la Junta de Portaveus del Parlament sobre les violacions de dones i joves a l'antiga Iugoslàvia (1993, IV legislatura); declaració institucional sobre la situació actual de les dones afganeses (1999, V legislatura); declaració institucional sobre la marxa mundial de les dones contra la pobresa i contra la violència (2000, VI legislatura); declaració del Parlament de Catalunya de rebuig de la pena de mort, amb motiu de la condemna a Sakineh Mohammadi a l'Iran (2010, VIII legislatura); declaració del Parlament de Catalunya de rebuig de la violència masclista (2012, IX legislatura); declaració del Parlament de Catalunya sobre la incorporació dels drets sexuals i reproductius en el Marc de desenvolupament post-2015 (2015, X legislatura); declaració del Parlament de Catalunya de condemna del genocidi del poble yazidita i d'altres minories per Estat Islàmic (XI legislatura); declaració del Parlament de Catalunya de condemna de l'atac homòfob al Centre LGTBI de Barcelona (2019, XII legislatura) i declaració del Parlament de Catalunya en defensa de la integritat de les dones (2018, XII legislatura), relacionada amb la sentència de l'Audiència Provincial de Navarra sobre la violació múltiple que produïda a Pamplona el 2016.

Finalment, el Parlament expressa la seva condemna a l'inici de cada sessió plenària cada vegada que es produeix un feminicidi al país i recorda el nombre total de víctimes mortals acumulades, com a mesura per contribuir a la sensibilització i la prevenció de la violència masclista a Catalunya. La declaració llegida en el ple el 22 de gener de 2015 sobre la primera víctima mortal per violència masclista a Catalunya el 2015 (2015, X legislatura) va inaugurar aquest compromís. Es donava així compliment a la Moció 167/X, sobre les polítiques transversals amb relació a la violència contra les dones, aprovada pel Parlament el 19 de desembre de 2014, que determina, entre altres acords, que la cambra ha de liderar l'adopció de mesures que mostrin un rebuig ferm i unitari a la violència masclista. Aquest compromís ha estat mantingut en l'XI i la XII legislatura. No obstant això, el Parlament no compta amb un protocol de dol que vagi més enllà de la condemna en el ple, com sí que tenen un nombre creixent de municipis catalans.⁶⁰

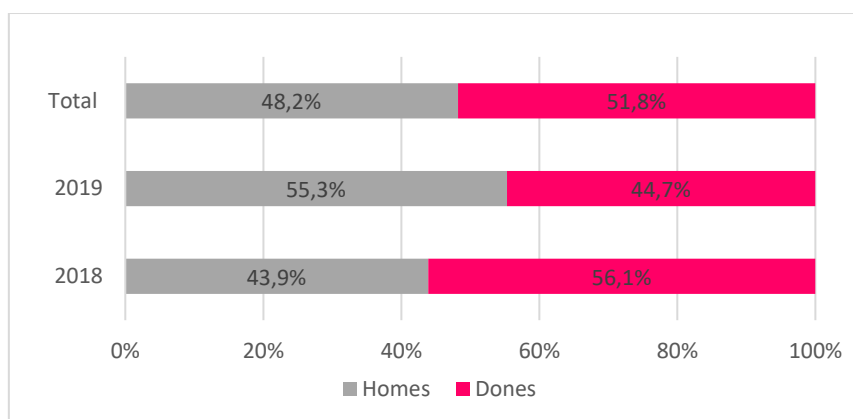
⁶⁰ Vegeu, per exemple, el Protocol de dol de ciutat contra les violències masclistes de l'Ajuntament de Barcelona, aprovat el 2016: <http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol-dol-ciutat-contra-violencies-masclistes.pdf>

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.5. Bretxa de gènere en les persones que intervenen en els actes celebrats al Parlament
Font	Departament de Relacions Institucionals
Període	2018-2019 (abril)
Resultat	En el període 2018-2019, el còmput global de persones que han intervingut en els actes celebrats al Parlament és paritari, amb un 51,8% de dones.
Valoració	Satisfactori
Observacions	S'exclou del recompte la presidenta o president del Parlament o la persona qui els substitueixi (per exemple, un/a vicepresident/a).

L'any 2018 es van dur a terme 22 actes al Palau del Parlament, de gener a abril de l'any 2019 se'n van realitzar 8. A banda del President del Parlament, van participar-hi en qualitat d'oradores 155 persones l'any 2018 i 94 l'any 2019. La presència global d'homes i de dones en aquests actes va ser equilibrada (48% d'homes i 52% de dones). L'any 2018 el percentatge de dones va ser superior al percentatge observat l'any 2019 (55,3% de dones), com mostra el Gràfic 5.2.

També cal destacar en positiu que en la XII legislatura s'ha demanat a alguns actes organitzats externament que milloressin la presència de dones entre les persones intervinents.

Gràfic 5.2. Persones que han intervingut en actes realitzats al Parlament



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Relacions Institucionals.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.6. Existència d'iniciatives dedicades a temes d'igualtat de gènere, drets de les dones o diversitat a les instal·lacions del Parlament
Font	Web i publicacions del Parlament
Període	VII-XII legislatures
Resultat	S'han dut a terme de manera creixent diferents iniciatives dedicades a la igualtat de gènere en les instal·lacions del Palau del Parlament. L'arribada de dones a la presidència de la cambra va comportar un major volum d'actes dedicats a aquesta matèria, una tendència que s'ha mantingut en l'actual legislatura. Cal destacar de manera molt positiva l'organització de cicles que plantegen l'avenç en la igualtat de gènere com un repte de país. També cal destacar la potència simbòlica de la "Jornada parlamentària sobre parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes", celebrada els dies 17 i 18 de setembre de 2018, i l'acte "El Parlament de les dones", celebrat l'1 de juliol de 2019. Aquestes dues iniciatives són pioneres i transmeten el missatge que el Parlament és un espai obert a les dones i que està compromès amb la igualtat de gènere.
Valoració	Satisfactori

Es valora positivament que el Parlament fomenti la participació de les dones i de les entitats feministes en el debat públic, amb actes, cicles i jornades que donen rellevància a les polítiques dirigides a assolir la igualtat efectiva de dones i homes. Cal destacar de manera positiva l'atenció creixent que els actes relacionats amb les dones i la igualtat de gènere així com amb el col·lectiu LGBTI (ja siguin actes institucionals o actes autoritzats organitzats per entitats externes) han tingut al Parlament. És el cas del 19,2% dels actes oficials celebrats al Palau del Parlament en l'XI legislatura (16 actes relacionats amb les dones/igualtat de gènere i 4 amb el col·lectiu LGBTI) i del 20,4% dels actes celebrats en la XII legislatura, fins el mes d'abril de 2019 (6 actes relacionats amb les dones/igualtat de gènere i 4 amb el col·lectiu LGBTI). A continuació es proporciona un resum d'aquestes iniciatives.

Actes en commemoració del Dia Internacional de les Dones i del Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones

Entre 2007 i 2015 el Parlament de Catalunya va realitzar diferents actes en commemoració del Dia Internacional de les Dones. L'any 2015 es va acordar amb la Generalitat que el 8 de març seria el Govern qui organitzaria un acte institucional amb motiu d'aquesta diada i que el 25 de novembre, Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones, l'acte institucional seria organitzat pel Parlament.

Durant la VIII legislatura, sota la presidència del M.H. Sr Ernest Benach, es van celebrar dos actes. El 7 de març de 2007 l'acte va comptar amb una conferència sobre la participació de les

dones a la vida quotidiana amb motiu dels setanta-cinc anys de sufragi femení.⁶¹ El 10 de març de 2009 es van impartir dues conferències centrades en l'impacte de la crisi econòmica sobre les dones.⁶² Durant la X legislatura, es van celebrar tres actes institucionals per commemorar el Dia Internacional de les Dones presidits per la M.H. Sra Núria de Gispert i en què van participar la consellera de benestar social i família, Neus Munté, i es va donar veu a dones destacades en diversos àmbits professionals. Els actes van tenir lloc el 8 de març de 2013⁶³, el 7 de març de 2014⁶⁴ i el 10 de març de 2015.⁶⁵

Pel que fa al Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones, el primer acte es va celebrar el 2 de desembre de 2008, durant la VIII legislatura, amb la conferència "Les violències no publicades". L'acte va ser impulsat per la comissió parlamentària dels Drets de les Dones.⁶⁶ A partir del 2014 (X legislatura), aquest dia internacional s'ha commemorat en diferents anys al Parlament. El 24 de novembre de 2014 es va commemorar el desè aniversari de la Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere, i es va fer una taula rodona amb expertes provinents de diferents entitats socials⁶⁷. El 22 de novembre de 2016, l'acte institucional presidit per la M.H. Sra Carme Forcadell va comptar amb els testimonis de quatre dones víctimes de la violència masclista, que van explicar les seves experiències i les seves lluites per superar-les.⁶⁸ El 28 de novembre de 2017 l'acte es va centrar en el masclisme entre els joves i a les xarxes socials, comptant amb la participació de diferents expertes.⁶⁹ El darrer acte celebrat, ja en la XII legislatura, sota la presidència del M. H. SR. Roger Torrent, va tenir lloc el 19 de novembre de 2018. Emmarcat dins el cicle «La igualtat efectiva de dones i homes, un repte de país» (vegeu a sota), va tenir un format de taula rodona "Deu anys de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista", amb la intervenció de dones de diferents entitats que van tenir un paper clau en l'elaboració d'aquesta llei.⁷⁰

Acte d'homenatge a les primeres diputades del Parlament de Catalunya

El 17 de març de 2015 el Parlament de Catalunya, juntament amb el Memorial Democràtic, va retre homenatge a les primeres diputades de la història del parlamentarisme català, concretament a les vuit diputades de la I legislatura (1980-1984) del recuperat autogovern: Sra. Rosa Barenys i Martorell, Sra. Maria Dolors Calvet i Puig, Sra. Teresa Eulàlia Calzada i Isern, Sra. Concepció Ferrer i Casals, Sra. Helena Ferrer i Mallol, Sra. Marta Mata i Garriga (1926-2006), Sra. Trinitat Neras i Plaja i Sra. Assumpció Sallés i González. L'acte va comptar amb la ponència-introducció a càrrec de la Sra. Tània Verge, professora de la Universitat Pompeu Fabra i va continuar amb l'entrevista a càrrec de la periodista Sra. Rita Marzoa a les diputades de la primera legislatura (1980-1984) i amb unes paraules de l'H. Sra. Joana Ortega, vicepresidenta del govern de la Generalitat i presidenta del Memorial Democràtic. Va cloure l'acte la M. H. Sra. Núria de Gispert, presidenta del Parlament de Catalunya.

⁶¹ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=12781554

⁶² Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=17716120

⁶³ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=131738093

⁶⁴ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=148505968

⁶⁵ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=165108720

⁶⁶ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=16768026

⁶⁷ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=160577944

⁶⁸ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=270240816

⁶⁹ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=270291641

⁷⁰ Vegeu: https://www.parlament.cat/web/canal-parlament/videos/index.html?p_cp1=8241480

Cicles sobre desigualtats de gènere i polítiques d'igualtat

Estructurat per mitjà de taules rodones o de reunions de grup amb dones expertes, el cicle «La desigualtat femenina segons els indicadors universals de gènere per al desenvolupament social», va comptar amb 9 sessions durant la IX i la X legislatures. El 10 de setembre de 2015 van ser presentades les conclusions del cicle⁷¹. En l'XI legislatura es va inaugurar el cicle «La igualtat efectiva de dones i homes, un repte de país»⁷², estructurat per mitjà de taules rodones moderades per una periodista amb participació de responsables del Govern i dones expertes o representants d'entitats. El cicle es va desenvolupar al llarg de 9 sessions en l'XI legislatura i ha tingut continuïtat a la XII legislatura.

Taula 5.2. Sessions dels cicles

Cicle «La desigualtat femenina segons els indicadors universals de gènere per al desenvolupament social»	Cicle «La igualtat efectiva de dones i homes, un repte de país»
1. Dona, Economia, Treball i Empresa (taula rodona). 1 d'octubre de 2012	1. La complexa relació entre les dones i el treball: desigualtats i reptes. 29 d'abril de 2016
2. Dona i Món Rural (reunió de grup). 30 d'octubre de 2012	2. Dones i política institucional: els lideratges femenins. 28 de juny de 2016
3. Dona i Salut (reunió de grup). 26 d'abril de 2013	3. La lluita contra el tràfic de dones: dificultats i reptes. 25 de juliol de 2016
4. Dona i Salut (taula rodona). 28 de maig de 2013	4. Presència de les dones en l'àmbit de les STEM (ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). 19 de setembre de 2016
5. Dona i Ciutadania (reunió de grup). 30 de setembre de 2013	5. Dona i salut mental: impacte de les desigualtats socials. 10 d'octubre de 2016
6. Dona i Participació Ciutadana (reunió de grup). 28 d'octubre de 2013	6. La situació de la dona en l'àmbit de la justícia. 30 de gener de 2017
7. Dona i Poder (taula rodona). 25 de novembre de 2013	7. Dona i TIC: experiències empresarials emergents. 29 de març de 2017
8. Dona, Ciència i Tecnologia (reunió de grup). 23 de març de 2015	8. Dones al món rural i marítim, motors de progrés. 25 d'abril de 2017
9. Dona, Educació, Cultura i Mitjans de Comunicació. 13 d'abril de 2015	9. Dones i economia: reptes i propostes. 24 de maig de 2017
	10. Parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes. 17 i 18 de setembre de 2018
	11. Deu anys de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. 19 de novembre de 2018
	12. Dones i esport: una carrera d'obstacles i superació. 6 de maig de 2019

Font: Elaboració pròpia.

⁷¹ Vegeu el document: *Dones, desigualtat de gènere i desenvolupament. Conclusions del cicle «La desigualtat femenina segons els indicadors universals de gènere per al desenvolupament social», IX i X legislatures*. Parlament de Catalunya:

https://www.enginyersbcn.cat/media/upload//arxius/comissions/funcionem%20junts/publicacions%20dinteres/Dones%20desigualtat_web%202.pdf

⁷² Vegeu: <https://www.parlament.cat/web/actualitat/cicle-dones/index.html>

«Jornada parlamentària sobre parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes», 17 i 18 de setembre de 2018

Co-organitzada pel Parlament de Catalunya, la Direcció General d'Igualtat i l'Institut Català de les Dones, aquesta jornada va comptar amb diverses sessions de treball que donaven el tret de sortida als treballs empresos pel Parlament per dotar-se del seu propi pla d'igualtat intern:⁷³

- «El règim de gènere dels parlaments», sessió plenària adreçada a tota la Cambra amb la participació d'acadèmiques internacionals que han assessorat parlaments d'altres països: Prof. Sarah Childs (Birkbeck, Universitat de Londres), Prof. Fiona Mackay (Universitat d'Edimburg), Prof. Lenita Freidenvall (Universitat d'Estocolm), Prof. Josefina Erikson (Universitat d'Uppsala), moderada per la Prof. Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra i co-coordinadora de la GenParlNet, Xarxa de Recerca d'Institucions Parlamentàries amb Perspectiva de Gènere).
- «Fer avançar la igualtat de gènere: la visió de les diputades», sessió adreçada als diputats i les diputades del Parlament i al personal dels grups parlamentaris, amb la participació de la Sra. Seema Malhotra, membre del Comitè de Portaveus sobre Representativitat i Inclusió (Cambra dels Comuns, Parlament del Regne Unit), la Sra. Linda Fabiani, vicepresidenta del Parlament Escocès, la Sra. Mary Fee, membre de la Comissió de Drets Humans i Igualtat del Parlament Escocès, la Prof. Lenita Freidenvall (Universitat d'Estocolm), moderada per la Sra. Núria Balada i Cardona, presidenta de l'Institut Català de les Dones.
- «Fer avançar la igualtat de gènere: la visió del personal parlamentari», sessió adreçada al personal del Parlament, amb la participació de la Sra. Chloe Challenger, tècnica assessora (Cambra dels Comuns, Parlament del Regne Unit), expresidenta de ParliGender (Xarxa de Treball per la Igualtat de Gènere), el Sr. Paul Evans, tècnic assessor de comissions (Cambra dels Comuns, Parlament del Regne Unit), la Sra. Aneela Mckenna, responsable d'Igualtat del Parlament Escocès, la Sra. Anna Björk, consultora d'Oxford Research (Hèlsinki), la Prof. Josefina Erikson (Universitat d'Uppsala), moderada per la Sra. Mireia Mata i Solsona, directora general d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.
- «Parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes», sessió oberta a la ciutadania, amb paraules de benvinguda a càrrec del M. H. Sr. Roger Torrent, president del Parlament de Catalunya i amb les ponències de la Sra. Tiina Kukkamaa-Bah, cap de la Unitat de Governança Democràtica i Gènere de l'Oficina per a les Institucions Democràtiques i els Drets Humans (ODHIR) de l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE) i de la Sra. Barbara Limanowska, experta sènior en transversalitat de gènere de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE), el Sr. Ernest Urtasun, membre de la Comissió de Drets de les Dones i Igualtat de Gènere del Parlament Europeu, moderació a càrrec de la Sra. Ariadna Oltra, periodista.
- «Institucions compromeses, exemples d'igualtat efectiva», sessió adreçada a alts càrrecs de la Generalitat i a càrrecs electes del món local. La primera part de la sessió, «Europa davant la igualtat: institucions i polítiques públiques», va ser presentada per la Sra. Núria Balada, presidenta de l'Institut Català de les Dones, va comptar amb la intervenció de les ponents Prof. Josefina Erikson (Universitat d'Uppsala) i Barbara Limanowska, experta sènior en transversalitat de gènere de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere. La

⁷³ Els vídeos de la sessió poden recuperar-se en aquest enllaç: <https://www.parlament.cat/pcat/parlament/pla-igualtat/presentacio-del-pla-digualtat/>

segona part, moderada per la Sra. Mireia Mata, directora general d'Igualtat, va comptar amb la ponència de Raquel Serrano, Prof. de la Universitat de Barcelona.

El Parlament de les Dones

L'1 de juliol el Parlament de Catalunya, en col·laboració amb el Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC), va celebrar la sessió «El Parlament de les Dones», inspirat en les experiències realitzades en d'altres parlaments com el de Portugal als anys 90, Sud-Àfrica o Montenegro. Previ a la sessió plenària, les diputades de la XII legislatura i representants d'associacions feministes van treballar conjuntament en sis grups de treball estructurats al voltant d'eixos d'acció prioritaris de la IV Conferència Mundial sobre les Dones de Beijing (1995), i van consensuar una declaració conjunta.⁷⁴ La declaració aprovada pel ple de dones va ser posteriorment aprovada en sessió ordinària pel ple del Parlament (24 de juliol de 2019) i podria servir de guia per a la celebració d'un debat monogràfic sobre igualtat efectiva de dones i homes.

Altres actes i activitats

- Taula rodona «La dona en les telecomunicacions i la societat de la informació», amb motiu del Dia Mundial de les Telecomunicacions, Internet i la Societat de la Informació Palau del Parlament, 17 de maig de 2012.
- Lliurament dels Premis Fundació Internacional de la Dona Emprenedora (Fidem), Palau del Parlament, 2 d'octubre de 2013.
- Exposició «L'art té nom de dona». Amb motiu del dia internacional de les dones de 2014 (XI legislatura), el Parlament va acollir durant deu dies una exposició de dinou artistes catalanes impulsada per l'entitat Grupdart.cat i l'associació Dones d'Avui el Masnou.
- Lliurament del Premi ICIP Constructors de Pau 2014 a la Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), Palau del Parlament, 24 de febrer de 2015.
- Exposició de llibres a la Biblioteca del Parlament escrits per diputades i ex diputades o que tracten sobre elles, 8 de març de 2019.

⁷⁴ Vegis: <https://www.parlament.cat/document/actualitat/5873910.pdf>

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.7. Visibilització de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament
Font	Realització d'una visita
Període	2019
Resultat	Es fa menció a l'augment de presència de diputades al Parlament, destacant-se la baixa representació de les dones a la primera legislatura. Manca la incorporació d'una perspectiva que visibilitzi la diversitat.
Valoració	Millorable

Les visites al Parlament per part d'entitats o de la ciutadania és una oportunitat per conscienciar la ciutadania sobre la diversitat i la igualtat a través de la incorporació de qüestions de gènere, orientació sexual, origen o diversitat funcional en la presentació de les funcions i de la composició del Parlament.

Durant les visites al Parlament es fa menció al nombre de diputats i diputades que actualment integren la cambra, assenyalant el contrast de la paritat actual amb el baix nombre de diputades de la I legislatura. Quan la presidència de la institució recau en una dona també es fa èmfasi en aquesta qüestió. Més enllà de la presència, però, hi ha altres elements que podrien ser destacats, per posar de relleu les contribucions realitzades per les dones a la política parlamentària, donant així més referents a les visites, especialment tenint en compte que les dones són majoria entre les persones que visiten el Parlament. Per evitar que la incorporació de la perspectiva de gènere en les visites depengui de la sensibilització de la persona que la realitza, caldria elaborar unes indicacions concretes sobre les qüestions a tractar.

D'altra banda, tenint en compte la bretxa de diversitat que té el Parlament (vegeu indicador 1.5), en les visites també es podria destacar el fet que la institució ha tingut diputats i diputades amb orígens diversos o amb mobilitat reduïda.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.8. Visibilització de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat en els materials educatius del Parlament
Font	Materials educatius i campanya de promoció de l'SPUNI
Període	2019
Resultat	Es fa ús del doble gènere en la major part dels materials educatius del Parlament, però no s'hi incorporen continguts relacionats amb la igualtat de gènere o la diversitat.
Valoració	Millorable

L'Aula Parlament genera un espai educatiu per donar a conèixer la tasca de la institució de manera pràctica. Es disposa d'un material de guia i formació adreçat a diversos col·lectius. Aquest material pot ser una bona eina per visibilitzar diferents qüestions vinculades amb la igualtat de gènere i la diversitat al Parlament de Catalunya. Pel que fa al llenguatge emprat en els materials dels tallers, cal destacar l'ús de l'expressió "sóc diputat/sóc diputada" en el títol. Aquest desdoblament pot contribuir a canviar l'imaginari que ha associat tradicionalment la política institucional amb la masculinitat. Als materials dirigits al professorat de primària, secundària i batxillerat també s'empra majoritàriament el desdoblament. Aquests materials no fan ús de recursos gràfics (per exemple, fotografies) i, per tant, no s'observa cap biaix en la comunicació visual. Els tallers s'acompanyen d'altres materials que incorporen elements gràfics. Malgrat que la imatge de la Mesa és masculinitzada, car reflecteix la seva composició actual, la resta de fotografies no il·lustren activitats diferenciades per sexe i s'inclouen fotografies on apareixen tant nois com noies.

Quant al contingut dels tallers, en general no s'incorporen temàtiques vinculades amb la igualtat de gènere o la diversitat. Només un dels recursos dirigits a les escoles fa menció a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, quan s'emfasitza que les decisions que es prenen al Parlament tenen impacte en la vida de la gent. La dinàmica dels tallers busca simular l'activitat parlamentària. Prèviament a la sessió, es creen quatre grups per plantejar propostes i, posteriorment, es realitza el debat al Saló de Plens. En el cas de primària, els grups s'organitzen per colors sense cap més premissa i en el cas de secundària i batxillerat els grups es vinculen a ítems ideològics (cap d'ells vinculats a la perspectiva de gènere o la diversitat). Quan l'alumnat ha d'escollir portaveus, no s'inclou cap criteri per assegurar la paritat o algun mecanisme per fomentar una participació equilibrada segons sexe. A més, d'introduir aquests criteris es recomana que en els tallers més específics com el de "les comissions", "el nostre estatut" o "fem una llei", es podria incloure algun exemple relacionat amb la igualtat de gènere o la diversitat, com per exemple la paritat.

Finalment, en el vídeo de difusió del programa SPUNI (Setmana del Parlament Universitari), un dels projectes educatius amb més rellevància del Parlament, tres de les quatre protagonistes que hi apareixen són dones i aquestes tenen un paper actiu i rellevant. Cal destacar en negatiu, però, l'ús del masculí genèric en el llenguatge.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.9. Existència d'un espai a la web i a la intranet que abordini la igualtat de gènere i la diversitat
Font	Web del Parlament
Període	IX-XII legislatura (a juliol de 2019)
Resultat	Fins el juny de 2019 l'absència d'un espai específic a la web del Parlament ha invisibilitzat l'activitat parlamentària i els actes institucionals que es realitzen en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat, quedant així també invisibilitzats els esforços que realitza el Parlament per mostrar la creixent presència de diputades a la cambra. Caldria dotar el nou espai web 'Parlament i gènere' de més continguts. La intranet del Parlament no inclou informació específica sobre igualtat de gènere i diversitat.
Valoració	Millorable

Diversos parlaments europeus tenen un espai a la seva web dedicat a les dones, la igualtat de gènere i la diversitat. També proporcionen el llistat de totes les diputades de la cambra o fan referència a l'evolució de la presència de les diputades a la institució. Fins el juny del 2019, el Parlament de Catalunya no ha disposat d'un espai específic a la seva web per fer difusió a la ciutadania de les iniciatives del Parlament en aquest àmbit d'actuació i per visibilitzar la presència de les dones a la cambra. Coincidint amb la celebració del Parlament de les Dones, es va inaugurar la pestanya 'Parlament i Gènere', que de moment inclou informació sobre aquest esdeveniment, sobre el procés d'elaboració del pla d'igualtat intern i sobre les sessions del cicle "La igualtat La igualtat efectiva de dones i homes, un repte de país" realitzades en la XII legislatura.

Aquest espai de la web podria incloure continguts com normativa en igualtat de gènere aprovada pel Parlament; iniciatives parlamentàries (mocions, resolucions, declaracions, etc.) que la institució tramita en aquesta matèria; declaracions institucionals; actes realitzats al Palau del Parlament; guia usos no sexistes de la llengua; enllaços d'interès (altres parlaments, EIGE, IPU...); protocol/codi de conducta; publicacions específiques; dades sobre presència de diputades; trobades amb entitats de dones, etc. L'espai "Parliament and women" de la web de la House of Commons (Regne Unit) és un exemple de bona pràctica en aquest àmbit, com es pot veure a la pàgina següent.

La intranet del Parlament, eina que permet el treball en xarxa entre el personal intern de la institució, no compta amb cap informació o recurs respecte la igualtat de gènere o la diversitat, més enllà de recollir la informació sobre els permisos previstos en els Estatuts del Règim i Govern Interiors del Parlament. La intranet podria incloure, doncs, més informació relacionada amb aquestes matèries com ara els cursos i jornades específiques que s'organitzin, els protocols i codis de conducta, informació sobre serveis d'atenció públics en l'àmbit de la violència masclista i la LGBTIfòbia, etc.

Parliament and women

Parliament and Women

The Parliament and Women pages provide quick links to Parliament's resources on women's political rights and representation - yesterday and today.

Women in Parliament Today



Learn more about the women working at Parliament.

- [Women MPs in the House of Commons](#)
- [Women members of the House of Lords](#)
- [Women Deputy Speakers and Committee Chairs](#)
- [Laws that have changed women's lives](#)

The Vote and Beyond: a History



Find out more about the history of women's right to vote and sit in the House of Commons and House of Lords

- [Women and the Vote](#)
- [Women and the House of Lords](#)
- [Resources for schools: Suffragettes](#)

Speak for yourself



Find out more about your Parliament and how to have your say

- [Women in Parliament workshops](#)
- [Start or sign an e-Petition](#)
- [Other ways to have your say](#)
- [Watch Parliament at work](#)
- [Jobs at Parliament](#)

Women and equality in Parliament



Read about recent initiatives to improve equality and diversity at Parliament

- [Workplace Equality Networks](#)
- [Report: Women in the House of Commons](#)
- [UK Gender-Sensitive Parliament Audit](#)
- [APPG report: Improving Parliament](#)
- [Speaker's Conference on Parliamentary Representation](#)

Women: latest research

- [IWD 2019: Women in Parliament and Government - Commons Briefing Paper](#)
- [Women and the Economy - Commons Briefing Paper](#)
- [Steps Being Taken to Press for Gender Equality Globally - Lords Briefing](#)
- [Women Members of Parliament - Commons Briefing Paper](#)
- [The Gender Pay Gap - Commons Briefing Paper](#)
- [Women in the House of Commons - Commons Briefing Paper](#)
- [Women in Public Life, the Professions and the Boardroom - Commons Briefing Paper](#)
- [Women in the House of Lords - Lords Library Note](#)
- [All-women shortlists - Commons Briefing Paper](#)

Further reading



- [Speak for Yourself \(PDF 20.6 MB\)](#)
Read our booklet for women on the hows and whys of speaking out on decisions that affect you.



- [Key Speeches: Past and Present \(PDF 12.19 MB\)](#)
Showcasing women who have enriched political debate or progressed important social reforms.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.10. Existència de difusió sistemàtica a la ciutadania de les iniciatives del Parlament relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat
Font	Notícies – Web del Parlament Diagnosi comparativa de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya i proposta de pla d'acció (ICD-UAB, 2010)
Període	01/10/2008-09/10/2009 i 07/03/2018-29/03/2019 i
Resultat	No es realitza una difusió sistemàtica mitjançant les notícies publicades de totes les iniciatives parlamentàries (mocions, resolucions, declaracions, etc.) que el Parlament tramita en aquestes matèries. S'observa un increment substancial en el protagonisme de les dones a les notícies. En canvi, l'atenció a la diversitat segueix sent força baixa.
Valoració	Millorable
Observacions	Malgrat que existeix un cercador on es poden buscar les notícies publicades pel Parlament a través de paraules clau, els resultats de la cerca no són exhaustius.

Presència de les dones a les notícies

S'utilitza en aquest indicador la metodologia emprada en la *Diagnosi comparativa de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya* elaborada el 2010 per l'Institut Català de les Dones i la Universitat Autònoma de Barcelona. Aquest estudi observava, d'una banda, el grau en què les dones són objecte d'atenció a les notícies i, d'altra banda, quin tipus de presència tenen a les notícies, establint les següents categories:

- *Protagonistes de la notícia, amb càrrecs polítics o institucionals*: Quan les dones que apareixen a les informacions en són les protagonistes o tenen un paper rellevant pel càrrec polític o institucional que ostenten.
- *Protagonistes de la notícia, sense càrrecs polítics o institucionals*: Quan les dones que apareixen a les informacions en són les protagonistes o tenen un paper rellevant, sense tenir cap càrrec polític o institucional.
- *No són protagonistes de la notícia, però tenen càrrecs polítics o institucionals*: Quan les dones que apareixen a les informacions no en són les protagonistes ni tenen un paper rellevant, però sí que tenen càrrecs polítics o institucionals.
- *No són protagonistes de la notícia, ni tenen càrrecs polítics o institucionals*: Quan les dones que apareixen a les informacions no en són les protagonistes, no tenen un paper rellevant, ni tampoc tenen càrrecs polítics o institucionals.
- *No apareixen dones a la notícia*: Quan el paper de les dones a la notícia és nul o pràcticament nul.

En el període 07/03/2018-29/03/2019 s'han recomptat 66 notícies a la web del Parlament, mentre que en el període 01/10/2008-09/10/2009 es van recomptar 401 notícies. Es valora de manera molt positiva que s'hagi reduït dràsticament la proporció de notícies on no apareixen dones, passant del 60,1% al 18,2%, tal com mostra la Taula 5.3. També s'ha reduït de manera

considerable el percentatge de notícies on les dones no en són protagonistes, al marge que tinguin o no tinguin càrrecs polítics o institucionals (del 37,4% al 18,2%). Simultàniament, ha augmentat remarcablement la proporció de notícies en què les dones amb càrrecs polítics o institucionals són protagonistes (del 0,7% al 31,8%), fruit en bona mesura de la creixent feminització d'aquests càrrecs. També destaca l'increment en la proporció de notícies en què les dones que no ostenten càrrecs polítics o institucionals són protagonistes (de l'1,7% al 31,8%).

Taula 5.3. Presència de les dones a les notícies

	2008-2009	2018-2019
No apareixen dones a la notícia	241 (60,1%)	12 (18,2%)
No són protagonistes de la notícia, ni tenen càrrecs polítics o institucionals	13 (3,2%)	5 (7,6%)
No són protagonistes de la notícia, però tenen càrrecs polítics o institucionals	137 (34,2%)	7 (10,6%)
Protagonistes de la notícia, amb càrrecs polítics o institucionals	3 (0,7%)	21 (31,8%)
Protagonistes de la notícia, sense càrrecs polítics o institucionals	7 (1,7%)	21 (31,8%)
Total	401 (100%)	66 (100%)

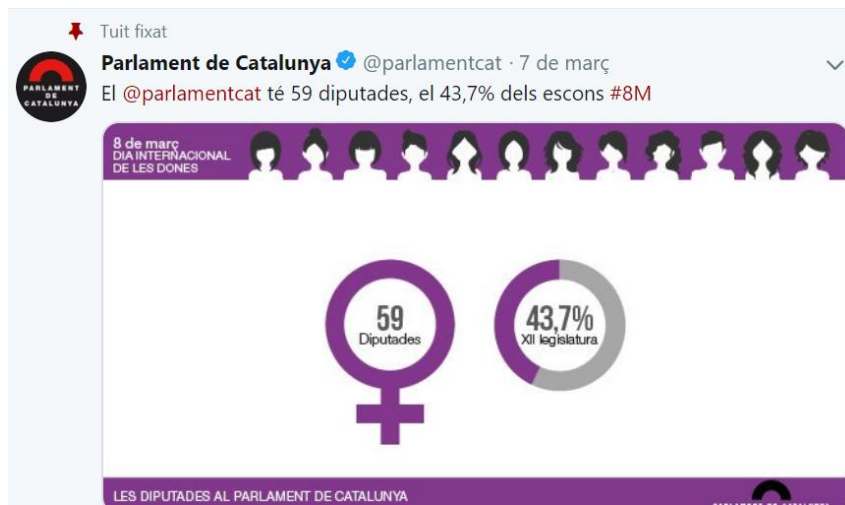
Font: Dades del període 2008-2009 corresponents a la *Diagnosi comparativa de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya* (2010), p. 179.

Notícies específiques sobre igualtat de gènere i diversitat

L'acumulació de notícies de diversos actes i iniciatives parlamentàries a l'apartat 'Notícies' de la web no permet visualitzar el compromís del Parlament en aquesta matèria. Cal emprar, doncs, el cercador per rescatar les notícies. Una cerca amb les paraules 'dones' i 'igualtat de gènere' en el període comprès entre l'inici de la IX legislatura i l'abril de 2019 produeix 57 resultats o notícies (37 per 'dones', 3 per 'igualtat de gènere', 10 per 'diputades' i 8 per 'violència masclista'), que representen unes cinc pàgines del total de 126 pàgines de notícies que acumula aquest mateix període el cercador.

El cercador de notícies no recull totes les iniciatives parlamentàries (mocions, resolucions, declaracions, etc.) que el Parlament tramita en aquesta matèria. Així mateix, les notícies que apareixen amb la cerca de 'diputades' no apareixen si se cerca la paraula 'dones', com és el cas de la notícia que publica periòdicament el Parlament pels vols del Dia Internacional de les Dones sobre l'increment gradual de la presència de diputades a la cambra⁷⁵. La darrera notícia publicada sobre la presència de les diputades a la cambra és la següent: "El Parlament té 59 diputades, el 43,7 per cent dels escons" (dijous, 7 de març de 2019). Aquesta notícia també s'inclou com a tuit fixat en el compte oficial de Twitter del Parlament:

⁷⁵ https://www.parlament.cat/web/actualitat/noticies/index.html?p_format=D&p_id=270335049



Per últim, la proporció de notícies sobre altres col·lectius és molt baixa. De les 66 notícies analitzades en el període 2018-2019, tan sols una fa referència al poble gitano i una altra a les persones migrades, 3 a les persones amb discapacitat i 7 a les persones LGBTI.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.11. Existència d'una política comunicativa no sexista ni androcèntrica per la comunicació interna i externa
Font	Acord sobre un ús no sexista de la llengua dels Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya, la Secretaria de Política Lingüística del a Generalitat de Catalunya, ICD, Departament de Filologia Catalana, Departament de Lingüística General i Serveis Lingüístics de la UB, i el Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, XII legislatura, 10/05/2019 i 25/03/2019 Llibre d'estil de les Lleis i altres textos del Parlament de Catalunya Selecció de circulars internes: <i>Normes amb relació a l'horari del personal sotmès a torn o amb rotació horària</i> i <i>Als caps dels centres gestors</i> Compte de Twitter del Parlament de Catalunya (@parlamentcat)
Període	2019
Resultat	La utilització que es fa del llenguatge és heterogènia. D'una banda, en el llenguatge escrit s'usen masculins genèrics, desdoblaments i termes genèrics neutres. El document "Acord sobre un ús no sexista de la llengua" indica una diversitat de possibilitats d'usos sense fer una aposta clara per l'eliminació dels masculins genèrics, mentre que el Llibre d'estil recomana l'ús del masculí genèric. D'altra banda, el llenguatge visual mostra diversitat pel que fa al gènere i altres característiques.
Valoració	Millorable
Observacions	Per a l'anàlisi dels BOPCs s'ha dut a terme una selecció del primer i el darrer butlletí del mes de desembre de 2018 i de maig del 2019. Concretament, s'han analitzat les tramitacions generals.

L'Acord sobre un ús no sexista de la llengua, on participa el Parlament de Catalunya defineix què entén per un ús no sexista ni androcèntric de la llengua i planteja un seguit de principis generals a aplicar. El primer principi apunta que "l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica."

D'altra banda, el cinquè principi afirma que "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari". Aquestes consideracions (malgrat posteriorment s'afirmi que, si hi ha voluntat de precisar o emfasitzar la referència a homes i dones es poden usar formes dobles) apunten a una norma

general d'ús del masculí genèric en aquests casos, fet que, malgrat la consideració lingüística mencionada en les línies superiors, implica la invisibilització de les dones. Un exemple d'això el trobem a la web del Parlament, a l'apartat "Els Presidents del Parlament", invisibilitzant així les dues presidentes que ha tingut la institució.

De manera més específica, el *Llibre d'estil de les lleis i altres textos del Parlament de Catalunya*, aborda en diversos apartats la qüestió del gènere. Especifica que els textos que fan referència *ex ante* a condicions personals, professionals o càrrecs han d'utilitzar la categoria no marcada, això és, el masculí, per tal de respectar els principis de neutralitat i objectivitat, així com la claredat i la simplicitat dels textos.

També s'especifica que no s'han d'usar fórmules com "la persona" + adjectiu i "el personal" + adjectiu (per exemple: "persona treballadora" o "personal treballador") a no ser que vagin seguides d'adjectius provinents de participis; tampoc les paràfrasis per evitar els masculins genèrics (com ara "la persona que n'exerceix la direcció" en comptes del "director"). Així mateix restringeix els usos dels noms col·lectius, indicant que s'han d'evitar en casos com ara "ciutadania", "professorat" o "alumnat". També restringeix la utilització de les barres d'alternança de gènere als casos en que formin part de taules i llistes. El Llibre d'estil sí recomana l'ús dels noms epicens (mots com ara "infants") i, finalment, esmenta que s'ha d'evitar utilitzar noms femenins per a col·lectius que poden ser formats per dones i per dones (com infermeres, secretàries o treballadores de la llar). Aquest és l'únic cas on es fa un esment explícit al sexisme o l'androcentrisme en l'ús de la llengua.

Pel que fa a l'ús del llenguatge al BOPC, s'ha dut a terme una anàlisi quantitativa a partir de la cerca dels termes clau proposats al diagnòstic de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya realitzat l'any 2010 per l'Institut Català de les Dones i la Universitat Autònoma de Barcelona (p.108)⁷⁶. Aquests termes s'han classificat en sis grups de significat: estatus (que inclou els termes català/na, ciutadà/na, immigrant), sexe i edat (que inclou els termes home/dona, adult/a, jove, adolescent, nen/a), circumstàncies (que inclou els termes usuari/ària, dependent/a, malalt/a, pacient), càrrec (que inclou els termes president/a, conseller/a, diputat/da, secretari/ària, representant) i, finalment, activitats (que inclou els termes expert/a, professional, jutge/essa, empresari/ària, treballador/a, prestador/a de serveis, professor/a, formador/a). L'anàlisi de l'ús del gènere gramatical d'aquests termes s'ha classificat en 6 categories diferents i el resultat ha estat el que mostra la Taula 5.4. La forma de llenguatge més freqüentment registrada és la determinada pel sexe de la persona referida en cada cas, fet previsible tenint en compte el registre lingüístic d'aquesta mena de documents (que sovint transcriuen la dinàmica parlamentària). La segona forma més usada és el mot epicè o col·lectiu (genèric neutre), que inclou tant a dones com a homes, seguit del masculí genèric. El desdoblament del gènere és la forma menys usada.

Quan s'analitzen els termes tenint en compte el grups de significat al qual pertanyen, es pot observar (Taula 5.5) que predomina el masculí genèric en el grup de paraules relatives a les circumstàncies personals i que els grups de paraules que utilitzen formes menys androcèntriques del llenguatge són les relatives a l'edat i el sexe de les persones i al seu estatus.

Taula 5.4. Usos del gènere gramatical al BOPC

	Percentatge	Total
--	-------------	-------

⁷⁶ Cal tenir en compte que els textos o iniciatives dels grups parlamentaris publicades al BOPC no es revisen lingüísticament.

Genèric neutre	25,87%	438
Desdoblament femení i masculí	2,84%	48
Terme genèric i article masculí	7,68%	130
Masculí genèric	11,28%	191
Femení genèric	5,20%	88
Sexe de la persona referida	47,14%	798
N	100,0%	1693

Font: Elaboració pròpia.

Taula 5.5. Us del gènere gramatical al BOPC en funció del grup de significat dels termes analitzats

	Estatus	Sexe i edat	Circums- tàncies	Càrrecs	Activitat s	Total
Genèric	50,5%	53,9%	30,6%	9,2%	25,6%	25,87%
Desdoblament femení i masculí	11,0%	4,3%	2,0%	0,9%	4,8%	2,84%
Terme genèric i article masculí	7,7%	19,9%	0,0%	0,0%	16,4%	7,68%
Masculí genèric	29,7%	2,7%	63,3%	7,1%	27,5%	11,28%
Femení genèric	0,0%	19,0%	4,1%	0,0%	0,5%	5,20%
Sexe de la persona referida	1,1%	0,2%	0,0%	82,8%	25,1%	47,14%
N	91	447	49	899	207	1693

Font: Elaboració pròpia.

Pel que fa a la comunicació interna a la pròpia institució, s'ha dut a terme l'anàlisi del document *Normes amb relació a l'horari del personal sotmès a torn o amb rotació horària*, així com els ERGI i la circular interna *Als caps dels centres gestors*. En els dos primers casos, sovint es parla de personal, usant el mot epicè, però, al referir-se a personal de departaments o amb funcions concretes, s'utilitza el masculí genèric – per exemple, "uixers" o "els directors i caps de departament". En el cas de la circular interna, el masculí genèric s'empra al llarg de tot el document.

Pel que fa al llenguatge emprat en els ERGI, es combina el masculí genèric amb l'ús del desdoblament. Per exemple, es fa referència "als directors i caps de departament, "uixers i majordoms" en masculí genèric però es desdobra en fer referència a "el coordinador o coordinadora de la Direcció d'Estudis Parlamentaris" o "al responsable o la responsable de projectar i gestionar les visites al Palau".

Finalment, en la comunicació a Twitter a través del compte oficial del Parlament de Catalunya s'empra indistintament el desdoblament ("diputats i diputades", primera i segona piulada), els mots col·lectius ("cos consular", tercera piulada, o "personal estatutari", quarta piulada) i el masculí genèric ("als republicans", cinquena piulada, o "diversos autors", sisena piulada), com mostren la selecció de tuts publicats a l'abril i maig de 2019.

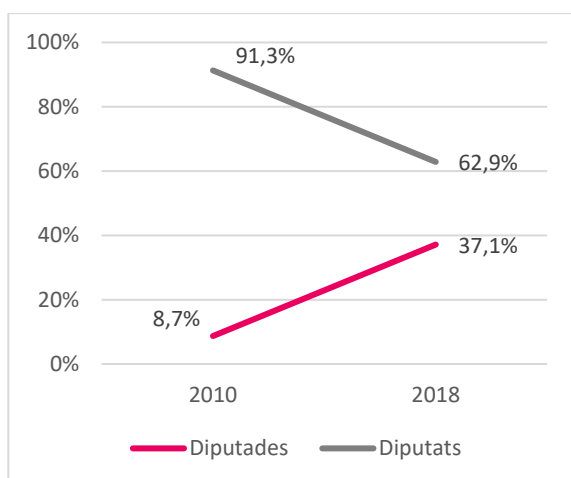
-  **Parlament de Catalunya** @parlamentcat · 8 de maig
 ⌚ A les 10h comença el Ple del @parlamentcat amb les preguntes de les diputades i dels diputats als membres del @govern i al president de la @gencat #SessióControl
 🔗 Previsió de desenvolupament del Ple [parlament.cat/document/actua...](#)
 🔗 Nota informativa:
-  **Parlament de Catalunya** @parlamentcat · 12 d'abr.
 El Butlletí Oficial del @parlamentcat publica 93 respostes del @govern a preguntes formulades per escrit per diputats i diputades [parlament.cat/document/bopc/...](#)
-  **Parlament de Catalunya** @parlamentcat · 9 de maig
 El @parlamentcat amb el #DiadEuropa i demà farà un acte institucional amb el Cos Consular acreditat a Barcelona
-  **Parlament de Catalunya** @parlamentcat · 3 d'abr.
 El Ple del @parlamentcat debatrà i votarà a partir de les 15:45h el decret llei sobre el restabliment del complement de productivitat variable del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut @icscat
-  **Parlament de Catalunya** @parlamentcat · 15 d'abr.
 📺 Ofrena floral a l'acte d'homenatge als republicans que van ser represaliats pel franquisme, a càrrec del president del @parlamentcat, @rogertorrent, i del president de l'Associació pro Memòria als Immolats per la Llibertat a Catalunya, Pere Fortuny
-  **Parlament de Catalunya** @parlamentcat · 12 d'abr.
 ● A punt de començar l'acte "Lletres al @parlamentcat" amb la lectura de textos de diversos autors amb motiu de la celebració de #SantJordi2019

D'altra banda, en relació al llenguatge visual, es constata una tendència a la inclusivitat, en particular en els materials pedagògics i d'informació. Per exemple, a la guia pràctica "El Parlament de tothom", a la primera pàgina s'explica que el Parlament representa tot el poble de Catalunya, complementant aquesta explicació amb el suport gràfic d'un mapa del país amb figures de diverses formes possibles d'unitat familiar (famílies monoparentals, una parella mixta, una parella de dones, una parella d'homes, així com els tres tipus de parelles amb un infant). Aquest mateix apartat, però, mostra la dissonància esmentada entre el llenguatge emprat i el seu suport gràfic, amb l'expressió "el Parlament representa tots els ciutadans". El masculí genèric també es fa servir quan es parla de la població amb dret a vot ("els majors de 18 anys amb la condició política de catalans", "els empadronats en un municipi de Catalunya", "el catalans residents a l'estranger"). De la mateixa manera, el suport gràfic representa homes i dones quan es parla de les candidatures, malgrat que s'utilitza el terme "candidats". El masculí genèric és utilitzat també en altres seccions de la web, com a l'Aula Parlament, que es presenta com l'eina que "el Parlament posa a disposició dels ciutadans".

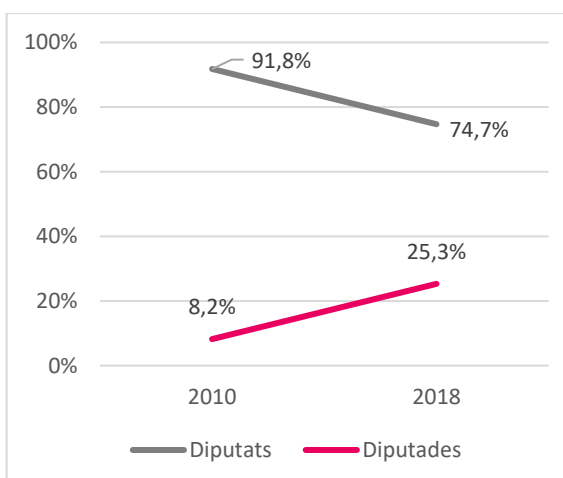
Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.12. Presència de dones i homes en els resums de plens
Font	Canal Parlament Diagnosi comparativa de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya i proposta de pla d'acció (ICD-UAB, 2010)
Període	2010 i 2018
Resultat	Entre 2010 i 2018 hi ha hagut una considerable millora en l'equilibri de gènere pel que fa a les intervencions de les dones i dels homes recollides en els resums de plens del Canal Parlament. La millora s'ha produït tant en el nombre d'intervencions de les dones com en el temps total destinat a les dones. Tanmateix, els percentatges encara estan lluny de la paritat.
Valoració	Millorable

El Canal Parlament resumeix la intervenció de diputades i diputats en actes i plens. Per tant, és possible recomptar el nombre d'intervencions recollides en aquests resums, així com la seva durada. Comparant les dades actuals amb les disponibles a la diagnosi realitzada l'any 2010, es pot comprovar que la bretxa de gènere s'ha reduït de forma molt substancial en tots dos indicadors, com mostren el Gràfic 5.3 i el Gràfic 5.4. L'augment de la veu pública de les dones en aquests debats (de 28 punts percentuals pel que fa al nombre d'intervencions i de 17 pel que fa al temps destinat) ha estat més pronunciat que l'augment del nombre de diputades, que ha estat de 8 punts percentuals. Les diputades han millorat el seu pes relatiu els resums d'actes i plens, passant del 8,7% al 37,1% en les intervencions recollides i del 8,2% al 25,3% en el temps que recull la seva veu.

Gràfic 5.3. Percentatge d'intervencions, resum d'Actes i Plens del Canal Parlament



Gràfic 5.4. Percentatge de temps d'intervenció, resum d'Actes i Plens del Canal Parlament



Font: Elaboració pròpia. Les dades del període 2008-2009 corresponen a la *Diagnosi comparativa de la situació de dones i homes al Parlament de Catalunya* (ICD-UAB, 2010).

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.13. Diferències de gènere en la comunicació externa dels diputats i diputades
Font	Fonts secundàries
Període	2019
Resultat	No s'observen diferències de gènere destacables en el fet de tenir blogs o comptes a les xarxes socials, especialment a Twitter, però sí que hi ha diferències en favor dels homes en el nombre de <i>retuits</i> i <i>likes</i> que reben. També hi ha diferències de gènere en l'estil del llenguatge emprat i en el contingut de les piulades, sent més freqüents les mencions a les qüestions socials i a la igualtat de gènere entre les diputades.
Valoració	Millorable

La fitxa dels diputats i diputades que inclou la web del Parlament de Catalunya proporciona l'enllaç als blogs i comptes de facebook i Twitter que han proporcionat els membres del Parlament. A la IX legislatura el 42,3% de les diputades (22) i el 57,1% dels diputats (44) disposava d'un blog (Izquierdo et al. 2010: 166). A la XII legislatura, l'ús dels blogs és menys estès. Tan sols en disposen 6 diputades (el 10,2%) i 11 diputats (el 14,5%), i la major part d'aquests blogs no està actualitzat o ho està ben poc. En qualsevol cas, es tracta d'una proporció similar de diputades i diputats.

La diferència entre les dues legislatures s'explica per l'eclosió en la darrera dècada de les xarxes socials, sent Facebook i, especialment, Twitter el canal de comunicació directa amb la ciutadania més comú per part dels membres del Parlament. A l'inici de la XII legislatura, 63 diputats i 45 diputades disposaven d'un compte de Twitter, representant el 81,9% dels diputats i el 77,6% de les diputades. Per tant, no s'observen diferències de gènere destacables en el fet de tenir comptes a les xarxes socials. Tanmateix, els diputats tenen més seguidors que les diputades, tot i que presenten una mitjana de tuits per dia similar, com mostra la Taula 5.6.

Un estudi recent sobre els missatges de Twitter fets per diputades i diputats tant del Congrés dels Diputats com dels parlaments autonòmics⁷⁷ mostra que, de mitjana, obtenen més 'retuits' i 'likes (m'agrada)', tal com resumeix la Taula 5.7.

⁷⁷ L'estudi inclou 1.221 comptes de Twitter (684 diputats i 537 diputades) i 121.316 tuits emesos des d'aquests comptes entre el 18 de desembre de 2017 i el 4 de juny de 2018. Vegeu Javier Beltran, Aina Gallego, Alba Huidobro, Lluís Padro i Enrique Romero Merino (2019), "Male and Female Politicians in Twitter: A Machine Learning Approach". Manuscrit.

Taula 5.6. Diferències de gènere a Twitter entre diputades i diputats del Parlament de Catalunya

	Diputats	Diputades	Total
Mitjana de dies (antiguitat)	2.282 (2.548)	2.067 (2.331)	2.190 (2.463)
Mitjana de seguidors/es	38.247 (6.547)	23.901 (3.861)	32.137 (4.782)
Mitjana de seguits/des	1.579 (1.008)	1.345 (1.093)	1.479 (1.060)
Mitjana de tuits	9.521 (6.767)	10.225 (5.046)	9.821 (6.258)
Mitjana de tuits per dia	4,3 (2,8)	4,2 (2,6)	4,3 (2,7)

Font: Dades facilitades per Albert Cuesta.⁷⁸

Nota: Mediana entre parèntesi.

Taula 5.7. Diferències de gènere a Twitter entre diputades i diputats del Congrés dels Diputats i dels parlaments autonòmics

	Diputats	Diputades	Total
Mitjana de seguidors	23.067	9.493	17.098
Mitjana de tuits	112	84	99
Mitjana de retuits obtinguts	85	42	69
Mitjana de likes/m'agrada obtinguts	147	68	118

Font: Javier Beltran, Aina Gallego, Alba Huidobro, Lluís Padro i Enrique Romero Merino (2019), "Male and Female Politicians in Twitter: A Machine Learning Approach", manuscrit, p. 7.

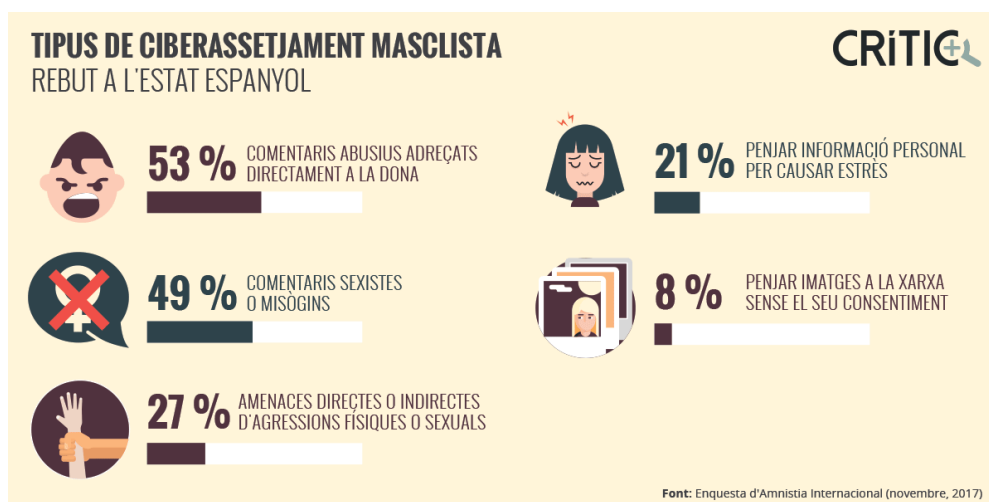
Respecte els continguts que emeten a les xarxes socials, aquest darrer estudi indica que, en general, ambdós sexes utilitzen un llenguatge molt similar, tot i que alguns elements són més emprats pels diputats i d'altres elements són més utilitzats per les diputades. Aquestes diferències reflecteixen rols de gènere tant en el contingut com en l'estil dels missatges. Paraules com dona/dones, patriarcat/patriarcal, feminisme/feminista, violència masclista, LGBTI, prostitució, infància, dependència, drets humans, racisme o pobresa es troben entre les 100 paraules més emprades per les diputades. Així mateix, entre les diputades és més freqüent un ús del llenguatge inclusiu, sovint emprant el símbol "@", degut al límit de caràcters d'un tuit. Entre els diputats, en canvi, en el llistat de paraules més freqüents apareixen mots relacionats amb la ideologia i la política institucional (liberal, extremista, plurinacional, separatista o bipartidisme), amb l'esport, les infraestructures i el transport. Això suggereix que, tal com indiquen les teories de la representació descriptiva i substantiva, les dones aporten temes relacionats amb la igualtat de gènere i les qüestions socials a l'esfera pública.

També s'observen diferències de gènere en l'ús d'emojicones, en general, més emprades per les diputades. Els emojis factuais són més utilitzats pels homes (per exemple, el projector de pel·lícules, el gràfic de dades o la càmera) i els emojis emocionals són més usats per les dones (per exemple, cares expressant emocions positives o negatives, cors o flors).

⁷⁸ Vegeu: Albert Cuesta, "Així piulen els candidats al Parlament del 21-D", *Diari ARA*, 26 de novembre de 2017, disponible en línia: <http://albertcuesta.com/2017/11/26/asi-tuitean-los-candidatos-parlament-21-d/?lang=es>

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.2. La igualtat de gènere en la comunicació
Indicador	5.14. Interaccions sexistes que pateixen les diputades a les xarxes socials
Font	Vàries fonts secundàries Twitter Enquesta i entrevistes a diputades i diputats
Període	2019
Resultat	Les diputades i els membres del Parlament travessats per diversos eixos de desigualtat pateixen insults i amenaces a través de les xarxes socials en una proporció superior i amb més freqüència que els diputats homes no racialitzats.
Valoració	Insatisfactori

Les interaccions sexistes que pateixen les diputades a les xarxes socials no són alienes al context d'assetjament que pateixen les dones en aquests mitjans virtuals. Segons un estudi d'Amnistia Internacional, el 19% de les usuàries de les xarxes socials a l'Estat espanyol afirma haver-se sentit agredida⁷⁹. Cal subratllar que els missatges masclistes que es donen a les xarxes, juntament amb els missatges racistes, xenòfobs o LGBTIfòbics, són exercicis de poder. L'assetjament masclista a les xarxes suposa un atemptat contra l'honor, la moral o la intimitat de les dones i té com a objectiu generar malestar, inseguretat o angoixa i, en últim, terme silenciar les dones. Els tipus de ciberassetjament masclista més freqüents són els comentaris abusius, els comentaris sexistes o misògins o les amenaces d'agressions físiques o sexuals, tal com il·lustra la següent infografia del diari *Crític*:



Font: *Crític*, "Ciberassetjament a dones: el masclisme s'escampa a les xarxes", 5/03/2018.⁸⁰

⁷⁹ <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-of-online-abuse-against-women/>

⁸⁰ <https://www.elcritic.cat/reportatges/ciberassetjament-a-dones-el-masclisme-sescampa-a-les-xarxes-10593>

En el cas de les dones que participen en la política institucional, l'estudi *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe* (IPU, 2018) indica que el 40% de les diputades denuncien que els mitjans de comunicació emeten imatges i comentaris sobre elles de tipus despectiu o sexualment connotats, un percentatge que s'enfila al 58% en el cas de les xarxes socials. Simultàniament, un estudi recent elaborat per Amnistia Internacional a partir de 228.000 tuits enviats a 778 dones periodistes i polítiques del Regne Unit i els Estats Units, mostra que les conductes abusives en línia que pateixen aquests dos col·lectius són abundants. Afecta per igual a polítiques liberals i conservadores i a periodistes que treballen en mitjans de comunicació tant de dretes com d'esquerrres, però afecta de manera especial a les dones negres. Un de cada 15 tuits enviats a les dones polítiques o periodistes blanques és ofensiu. La proporció s'enfila a un de cada 10 tuits en el cas de les dones no-blanques.⁸¹

Els comentaris que reben les dones que exerceixen la política se centren freqüentment en la seva indumentària o aspecte físic i les crítiques respecte la seva acció pública prenen una virulència especial. Puta, bruixa, gorda, lletja, malfollada, tonta, histèrica, a fregar... no són mers exabruptes d'alguns tertulians, columnistes o tuitaires sinó una clara expressió de la ideologia masclista que sosté les societats patriarcals. Transcendeixen l'atac personal i impacten en totes les dones. També són especialment virulents els atacs contra les polítiques que adopten una posició clarament feminista. Junt amb els insults mencionats més amunt, el terme 'feminazi' apareix entre les 100 paraules més freqüents emprades en les piulades adreçades a les dones polítiques.⁸²

Com manifestava l'exdiputada i escriptora Gemma Lienas, en l'article de Crític citat més amunt: *"Per Twitter he tingut moltíssims atacs, sobretot mentre vaig estar a la política activa. El dia que va aparèixer el meu nom com a candidata, en menys d'una hora vaig rebre uns 300 tuits ofensius: des de 'tonta', ignorant, fins a lletja, passant per puta, i molts insults més (...). Em provocava tanta ansietat que amb el pas del temps he disminuït molt les meves aportacions en aquesta plataforma. També he rebut atacs com a feminista i com a articulista."* Aquesta mateixa experiència va ser denunciada per les diputades de la CUP de l'XI legislatura en un acte públic organitzat per denunciar el menyspreu masclista que rebien.⁸³

La Taula 5.8 mostra que diputats i diputades reben comentaris hostils a les xarxes socials amb una freqüència similar, una violència que pateixen tots els membres del Parlament. En una escala on 0 és 'mai' i 10 és 'molt sovint', aquesta situació rep una puntuació mitjana de 6,2. En canvi, rebre comentaris relacionats amb el gènere de la persona o l'orientació sexual, els comentaris irrespectuosos amb connotació sexual i l'assetjament (patits per tres quartes parts de les diputades i una tercera part dels diputats), o les amenaces de violació són situacions de violència que afecten gairebé en exclusiva a les diputades (l'ha patida el 28% de les diputades enquestades). Les amenaces de mort, d'agressions físiques o segrest dirigides cap a ells i elles o al seu entorn familiar és una situació de violència poc freqüent, però no inexistent. L'han patida el 51% de les diputades i el 39% dels diputats que han respost l'enquesta.

⁸¹ Vegeu <https://www.amnesty.org.uk/press-releases/women-abused-twitter-every-30-seconds-new-study>.

⁸² Vegeu Javier Beltran, Aina Gallego, Alba Huidobro, Lluís Padro i Enrique Romero Merino (2019), "Male and Female Politicians in Twitter: A Machine Learning Approach", manuscrit, p.14.

⁸³ Vegeu "'Sóc la Gabriela i sóc vella, lletja i grassa': la CUP denuncia el 'menyspreu masclista' a les seves militants", *Diari ARA* (27/01/2016), disponible a: https://www.ara.cat/politica/Gabriela-CUP-menyspreu-masclista-militants_0_1511848907.html

Taula 5.8. Situacions de violència experimentades a les xarxes socials

	Diputades	Diputats	Total
Rebre comentaris ofensius	6,5	5,9	6,2
Rebre comentaris relacionats amb el teu gènere o orientació sexual	4,0**	0,6	2,4
Rebre comentaris irrespectuosos amb connotació sexual	4,0**	0,8	2,6
Assetjament (comportament insistent, contacte verbal o interaccions que et puguin haver causat por)	2,9**	0,8	1,9
Rebre amenaces de violació	0,7**	0,0	0,4
Rebre amenaces de mort, d'agressions físiques o segrest dirigides cap a la teva persona o entorn familiar	1,8	1,9	1,8
Rebre comentaris relacionats amb el teu origen o la teva religió	2,0	1,7	1,9

Font: Elaboració pròpia. Nota: Escala on 0 és 'mai' i 10 és 'molt sovint'. Diferències estadísticament significatives: **p<0,01; *p<0,05; +p<0,1

Les diputades entrevistades de tots els grups i subgrups parlamentaris coincideixen en manifestar que han rebut atacs o amenaces a les xarxes socials. Malgrat que la major part d'elles assenyalen que aquests atacs responen més a la seva ideologia política que no pas al fet de ser dones, destaquen que els atacs que reben les diputades tenen una connotació sexual, un fet que no ocorre en els atacs que reben els seus companys:

“El atac a les dones sempre són amb l’imaginari aquest de les dones com a bruixes, com a dolentes, a mig camí entre putes i bruixes. Els atacs als homes són diferents. Sí que es critica la ideologia, o se’ns diu gordos, però els atacs són diferents”. (*Diputat XII legislatura*)

Més enllà dels insults, a les entrevistes es posa sobre la taula que diputats i diputades estan exposats a amenaces, i per tant, apareix l’element de la por. Aquesta por, degut a la socialització de gènere que rebem, pot ser viscuda de manera diferent per homes i dones.

Cal subratllar quan es dona la intersecció entre diversos eixos de desigualtat, com pot ser l’encreuament del fet de ser dona amb l’origen, l’edat o l’orientació sexual, els insults rebuts a les xarxes socials se centren en aquests aspectes. És a dir, mentre que als diputats “arquetípics” o “normatius” (homes, blancs, d’edat mitjana, sense diversitat funcional) se’ls ataca per la seva ideologia, a qui no compleix aquest perfil els eixos de desigualtat s’utilitzen per formular l’atac:

“Per xarxes sí que es reben molt insults vinculats amb l’homofòbia.” (*Diputada, XII legislatura*)

“Ser dona, jove i musulmana fa que sigui més difícil. Una cosa és el que es veu des de el punt de vista formal, però en canvi quan se surt d’aquest edifici es mostren moltes més diferències.” (*Diputada, XII legislatura*)

Àmbit 5.3. El reconeixement a les dones

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.3. El reconeixement a les dones
Indicador	5.15. Existència de normativa per garantir la paritat en les delegacions parlamentàries i en les visites institucionals
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris Web del Parlament
Període	X-XII legislatura (a gener de 2019)
Resultat	Entre 2012 i 2018 la designació de la representació del Parlament per defensar proposicions de llei davant el Congrés dels Diputats no va estar equilibrada per sexes (25% de diputades). En la legislatura actual ha desaparegut aquesta bretxa. D'altra banda, les visites de les delegacions parlamentàries han tingut una representació paritària propera al 50%, amb un percentatge de diputades més elevat que el de la seva presència a la cambra.
Valoració	Satisfactori

El Parlament no compta amb una normativa que garanteixi la paritat en les delegacions parlamentàries i en les visites institucionals. No obstant això, els resultats observats en aquests indicadors són positius. Globalment, entre 2012 i 2018 s'ha observat una proporció desequilibrada per sexes (25% de diputades) en la designació de la representació del Parlament per defensar proposicions de llei davant el Congrés dels Diputats.⁸⁴ A la X legislatura, de les cinc resolucions d'aquest tipus, dues van incloure dos homes i una dona, dues més van incloure dues dones i un home, i una altra va incloure tres homes. A l'XI només hi ha haver una resolució en aquest sentit, designant una delegació de tres homes. En la XII legislatura (fins gener de 2019), la bretxa de gènere ha desaparegut, com es pot veure a la Taula 5.9. De les dues resolucions que s'han fet per defensar proposicions de llei davant el Congrés dels Diputats, una ha inclòs tres dones en la delegació i l'altra ha inclòs tres homes.

Taula 5.9. Bretxa de gènere en la defensa de proposicions de llei davant el Congrés dels Diputats

Legislatura	Nombre de resolucions	Diputades	Diputats	% Diputades
X	5	6	9	40%
XI	1	0	3	0%
XII	2	3	3	50%

Font: Elaboració pròpia a partir de Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Quant a la composició de les visites de les delegacions parlamentàries (al territori, a entitats, a institucions culturals, a empreses, etc.), tant en la X com en l'XI legislatures, quan es van fer 33 i 15 visites, respectivament, trobem una presència paritària propera al 50%, amb un percentatge de dones més elevat que el de la seva representació a la cambra, com mostra la Taula 5.10.

⁸⁴ Que s'hagin aprovat aquestes resolucions no vol dir que la proposició de llei davant del Congrés dels Diputats s'hagi arribat a defensar.

Aquest resultat podria indicar que aquest aspecte del treball parlamentari no es consideri gaire rellevant. A la XII legislatura (fins a gener de 2019) no s'han realitzat encara visites.

Taula 5.10. Bretxa de gènere en visites de delegacions parlamentàries

	X legislatura		XI legislatura	
	Diputades	Diputats	Diputades	Diputats
N	161	175	68	67
%	47,9	52,1	50,4	49,6

Font: Elaboració pròpia a partir de Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Nota: Assistències confirmades. Inclou també en alguns casos lletrats/des, gestors/es parlamentaris i assessors/es.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.3. El reconeixement a les dones
Indicador	5.16. Bretxa de gènere en el personal de seguretat del Parlament
Font	Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat del Parlament de Catalunya Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya (Àrea de Vigilància d'Edificis ARSET – RP Metropolitana de Barcelona)
Període	2019
Resultat	S'observa paritat entre el personal assignat a tasques de vigilància per part del Parlament (56% d'homes i 44% de dones). La bretxa de gènere en l'àmbit de la seguretat es produeix en el Cos de Guàrdia del Parlament, assumit pels Mossos d'Esquadra, reproduint la sobrerrepresentació dels homes que s'observa en el conjunt de la policia catalana. En canvi, en el servei d'identificació de la recepció hi trobem un 44% de dones.
Valoració	Satisfactori

La seguretat a l'interior del Parlament depèn del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat i és a través del cos d'uixers i uixeres que s'exerceix la vigilància. En el servei d'identificació (accés al Parlament), hi treballen 4 homes i 4 dones i en els serveis generals, 7 homes i 10 dones. En conjunt, de les 25 persones que realitzen aquestes funcions, el 44% són dones i el 56% són homes.

De portes del Palau del Parlament en fora, la seguretat depèn del cos de Mossos d'Esquadra, que presta el servei per torns les 24h del dia. El Cos de Guàrdia del Parlament, compost per 43 persones i té molta mobilitat, atès que també pot cobrir altres posicions als diferents edificis que aquesta àrea té a càrrec. L'integren 5 comandaments (un sotsinspector, un sergent, dos caporals i una caporala) i 38 agents més (31 homes i 7 dones). En conjunt, hi ha un 18,6% de dones assignades, una proporció lleugerament per sota de la proporció de dones al cos de Mossos d'Esquadra.⁸⁵

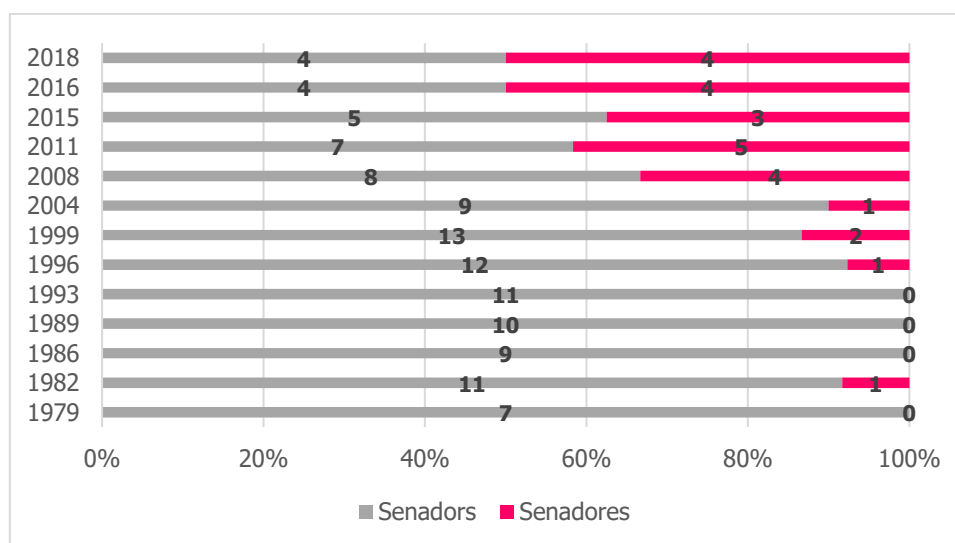
Pel que fa a la seguretat del President del Parlament, el grup d'escortes està format per 2 dones i 2 homes.

⁸⁵ El 2016, el cos de Mossos d'Esquadra, amb un 21% de dones, se situava entre els cossos policials europeus amb major presència femenina. Vegeu: https://mossos.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/noticia_congresdonespolicia

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.3. El reconeixement a les dones
Indicador	5.17. Bretxa de gènere en la designació de senadors i senadores en representació de la Generalitat de Catalunya
Font	Web notícies del Parlament i resolucions del Parlament Web del Senat
Període	1982-2016
Resultat	S'ha redreçat la històrica sobrerrepresentació dels homes en la designació dels senadors, assolint-se la paritat des de la modificació l'any 2010 dels criteris per realitzar aquesta designació.
Valoració	Satisfactori
Observacions	S'inclouen les designacions a l'inici de la legislatura i les substitucions realitzades amb posterioritat.

Entre el 1979 i el 2008, com es pot observar al Gràfic 5.5, el Parlament de Catalunya va designar 90 senadors i només 9 senadores (el 9,2%). Fins l'any 2008 no trobem almenys un terç de senadores en la delegació catalana al Senat. Per corregir aquesta bretxa de gènere, la Llei 6/2010, del 26 de març, del procediment de designació dels senadors que representen la Generalitat al Senat, va establir en l'article 3 que en la presentació de les candidatures s'ha de garantir la presència equilibrada de dones i homes. Els grups parlamentaris als quals correspon presentar més d'un candidat o candidata han de proposar, com a mínim, un quaranta per cent de dones o d'homes, i cap dels dos sexes no pot superar en cap cas el 60%. Així mateix, la Mesa i la Junta de Portaveus han de procurar que els grups parlamentaris als quals correspon presentar només un candidat o candidata en conjunt tendeixin a proposar dones i homes. D'aleshores ençà, la designació de senadores i senadors ha estat paritària. Entre 2011 i 2018 el Parlament ha designat 20 senadors i 16 senadores (el 44,4%).

Gràfic 5.5. Senadors i senadores designats pel Parlament de Catalunya



Font: Elaboració pròpia.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.3. El reconeixement a les dones
Indicador	5.18. Bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament
Font	Direcció d'Estudis Parlamentaris
Període	1983-2018
Resultat	D'entre les persones elegides per ser membres dels òrgans institucionals de rang estatutari, trobem una majoria aclaparadora d'homes (90,7%). La presidència d'aquests òrgans només ha estat exercida per homes. Així mateix, en la resta d'institucions on el Parlament realitza nomenaments, les dones designades representen el 19,8% del total.
Valoració	Insatisfactori
Observacions	En l'anàlisi dels òrgans estatutaris es recompta el total de persones, malgrat que algunes d'elles puguin haver estat reelegits. Cal incorporar mecanismes que corregeixin la sobrerrepresentació dels homes en les eleccions a càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament, incloent l'elecció de la presidència d'aquests òrgans o institucions.

El Parlament elegeix directament membres dels òrgans institucionals de rang estatutari. Es tracta del Síndic de Greuges, la Sindicatura de Comptes, el Consell de Garanties Estatutàries i l'Oficina Antifrau. En aquests 35 anys, com mostra la Taula 5.11, 43 persones han resultat elegides per ser membres d'aquests òrgans institucionals d'entre professionals de prestigi en els camps respectius: 39 homes (90,7%) i 4 dones (9,3%).

Els tres Síndics de Greuges, els cinc síndics majors de la Sindicatura de Comptes i els tres directors de l'Oficina Antifrau han estat homes, transmetent-se així el missatge simbòlic que l'expertesa és fonamentalment i intrínsecament masculina.

Taula 5.11. Sobrerrepresentació masculina en els nomenaments dels òrgans estatutaris

	Dones	Homes	Total
Síndic de Greuges (1984-2018)	0	3	3
Sindicatura de Comptes (1984-2018)	3	25	28
Consell de Garanties Estatutàries (2009-2018)	1	8	9
Oficina Antifrau de Catalunya (2009-2018)	0	3	3
Total	4 (9,3%)	39 (90,7%)	43 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

En la resta d'institucions que el Parlament designa o nomena membres la masculinització observada també és molt elevada, amb només un 19,8% de dones designades per als diferents càrrecs en el període 1983-2018 (Taula 5.12).

Taula 5.12. Sobrerepresentació masculina en els nomenaments d'altres càrrecs públics

	Total	Dones
Consell Assessor de RTVE a Catalunya (1983-2018)	71	12
Consell de l'Audiovisual de Catalunya (1996-2018)	31	7
Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió (1983-2004)	65	9
Consell de Govern de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals (2008-2018)	16	4
Consell Consultiu (1986-2018)	14	1
Consell Superior de la Cooperació (1983-2018)	25	3
Junta de Museus (1991-2018)	27	3
Tribunal Superior de Justícia de Catalunya	19	4
Magistrats del Tribunal Constitucional (2008-2018)	2	1
Consells Socials de les universitats públiques (1985-2018)	126	11
Consell Assessor de l'Institut Català de Finances (2002-2018)	21	4
Consell Assessor de Protecció de Dades (2003-2018)	8	2
Comissió de Control de les Consultes Populars no Referendàries (2014-2018)	13	6
Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (2015-2018)	5	2
Consell Assessor de Continguts i de Programació de la CCMA (2009-2018)	30	13
Consell Assessor de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (2009-2018)	14	2
Consell Assessor del Síndic de Greuges per a la Prevenció de la Tortura i d'altres Tractes o Penes Cruels, Inhumans o Degradants (2010-2018)	19	9
Junta de Govern de l'Institut Català Internacional per la Pau (2009-2018)	16	7
Junta de Govern del Memorial Democràtic (2008-2018)	19	2
Plenari del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (2012-2018)	20	9
Total	561 (100%)	111 (19,8%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Direcció d'Estudis Parlamentaris.

Eix	5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
Àmbit	5.3. El reconeixement a les dones
Indicador	5.19. Bretxa de gènere en la concessió de les Medalles d'Honor del Parlament
Font	Web del Parlament
Període	2000-2019
Resultat	Malgrat assolir-se la paritat tècnica (cap sexe per sota del 40%) en la distribució de les Medalles d'Honor, la bretxa de gènere encara és de 16 punts percentuals en favor dels homes, un cop descomptades les medalles que no distingeixen persones sinó entitats o institucions. No hi ha hagut cap entitat distingida per la defensa dels drets de les dones o dels drets de les persones LGBTI.
Valoració	Millorable
Observacions	El Parlament no recull a la seva web el llistat de Medalles d'Honor atorgades, sinó que en publica la notícia corresponent quan se celebra l'acte de concessió.

La Medalla d'Honor del Parlament de Catalunya és una distinció honorífica atorgada des de l'any 2000 en agraïment a la trajectòria dels membres dels seus òrgans de govern i per honorar les personalitats i visitants il·lustres que es consideren creditors d'un reconeixement excepcional.

En el període 2000-2019 s'han lliurat 50 Medalles d'Honor, resultant guardonats 34 homes i 19 dones, tal com resumeix la Taula 5.13. Les dones han rebut, doncs, el 36% de les Medalles d'Honor. Descomptant les 7 Medalles concedides a institucions o entitats, els homes n'han rebut 25 (el 58%) i les dones 18 (el 42%), una proporció relativament equilibrada que es deu en bona mesura a la distinció col·lectiva realitzada el 2015 a les vuit primeres diputades del parlamentarisme català.

No hi ha hagut cap entitat distingida per la defensa dels drets de les dones o dels drets de les persones LGBTI.

Taula 5.13. Medalles d'Honor del Parlament de Catalunya

Any	Persones, entitats o institucions	Àmbit
2000	Heribert Barrera; Miquel Coll i Alentorn; Joaquim Xicoy; Joan Reventós	Expresidents del Parlament de Catalunya
	Desmond Tutu	Activista pacifista Premi Nobel de la Pau
2001	Miquel Batllori	Historiador
	Ernest Lluch (a títol pòstum)	Polític
2002	Francesc Vendrell	Representant de l'ONU a l'Afganistan
2003	Jordi Savall	Músic
2004	Montserrat Trueta	Presidenta de la Fundació Catalana Síndrome de Down
2005	Adolfo Pérez Esquivel	Activista pacifista Premi Nobel de la Pau
2007	Els Setze Jutges	Grup de cantautors i intèrprets: Lluís Serrahima, Miquel Porter i Moix (a títol pòstum), Remei Margarit, Josep Maria Espinàs, Delfí Abella (a títol pòstum), Francesc Pi de la Serra, Enric Barbat, Xavier Elies, Maria del Carme Girau, Martí Llauredó, Maria Amèlia Pedrerol, Joan Ramon Bonet, Joan Manuel Serrat, Maria del Mar Bonet, Lluís Llach i Rafael Subirachs (Guillermina Motta refusà la distinció)
2010	Roser Capdevila	Il·lustradora
2011	Josep Guardiola	Esportista
2012	Càritas Catalunya	Entitat social
	Òmnium Cultural	Entitat cultural
2013	Núria Gispert	Activista social
	Carne Ruscaldeda	Cuïnera
	Anna Veiga	Investigadora
2014	Josep Carreras	Cantant
2015	Rosa Barenys i Martorell; Maria Dolors Calvet i Puig; Teresa Eulàlia Calzada Isern; Concepció Ferrer i Casals; Helena Ferrer i Mallol; Marta Mata i Garriga (a títol pòstum); Trinitat Neras Plaja; Assumpció Sallés i González	Les vuit primeres diputades de la història del parlamentarisme català
	Fundació Institut Guttmann	Institució d'atenció i tractament especialitzat de persones amb lesions medul·lars
2016	Manel Esteller	Investigador
2018	Mossos d'Esquadra	Per la resposta als atemptats de Catalunya de 2017
	Serveis d'emergències	
	Guàrdia Urbana de Barcelona	
	Policia Local de Cambrils	
Associació de Mestres Rosa Sensat	Entitat educativa	
2019	Carola Rackete	Capitana del vaixell Sea Watch 3
	Òscar Camps	Fundador i director de l'ONG Proactiva Open Arms

Font: Web del Parlament: <https://www.parlament.cat/web/documentacio/altres-publicacions/altres-sessions/index.html>

Annex 1. Relació d'indicadors de diagnòstic d'àmbit laboral

El Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral és obligatori pel Parlament de Catalunya, en tant que administració pública. A més, ha de ser negociat (si bé no necessàriament acordat) per la direcció i els i les representants del personal). Per tal de facilitar la identificació dels indicadors de diagnòstic centrats en el personal del Parlament, se'n proporciona a continuació una relació, esmentant també els indicadors laborals que afecten als Grups Parlamentaris, malgrat una hipotètica negociació no els inclouria, ja que el personal afectat és contractat directament pels seus grups o partits.

Així mateix, s'especifica la utilització d'indicadors quantitatius d'anàlisi de situació que són específicament recomanats per per la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat en la *Guia pràctica de diagnosi d'igualtat* dirigida a empreses i organitzacions elaborada i per l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) en el seu *Gender-Sensitive Parliaments Toolkit*.

Ambit	Indicador de valoració del diagnòstic	Àmbit laboral	Origen dels inds. dístics inclosos	Correspondència àmbits determinats per la DGI
1.2 Contractació i promoció del personal	1.14. Bretxa de gènere en la composició del personal de la cambra	Laboral	DGI	Retribució
	1.15. Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de contractació i promoció del personal de la cambra	Laboral	EIGE	Accés/ Promoció
	1.16. Bretxa de gènere en les contractacions	Laboral	DGI	Accés
	1.17. Bretxa de gènere en les promocions	Laboral	DGI	Promoció
	1.18. Composició per sexe dels tribunals de selecció	Laboral	EIGE	Accés
	1.19. Composició per sexe dels tribunals de promoció	Laboral	EIGE	Promoció
	1.20. Bretxa de gènere en la composició del personal dels grups parlamentaris	Laboral Grups Parlamentaris	DGI	Condicions laborals
2.2 Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors	2.11. Segregació vertical als departaments de l'administració parlamentària	Laboral	DGI	Condicions laborals/ Promoció
	2.12. Segregació horitzontal als departaments de l'administració parlamentària	Laboral	DGI	Condicions laborals
	2.13. Bretxa de gènere en el tipus de jornada	Laboral	DGI	Condicions laborals
	2.14. Bretxa de gènere en el tipus de contracte	Laboral	DGI	Condicions laborals
	2.15. Bretxa de gènere en els grups professionals	Laboral	DGI	Condicions laborals
	2.16. Bretxa de gènere en l'antiguitat del personal	Laboral	DGI	Condicions laborals
	2.17. Bretxa salarial de gènere del personal	Laboral	DGI	Retribució
	2.18. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència del personal	Laboral	Propi	Cultura i gestió organitzativa
	2.19. Diferències de gènere en la percepció del clima de treball per part del personal	Laboral	Propi	Cultura i gestió organitzativa/ Salut laboral

	2.20. Segregació vertical i horitzontal en el personal dels grups parlamentaris	Laboral Grups Parlamentaris	DGI	Condicions laborals
	2.21. Bretxa de gènere en l'antiguitat del personal dels grups parlamentaris	Laboral Grups Parlamentaris	DGI	Condicions laborals
	2.22. Bretxa salarial de gènere del personal dels grups parlamentaris	Laboral Grups Parlamentaris	DGI	Retribució
	2.23. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència del personal dels grups parlamentaris	Laboral Grups Parlamentaris	Propi	Cultura i gestió organitzativa
	2.24. Diferències de gènere en la percepció del clima de treball per part del personal dels grups	Laboral Grups Parlamentaris	Propi	Cultura i gestió organitzativa/ Salut laboral
	2.25. Composició segons sexe del Consell de Personal	Laboral	DGI	Cultura i gestió organitzativa
2. 3 Estructura i organització	2.26. Existència de polítiques antidiscriminació	Laboral	DGI	Cultura i gestió organitzativa
	2.27. Diferències de gènere en la percepció de violències masclistes i LGBTIfòbiques	Laboral	Propi	Assetjament sexual i per raó de sexe
	2.28. Existència de mecanismes d'abordatge dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual o identitat de gènere	Laboral	DGI	Assetjament sexual i per raó de sexe
	2.29. Diferències de gènere en les dificultats de conciliar la vida personal, familiar i política	Laboral	Propi	Temps de treball i corresponsabilitat
	2.31. Existència i ús de mesures i permisos relacionats amb la cura per al personal de la cambra	Laboral	DGI	Temps de treball i corresponsabilitat
	2.32. Mesures i permisos relacionats amb la cura per al personal assessor	Laboral Grups Parlamentaris	DGI	Temps de treball i corresponsabilitat
	2.33. Existència de regulació oficial sobre les hores de treball	Laboral	DGI	Temps de treball i corresponsabilitat
	2.34. Existència de codis d'indumentària	Laboral	Propi	Cultura i gestió organitzativa
3.1 Estructures per a la transversalitat de gènere	3.3. Existència d'una oficina d'igualtat de gènere en l'administració parlamentària	Laboral	Propi	Cultura i gestió organitzativa
	3.6. Disponibilitat d'assessorament amb expertesa en igualtat de gènere en l'administració parlamentària	Laboral	EIGE	Cultura i gestió organitzativa
	3.12. Impartició de formació amb perspectiva de gènere dirigida al personal de la cambra i assistència segons sexe	Laboral	DGI	Formació interna
	3.13. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els Estatuts del Règim i el Govern Interiors	Laboral	EIGE	Cultura i gestió organitzativa
	3.14. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament	Laboral	EIGE	Cultura i gestió organitzativa
	3.15. Aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos i la salut laboral	Laboral	DGI	Salut laboral
	3.16. Grau d'inclusió de criteris de responsabilitat social i igualtat de gènere en les clàusules de contractació de les empreses externes	Laboral	Propi	Cultura i gestió organitzativa
	5.1 El significat simbòlic i l'adequació dels espais	5.1. Existència d'espais de cura de criatures al Parlament	Laboral	EIGE
5.2. Existència de perspectiva de gènere en el disseny i organització dels espais		Laboral	EIGE	Cultura i gestió organitzativa/ Salut laboral
5.2. La igualtat de gènere en	5.9. Existència d'un espai a la web i a la intranet que abordini la igualtat de gènere i la diversitat	Laboral	EIGE	Cultura i gestió organitzativa/ Assetjament sexual i per raó de sexe

	5.11. Existència d'una política comunicativa no sexista ni androcèntrica per la comunicació interna i externa	Laboral	EIGE	Comunicació no sexista
5.3 El reconeixement a les dones	5.16. Bretxa de gènere en el personal de seguretat del Parlament	Laboral	EIGE	Condicions laborals/ Cultura i gestió organitzativa

Annex 2. Opinions recollides en la bústia de suggeriments

Amb la voluntat de recollir l'opinió dels col·lectius no vinculats contractualment amb el Parlament però que hi treballen de manera quotidiana (personal del bar-restaurant i d'altres empreses subcontractades i periodistes que cobreixen l'actualitat parlamentària), el Grup de Treball en Equitat de Gènere va acordar posar una bústia de suggeriments. Les butlletes no requerien la identificació de la persona i, per tant, les opinions eren anònimes.

Van dipositar butlletes 17 professionals de la comunicació, 3 treballadors/es del personal d'empreses subcontractades i 2 persones identificades com 'd'altres col·lectius'⁸⁶. Donat que el nombre de butlletes és molt baix, no seria pertinent fer-ne una anàlisi estadística. En vèries de les butlletes es manifestava no haver percebut cap mena de discriminació. La major part de les butlletes, però, apuntaven diferents problemàtiques i realitzava algun suggeriment, que es presenten a continuació, de manera descriptiva. Aquests suggeriments poden guiar en el futur un treball específic dirigit a diagnosticar i millorar la situació de la igualtat de gènere en aquests col·lectius.

Problemàtiques apuntades:

- Manca de paritat en els òrgans de decisió (Mesa del Parlament i meses de les comissions).
- Elevada feminització del personal del servei de neteja.
- Impacte de la dinàmica parlamentària sobre els horaris de treball del col·lectiu de periodistes.
- Segregació horitzontal en l'àmbit informatiu (els operadors de càmera, tècnics i fotògrafs són majoritàriament homes, mentre que les periodistes són majoritàriament dones).
- Major rotació de les dones periodistes.
- A vegades se senten comentaris masclistes i homòfobs al Parlament.
- Comentaris inapropiats ("tirar una floreta" o comentaris sobre l'aspecte físic) per part d'alguns polítics adreçats a dones periodistes, que han condicionat la seva feina.
- Diferent consideració per part d'alguns polítics a les preguntes formulades per homes periodistes o per dones periodistes.

Suggeriments realitzats:

- Adoptar mesures per garantir la paritat en els òrgans de decisió del Parlament.
- Afavorir la racionalització dels horaris de l'activitat parlamentària.
- Vincular la concessió de l'acreditació permanent a periodistes a l'existència de plans d'igualtat a les empreses informatives.
- Promoure que la informació produïda inclogui la perspectiva de gènere.

⁸⁶ També es va rebre una butlleta d'una treballadora de la plantilla del Parlament l'anàlisi de la qual no s'inclou aquí perquè les opinions d'aquest col·lectiu s'han treballat en els diferents indicadors de la diagnosi.

Annex 3. Resum de la valoració dels indicadors

Indicador	Valoració
1.1. Existència de mesures d'acció positiva per a l'elecció de representants	Millorable
1.2. Grau de suport a les mesures d'acció positiva per part dels diputats i les diputades	Satisfactori
1.3. Bretxa de gènere en les candidatures	Millorable
1.4. Bretxa de gènere a l'hemicicle	Millorable
1.5. Grau de diversitat a l'hemicicle	Insatisfactori
1.6. Referència explícita a la igualtat de gènere en les regles internes dels partits	Millorable
1.7. Existència d'una secretaria, assemblea o organització de dones en els partits	Satisfactori
1.8. Existència d'estructures orgàniques per a d'altres grups socials	Millorable
1.9. Quotes de gènere aplicades pels partits polítics	Millorable
1.10. Bretxa de gènere en les estructures orgàniques dels partits	Insatisfactori
1.11. Quotes per a d'altres grups socials	Insatisfactori
1.12. Plans d'igualtat interns en els partits	Millorable
1.13. Protocols contra l'assetjament sexual en els partits	Insatisfactori
1.14. Bretxa de gènere en la composició del personal de la cambra	Satisfactori
1.15. Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de contractació i promoció del personal de la cambra	Insatisfactori
1.16. Bretxa de gènere en les contractacions	Satisfactori
1.17. Bretxa de gènere en les promocions	Satisfactori
1.18. Composició per sexe dels tribunals de selecció	Millorable
1.19. Composició per sexe dels tribunals de promoció	Satisfactori
1.20. Bretxa de gènere en la composició del personal dels grups parlamentaris	Satisfactori
2.1. Bretxa de gènere en els òrgans de decisió del Parlament	Insatisfactori
2.2. Grau de segregació vertical en les comissions parlamentàries	Millorable
2.3. Grau de segregació horitzontal en les comissions parlamentàries	Millorable
2.4. Bretxa de gènere en la permanència de diputades i diputats	Millorable
2.5. Bretxa de gènere en el nombre d'intervencions en el ple	Millorable
2.6. Diferències de gènere en la importància atorgada a diferents aspectes del treball polític i parlamentari	Satisfactori
2.7. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència de les diputades i dels diputats	Millorable
2.8. Diferències de gènere en la percepció del clima de debat en les reunions dels grups parlamentaris i de les comissions	Millorable
2.9. Diferències de gènere en la percepció de la interacció en el treball parlamentari	Insatisfactori
2.10. Bretxa salarial de gènere dels diputats i diputades	Millorable
2.11. Segregació vertical als departaments de l'administració parlamentària	Millorable
2.12. Segregació horitzontal als departaments de l'administració parlamentària	Millorable
2.13. Bretxa de gènere en el tipus de jornada	Satisfactori
2.14. Bretxa de gènere en el tipus de contracte	Satisfactori
2.15. Bretxa de gènere en els grups professionals	Satisfactori
2.16. Bretxa de gènere en l'antiguitat del personal	Satisfactori
2.17. Bretxa salarial de gènere del personal	Satisfactori
2.18. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència del personal	Millorable
2.19. Diferències de gènere en la percepció del clima de treball per part del personal	Millorable
2.20. Segregació vertical i horitzontal en el personal dels grups parlamentaris	Millorable
2.21. Bretxa de gènere en l'antiguitat del personal dels grups parlamentaris	Millorable
2.22. Bretxa salarial de gènere del personal dels grups parlamentaris	--
2.23. Diferències de gènere en la percepció de la capacitat d'influència del personal dels grups parlamentaris	Millorable
2.24. Diferències de gènere en la percepció del clima de treball per part del personal dels grups parlamentaris	Millorable
2.25. Composició segons sexe del Consell de Personal	Insatisfactori
2.26. Existència de polítiques antidiscriminació	Millorable
2.27. Diferències de gènere en la percepció de violències masclistes i LGBTIfòbiques	Insatisfactori
2.28. Existència de mecanismes d'abordatge dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual o identitat de gènere	Insatisfactori

2.29. Diferències de gènere en les dificultats de conciliar la vida personal, familiar i política	Millorable
2.30. Existència i ús de mesures per a diputades i diputats relacionades amb la cura	Millorable
2.31. Existència i ús de mesures i permisos relacionats amb la cura per al personal de la cambra	Millorable
2.32. Mesures i permisos relacionats amb la cura per al personal assessor	Millorable
2.33. Existència de regulació oficial sobre les hores de treball	Millorable
2.34. Existència de codis d'indumentària	Millorable
3.1. Existència d'una comissió parlamentària dedicada a la igualtat de gènere	Millorable
3.2. Existència d'un grup de treball en igualtat de gènere	Satisfactori
3.3. Existència d'una oficina d'igualtat de gènere en l'administració parlamentària	Insatisfactori
3.4. Bretxa de gènere en les compareixences de les comissions parlamentàries	Millorable
3.5. Proporció de compareixents amb expertesa en igualtat de gènere en relació al conjunt de compareixences	Insatisfactori
3.6. Disponibilitat d'assessorament amb expertesa en igualtat de gènere en l'administració parlamentària	Insatisfactori
3.7. Impartició de formació en transversalitat de gènere per a diputades i diputats	Millorable
3.8. Existència de fonts documentals sobre polítiques d'igualtat de gènere	Millorable
3.9. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en el Reglament del Parlament de Catalunya	Insatisfactori
3.10. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els processos pressupostaris	Insatisfactori
3.11. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els plans estratègics del Parlament	Insatisfactori
3.12. Impartició de formació amb perspectiva de gènere dirigida al personal de la cambra i assistència segons sexe	Insatisfactori
3.13. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en els Estatuts del Règim i el Govern Interiors	Millorable
3.14. Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament	Insatisfactori
3.15. Aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos i la salut laboral	Millorable
3.16. Grau d'inclusió de criteris de responsabilitat social i igualtat de gènere en les clàusules de contractació de les empreses externes	Millorable
4.1. Existència i adequació de lleis i plans en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació	Millorable
4.2. Existència de mecanismes per a l'avaluació de l'impacte de gènere de les lleis	Insatisfactori
4.3. Proporció de lleis amb anàlisi de gènere respecte el total de lleis aprovades	Millorable
4.4. Existència d'eines i mecanismes per a l'avaluació de l'impacte de gènere de les lleis per part dels diputats i diputades	Insatisfactori
4.5. Percepció sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en el treball del Parlament	Insatisfactori
4.6. Supervisió de l'acció de govern en matèria d'igualtat de gènere i de no discriminació	Millorable
4.7. Existència de recomanacions per a l'aplicació dels convenis i tractats internacionals	Satisfactori
4.8. Celebració de debats generals monogràfics en el ple dedicats a la igualtat de gènere	Insatisfactori
4.9. Bretxa de gènere entre els grups d'interès	Insatisfactori
5.1. Existència d'espais de cura de criatures al Parlament	Insatisfactori
5.2. Existència de perspectiva de gènere en el disseny i organització dels espais	Millorable
5.3. Existència de normativa per garantir la perspectiva de gènere en la nomenclatura dels espais i en la decoració del Parlament	Insatisfactori
5.4. Existència de declaracions institucionals que mostren el compromís del Parlament amb la igualtat de gènere i la diversitat	Millorable
5.5. Bretxa de gènere en les persones que intervenen en els actes celebrats al Parlament	Satisfactori
5.6. Existència d'iniciatives dedicades a temes d'igualtat de gènere, drets de les dones o diversitat a les instal·lacions del Parlament	Satisfactori
5.7. Visibilització de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament	Millorable

5.8. Visibilització de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat en els materials educatius del Parlament	Millorable
5.9. Existència d'un espai a la web i a la intranet que abordin la igualtat de gènere i la diversitat	Millorable
5.10. Existència de difusió sistemàtica a la ciutadania de les iniciatives del Parlament relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat	Millorable
5.11. Existència d'una política comunicativa no sexista ni androcèntrica per la comunicació interna i externa	Millorable
5.12. Presència de dones i homes en els resums de plens	Millorable
5.13. Diferències de gènere en la comunicació externa dels diputats i diputades	Millorable
5.14. Interaccions sexistes que pateixen les diputades a les xarxes socials	Insatisfactori
5.15. Existència de normativa per garantir la paritat en les delegacions parlamentàries i en les visites institucionals	Satisfactori
5.16. Bretxa de gènere en el personal de seguretat del Parlament	Satisfactori
5.17. Bretxa de gènere en la designació de senadors i senadores en representació de la Generalitat de Catalunya	Satisfactori
5.18. Bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament	Insatisfactori
5.19. Bretxa de gènere en la concessió de les Medalles d'Honor del Parlament	Millorable