

PLA 
D'IGUALTAT
DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023

gener del 2020



Contingut

Presentació	3
Grup de Treball en Equitat de Gènere	5
Introducció	8
Marc normatiu	10
Objectius estratègics i eixos d'actuació.	12
Eixos del Pla d'Igualtat de Gènere del Parlament 2020-2023	13
Eix 1. La igualtat en l'accés	13
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	14
Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària	17
Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere	20
Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament	22
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat	25
Annex.	
Resum executiu de la diagnosi	26
Introducció	26
Metodologia	28
Resum executiu de la diagnosi	30
Eix 1. La igualtat en l'accés	31
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	32
Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària	33
Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere	33
Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament	34

Presentació



La desigualtat de gènere és un element estructural de les societats patriarcal que continua present en tots els àmbits de la nostra societat. I malgrat els avenços assolits al llarg dels anys amb relació a la igualtat, confiar en el factor temps sense introduir polítiques correctores significa perpetuar la discriminació, tal com assenyalen reiteradament els informes i les resolucions dels organismes internacionals. En conseqüència, els parlaments tenim l'obligació d'actuar, no només legislant, sinó també exercint com a referents. Hem d'ésser exemplars en les nostres actuacions i en el nostre funcionament.

Volem fer de la nostra institució una punta de llança en la consecució de la igualtat de gènere al nostre país. Per això, ara fa poc més d'un any, el Parlament de Catalunya iniciava els treballs per a analitzar la situació efectiva de la igualtat de dones i homes en el si de la cambra legislativa catalana. En concret, es va dur a terme un estudi diagnòstic que va posar en evidència que el fet que hi hagi paritat no implica necessàriament que hi hagi equitat en la capacitat d'influència, que la desigualtat segueix escolant-se per massa escletxes, i que la perspectiva de gènere no ha estat prou interioritzada en el treball quotidià de la institució. El treball de diagnòstic va permetre d'identificar les mancances i els àmbits de millora, i de dissenyar un pla d'accions.

Tanmateix, cal advertir que no partíem de zero. En legislatures precedents ja s'havien adoptat mesures com la delegació de vot en cas de baixa per maternitat o paternitat; o el reajustament dels horaris de l'activitat parlamentària, per tal d'afavorir l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral de les diputades, els diputats i el personal de la cambra. També s'han dut a terme accions per a situar la igualtat i les polítiques públiques feministes en el centre de l'agenda pública, mitjançant cicles de debat, declaracions institucionals, un ple monogràfic sobre els drets de les dones, i la celebració l'1 de juliol de 2019 d'una sessió inèdita i històrica, el Parlament de les Dones, en la qual l'hemicicle va ésser ocupat exclusivament per diputades, exdiputades, assessores dels grups parlamentaris i associacions de dones.

Ara fem un pas més amb aquest pla d'igualtat, l'objectiu del qual és que la cultura d'igualtat de gènere impregni tots els espais i les activitats del Parlament. Estructurat en vuitanta-quatre accions concretes entorn a cinc eixos de treball, se n'hi afegí un sisè, d'accions d'aplicació i seguiment, per tal de garantir el desplegament i la supervisió de les mesures. Es tracta d'un pla inspirat en les recomanacions internacionals elaborades per la Unió Interparlamentària i l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere, i en el marc normatiu vigent a Catalunya en matèria de plans d'igualtat. Així mateix, s'han tingut en compte les bones pràctiques que han posat en pràctica alguns parlaments del nostre entorn, les quals vam poder conèixer de primera mà en la jornada «Parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes», que va tenir lloc al Palau del Parlament el 17 de setembre de 2018.

Cal remarcar també que aquest pla d'igualtat és fruit del treball col·lectiu. En aquest sentit, agraeixo profundament l'esforç fet pel conjunt de la institució, tant en la fase de l'estudi diagnòstic com en la d'elaboració del Pla. I alhora, vull destacar la feina de les persones integrants del Grup de Treball en Equitat de Gènere, el paper decisiu de les quals mereix un reconeixement especial.

Des del convenciment que un parlament que dona exemple del seu compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació és també un parlament més democràtic i radicalment compromès amb la transformació social del país, encoratjo totes les persones que conviuen a la cambra a implicar-se de manera activa en el desplegament efectiu del Pla d'igualtat. Tenim el repte compartit d'erradicar el patriarcat del Parlament, d'esdevenir un referent i ajudar a construir una societat més equitativa i socialment justa.

Roger Torrent i Ramió

President del Parlament de Catalunya

Grup de Treball en Equitat de Gènere



Rut Ribas i Martí | Adriana Delgado i Herreros

Secretàries quarts de la Mesa del Parlament de Catalunya

Elaborar aquest primer pla d'igualtat ha comportat un exercici de sororitat entre totes les dones que convivim en el Parlament de Catalunya, un exercici necessari per a demostrar i denunciar les regulades diferències entre homes i dones, també dins de les institucions, i treballar conjuntament per a posar-hi fi.

Per nosaltres, ha estat un autèntic orgull i privilegi representar la Mesa del Parlament en l'elaboració del Pla d'igualtat. I, sobretot, poder-ho compartir amb representants de tots els àmbits que formen la seu de la sobirania de Catalunya. Perquè tenim l'obligació de combatre la desigualtat per raó de gènere, de l'orientació sexual o de la identitat de gènere en tots i cadascun dels espais.

Volem que el Parlament de Catalunya sigui una institució de referència que vetlli per garantir la igualtat real entre dones i homes i tenim l'esperança que el Pla d'igualtat ho aconseguirà.



Noemí de la Calle Sifré

Grup Parlamentari de Ciutadans

Fins a la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no hi havia al nostre país lleis per a fomentar la igualtat d'oportunitats de les dones en el treball. Una dècada després, el Parlament de Catalunya compleix aquest manament i aprova, per fi, el seu primer pla d'igualtat, iniciant el camí per a fer de la «casa de tots els catalans» un mirall on els ciutadans, independentment de llur gènere, vegin reflectida la igualtat en drets i oportunitats.



Anna Geli i España

Grup Parlamentari de Junts per Catalunya

Només una societat inclusiva, igualitària, justa i lliure és garantia d'una democràcia totalment plena. Només una societat on ningú no pateixi discriminació per raó de sexe, gènere, origen o ideologia té garanties de prosperar. Tant els polítics com les institucions del país han d'ésser els primers a donar exemple. Per això ens congratulem d'aquest primer pla d'igualtat del Parlament, que dona eines concretes per a equilibrar tot allò que és injust.



Jenn Díaz Ruiz

Grup Parlamentari Republicà

Les societats modernes necessiten institucions modernes, avançades, progressistes. I Catalunya necessitava un pla d'igualtat que estigués a l'altura del moviment feminista, de les reclamacions socials i polítiques de les dones als nostres carrers. Formar part de la legislatura que n'aprovarà el primer és un privilegi, i poder-lo treballar i decidir quins seran els mínims bàsics del funcionament del Parlament en termes d'igualtat i no-discriminació, un luxe.



Beatriz Silva Gallardo

Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar

El Parlament de Catalunya ha estat pioner en la defensa de la necessitat d'aconseguir el ple gaudi i en condicions d'igualtat dels drets de les dones i les nenes. La Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, són fruit d'aquest esforç que es plasma ara en el Pla d'igualtat del Parlament, que aspira a fer efectiu aquests principis des de les institucions.



Susanna Segovia Sánchez

Grup Parlamentari de Catalunya en Comú Podem

Aquesta legislatura va començar amb una Mesa del Parlament amb sis homes i una dona, mostra evident de tot el que ens queda per a garantir la igualtat en la participació política d'homes i dones al Parlament. El Pla d'igualtat és un primer pas important, que no pot quedar només en bones intencions. Cal voluntat política dels partits. Calen recursos per a desenvolupar-ho. Ens cal un Parlament que estigui a l'altura de les mobilitzacions socials, un Parlament feminista.



Natàlia Sánchez Dipp

Subgrup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Crida Constituent

És significatiu i simbòlic que sigui el Parlament de la dotzena legislatura, el Parlament amb més dones de la història, el que impulsà el primer pla d'igualtat del Parlament. Sens dubte, aquesta serà una eina important per a garantir el dret a la participació social i política de totes les dones del Parlament, però també ha d'ésser el primer pas per a erradicar totes les formes de discriminació que patim les dones a l'hora d'exercir el dret a la participació política, sigui per raó de classe, d'origen, d'identitat de gènere o de diversitat funcional. I aquesta encara és una feina pendent. Especialment pel que fa a les dones migrades excloses de la vida política per via d'una legislació racista que trasllada les fronteres externes a fronteres internes.



Esperanza García González

Subgrup Parlamentari del Partit Popular de Catalunya

Un dels grans factors determinants en les desigualtats entre homes i dones és la manca d'igualtat d'oportunitats i condicions per a la carrera laboral. Les administracions públiques han d'ésser exemplars i pioneres a l'hora d'abordar aquest repte. L'objectiu d'aquest pla és la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament d'aquesta igualtat de tracte i d'oportunitats al Parlament. No sempre les mesures són les ideals, però el compromís que adquirim des del Partit Popular és teixir consensos en la mesura que poden ésser útils.



Xavier Muro i Bas

Secretari general del Parlament de Catalunya

El Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya representa un pas més en el compromís amb la igualtat efectiva de dones i homes en la cambra, i incorpora la perspectiva de gènere i LGTBI i la no-discriminació en l'estructura de l'Administració parlamentària. Es tracta d'una mesura normativament necessària i d'un principi d'actuació que afectarà el personal de l'Administració. Al mateix temps cal destacar que és una mesura que sorgeix d'una voluntat política transversal, de tots els grups parlamentaris, i que, per tant, ens correspon d'aplicar.



Marta Perxacs i Motgé

Consell de Personal del Parlament de Catalunya

El Consell de Personal actualment consta de nou membres, dels quals només dos són dones. Aquesta situació serveix d'exemple del camí que encara cal recórrer per a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament de Catalunya. És per això que mesures com l'aprovació del Pla d'igualtat poden contribuir a assolir aquesta fita i servir fins i tot de model per a altres institucions. Esperem que sigui un document útil, amb continuïtat i que es vagi actualitzant, independentment de la representació parlamentària de les properes legislatures.

Introducció

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 s'inspira en els principis rectoris d'actuació dels poders públics que estableix l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que són la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere; la perspectiva de les dones; la democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics; l'empoderament de les dones; l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i la corresponsabilitat en el treball; l'erradicació de la violència masclista, i l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge. També incorpora la perspectiva LGBTI recollida en la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquest pla és precedit per un estudi diagnòstic sobre la situació de la igualtat de dones i homes, tenint en compte l'actuació de la institució, tant en la vessant interna com en l'externa. La diagnosi ha estat elaborada per un equip de consultores contractades pel Parlament entre els mesos de setembre del 2018 i l'abril del 2019,¹ a partir d'una recollida exhaustiva de dades de tipus quantitatiu i qualitatiu. Per a aquest procés, s'ha tingut en compte l'opinió de tots els actors que treballen a la cambra, mitjançant entrevistes, grups de discussió, enquestes i una bústia de suggeriments.

L'elaboració de la diagnosi ha estat acompanyada i supervisada pel Grup de Treball en Equitat de Gènere, un espai mixt de nova creació integrat per una representant de la Mesa, de tots els grups i subgrups parlamentaris, del Consell de Personal, de la Secretaria General i del Gabinet de Presidència, així com per les consultores. L'anàlisi d'aproximadament cent indicadors ha detectat diversos punts forts i febles de la institució en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat.²

A partir dels àmbits de millora detectats en la diagnosi, el Grup de Treball en Equitat de Gènere ha elaborat un pla d'accions, el qual ha estat aprovat per la Mesa del Parlament al gener del 2020. El Pla té una durada de quatre anys i serà vigent en el període 2020-2023.

L'objectiu general del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 és que la cambra incorpori la perspectiva de gènere de manera transversal, és a dir, que promogui de manera activa la igualtat efectiva de dones i homes i també la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI en el conjunt de les seves actuacions. El Pla s'organitza en els mateixos cinc eixos que han estructurat la diagnosi, als quals s'afegeix un sisè eix orientat a la seva aplicació efectiva, seguint l'estructura de l'eina *Gender-sensitive Parliaments* elaborada per l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) i atenent el marc normatiu vigent a Catalunya.

1. L'equip de consultores ha estat dirigit per Tània Verge Mestre, professora agregada de ciència política a la Universitat Pompeu Fabra i directora de la Unitat d'Igualtat d'aquesta mateixa universitat, i integrat per Maria de la Fuente Vázquez, Mireia Duran Brugada i Sílvia Carrillo, consultores de l'Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (IQ).

2. L'informe diagnòstic complet i el resum executiu corresponent es troben disponibles en l'espai web «Parlament i gènere»: <https://www.parlament.cat/pcat/parlament/parlament-genero/pla-igualtat/>.

Cadascun dels eixos inclou uns objectius estratègics (OE) amb les accions corresponents, que són objectius específics. En conjunt, el Pla inclou vuitanta-quatre accions i per a cadascuna es defineixen els col·lectius destinataris —diputades i diputats (D); personal de la cambra (P); personal assessor dels grups parlamentaris (A); ciutadania (C), i altres— i els indicadors per a avaluar-ne el grau d'aplicació. Així mateix, s'especifica el calendari previst per a posar en pràctica cadascuna de les accions i s'indica l'equip responsable d'executar-les.

Marc normatiu

El dret a la igualtat davant la llei i a la protecció contra la discriminació és un dret universal reconegut per la Declaració universal dels drets humans, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de febrer de 1948. També es reconeix aquest dret en la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General el 18 de desembre de 1979, en la Convenció internacional contra totes les formes de discriminació racial i els pactes de les Nacions Unides sobre drets civils i polítics, en concret, el Pacte internacional dels drets civils i polítics i el Pacte internacional sobre drets econòmics, socials i culturals, aprovats per l'Assemblea General de les Nacions Unides a Nova York el 16 de desembre de 1966, i també pel Conveni europeu de drets humans i llibertats fonamentals, aprovat el 4 de novembre de 1950. En l'àmbit concret de la lluita contra la discriminació per raó de sexe i, per tant, per aconseguir la igualtat entre dones i homes, cal esmentar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, coneguda per les sigles en anglès CEDAW, de l'any 1979, que reconeix expressament la necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i els prejudicis basats en els rols estereotipats. A més, la Conferència Mundial de Drets Humans, de Viena, del 1993, va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals, i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada. La Declaració de Pequín, del 1995, sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones, és el document més complet produït per una conferència de les Nacions Unides amb relació als drets de les dones, ja que incorpora els resultats assolits en les conferències i els tractats anteriors.

En l'àmbit de la Unió Europea el dret a la igualtat i el dret a la igualtat entre homes i dones són principis fonamentals del dret comunitari, que es troben inclosos en el Tractat de la Unió Europea i en el Tractat de funcionament de la Unió Europea, a més de la jurisprudència del Tribunal Europeu de Justícia. La Unió reconeix, a més, els drets, les llibertats i els principis enunciats en la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, i els atorga el mateix valor jurídic que als tractats. La Unió també es va adherir al Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, i els drets que garanteix formen part del dret de la Unió com a principis generals. Com a dret derivat, cal esmentar la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació; cal destacar-ne la rellevància d'adoptar mesures per a combatre tota mena de discriminació per raó de sexe, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a prevenir l'assetjament sexual en el lloc de treball.

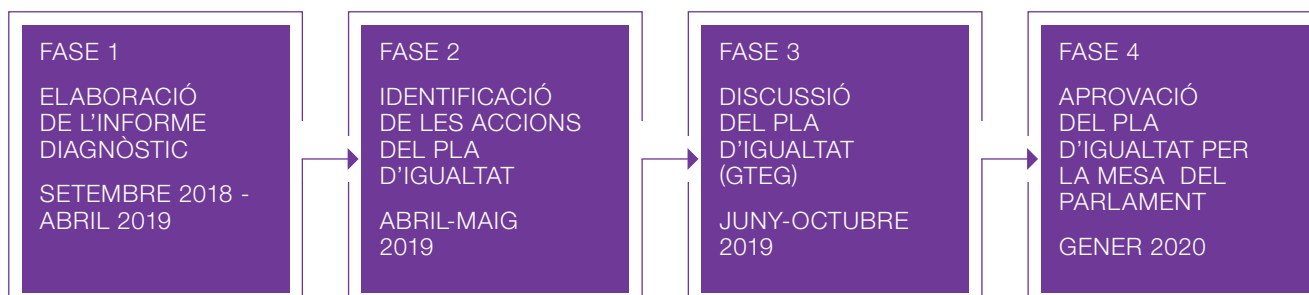
En l'àmbit estatal, cal destacar els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola, amb referència al dret a la igualtat i a la no-discriminació, i la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es regulen els plans d'igualtat.

Finalment, en l'àmbit català, trobem una referència al dret d'igualtat en el preàmbul de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en proclamar com a valor superior la igualtat, i en el seu articulat, en què estableix que el poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual i garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o maternitat. En aplicació d'aquesta fonamentació jurídica, es va aprovar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Tota aquesta normativa és la que fonamenta el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya.

Objectius estratègics i eixos d'actuació

Eixos	Objectius estratègics (OE)	Nombre d'accions
Eix 1. La igualtat en l'accés Igualtat efectiva en l'accés a la institució, prestant també atenció a les regles electorals i els procediments interns dels partits polítics.	OE.1.1. Millorar la representativitat social del Parlament OE.1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contractació i promoció del personal	9
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència Igualtat en els procediments i aspectes organitzatius, com ara la composició dels òrgans de decisió i els llocs de lideratge, les dinàmiques de l'entorn de treball, les mesures de conciliació o els mecanismes d'actuació davant la discriminació i l'assetjament.	OE.2.1. Garantir la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament OE.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'organització del Parlament	22
Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària Mecanismes que promouen i desenvolupen l'aplicació de la perspectiva de gènere i en reconeixen la importància política i social, tant en el treball parlamentari com en l'estructura administrativa.	OE.3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari OE.3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	17
Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere Producció d'una legislació sensible tant a les necessitats i expectatives de les dones com a les dels homes i incorporació de la perspectiva de gènere en la supervisió de l'actuació del Govern.	OE.4.1. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció legislativa OE.4.2. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció supervisora	10
Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament Compromís amb la igualtat que transmet el Parlament, per mitjà del significat simbòlic dels espais, la comunicació externa i la visibilitat de la qüestió de la igualtat de gènere, incloent-hi el reconeixement de les dones.	OE.5.1. Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais OE.5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones	20
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat	OE.6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat	6



Eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament 2020-2023

Eix 1. La igualtat en l'accés

OE.1.1. Millorar la
representativitat social
del Parlament

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
1.1. Promoure les llistes cremallera, per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	D	Grups parlamentaris; comissió legislativa competent en la matèria	Primer any	Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades; revisió de la llei aprovada
1.2. Estudiar la possibilitat d'establir la paritat de gènere en els caps de llista quan una candidatura electoral presenta, simultàniament, llistes en més d'una circumscripció.	D	Grups parlamentaris; comissió legislativa competent en la matèria	Primer any	Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades
1.3. Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual en els partits polítics, si escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	D i A	Grups parlamentaris; comissió legislativa competent en la matèria	Primer any	Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen aquestes mesures; revisió de la llei aprovada
1.4. Elaborar un dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades en les eleccions al Parlament.	D	Direcció d'Estudis Parlamentaris	Any en què se celebren eleccions	Informe elaborat; proporció de dones i homes en les candidatures electorals dels partits que han obtingut representació
1.5. Promoure les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari (grups parlamentaris i Administració parlamentària), amb l'objectiu d'apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats.	C	Departament de Relacions Institucionals; Departament de Recursos Humans; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Segon any	Nombre de convenis signats amb universitats; nombre d'estudiants que fan les pràctiques curriculars, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat
1.6. Crear un programa de mentoria o mentoria inversa entre membres del Parlament i persones de col·lectius infrarepresentats a la cambra.	D i C	Mesa del Parlament; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Segon any	Nombre de convenis signats amb entitats; nombre de persones que participen en el programa de mentoria o de mentoria inversa, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat

OE.1.2. Garantir la igualtat
i promoure la diversitat
en la contractació i promoció
del personal

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
1.7. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció, incloent-hi la valoració de coneixements i mèrits.	P	Departament de Recursos Humans; Secretaria General; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	ERGI revisats; nombre de concursos que inclouen clàusules amb perspectiva de gènere i nombre total de concursos fets; nombre de candidats i candidates en les diferents fases dels processos de selecció o de promoció
1.8. Establir la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball.	P	Departament de Recursos Humans; Mesa del Parlament	Permanent	Nombre de dones i homes que han integrat els tribunals de selecció
1.9. Promoció de la inserció laboral de les persones transgènere en el Parlament.	P i C	Departament de Recursos Humans	Segon any	Nombre de persones transgènere contractades

Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència

OE.2.1. Garantir la capacitat
d'influència de dones i homes
en el si del Parlament

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.1. Introduir la paritat de gènere com a criteri normatiu en la composició de tots els òrgans de decisió, incloent-hi la Mesa del Parlament i les meses de les comissions.	D	Junta de Portaveus; Comissió del Reglament	Primer any	RPC revisat; proporció de dones i homes en els òrgans de decisió
2.2. Introduir la paritat de gènere en el nombre de diputats i diputades nomenats per cada grup parlamentari per a formar part de cadascuna de les comissions.	D	Grups parlamentaris; Comissió del Reglament	Primer any	RPC revisat; proporció de dones i homes en les comissions parlamentàries
2.3. Promoure una composició paritària en els càrrecs dels grups parlamentaris, i amb la presència d'almenys una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu.	D	Grups parlamentaris; Comissió del Reglament	Primer any	RPC revisat; proporció de dones i homes presidents i portaveus dels grups
2.4. Promoure la composició equilibrada en els càrrecs de responsabilitat amb relació al pes de les dones i els homes en la plantilla.	P	Departament de Recursos Humans	Permanent	ERGI revisats; proporció de dones i homes en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.5. Promoure, en igualtat de mèrits, la contractació de personal del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o en el departament corresponent.	P	Departament de Recursos Humans	Permanent	ERGI revisats; proporció de dones i homes entre les persones contractades
2.6. Establir el criteri de paritat de gènere en la composició del Consell de Personal.	P	Secretaria General; Consell de Personal	Primer any	ERGI revisats; proporció de dones i homes en el Consell de Personal

OE.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'organització del Parlament

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.7. Ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot, com la inclusió dels membres de la Mesa i d'altres situacions relacionades amb la cura de familiars i la lactància.	D	Junta de Portaveus; Mesa del Parlament; Comissió del Reglament	Primer any	Revisió del RPC; nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe
2.8. Promoure la corresponsabilitat entre els diputats, per tal que facin més ús del permís per paternitat i de la delegació de vot corresponent, o d'altres formes d'exercir el vot.	D	Grups parlamentaris; Mesa del Parlament; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Permanent	Accions informatives dutes a terme (per exemple, l'elaboració d'una circular per a informar tots els diputats i diputades sobre la delegació de vot); nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe
2.9. Incloure ajustaments en el calendari de sessions del Parlament, per tal de facilitar la corresponsabilitat (per exemple, en els períodes de vacances escolars).	D, P i A	Mesa del Parlament	Anual	Ajustaments fets
2.10. Limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.	D, P i A	Junta de Portaveus; Comissió del Reglament	Anual	Revisió del RPC; nombre de comissions específiques en funcionament per període de sessions
2.11. Elaborar periòdicament un informe sobre l'hora d'inici i de finalització dels plens, incloent-hi l'impacte sobre el personal del Parlament afectat.	D, P, A i altres	Departament de Gestió Parlamentària; Departament de Recursos Humans; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Informes elaborats; proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda.
2.12. Adaptar el quadre de permisos i justificacions del personal als paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	P	Departament de Recursos Humans	Permanent	Quadre actualitzat de permisos i justificacions

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.13. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.	P	Departament de Recursos Humans; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Informació incorporada a la intranet; nombre d'accions de difusió fetes; nombre d'accions fetes per a promoure la corresponsabilitat dels homes; evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe
2.14. Promoure el teletreball en determinats llocs de treball per al personal del Parlament.	P	Departament de Recursos Humans	Permanent	Anàlisi feta; nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe
2.15. Promoure el teletreball per al personal assessor de tots els grups parlamentaris.	A	Grups parlamentaris	Primer any	Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe
2.16. Dissenyar i executar una enquesta periòdica sobre cultura organitzativa, situacions de discriminació i possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral destinada a diputats i diputades, personal del Parlament i grups parlamentaris, que inclogui també els aspectes obligatoris de les enquestes de clima laboral.	D, P i A	Departament de Recursos Humans; Mesa del Parlament; Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Quadrien- nal	Enquestes dutes a terme; diferències de gènere dels resultats
2.17. Integrar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el projecte «Parlament saludable».	P	Departament de Recursos Humans; Consell de Personal; Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Segon any	Elaboració d'un estudi en aquesta matèria, incloent-hi la percepció sobre la temperatura dels espais; incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el Pla de riscos laborals i en el projecte «Parlament saludable»; nombre de sessions formatives fetes sobre aquesta matèria
2.18. Revisar el Codi de conducta, el RPC i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.	D, P, A i altres	Mesa del Parlament; Comissió del Reglament; Secretaria General; Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Codi de conducta revisat; RPC revisat; ERGI revisats
2.19. Aprovar un protocol contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de consultes.	P	Mesa del Parlament; Secretaria General; Grup de Treball en Equitat de Gènere; Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Codi aprovat; òrgan creat; nombre de queixes rebudes; nombre de vegades en què s'ha activat el protocol o s'han rebut consultes

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.20. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, perquè la signin els diputats i diputades en el moment de recollir l'acta.	D	Grup de Treball en Equitat de Gènere; Mesa del Parlament; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Existència del document; inclusió en el dossier del diputat o diputada; proporció d'electes que l'han signat
2.21. Difondre periòdicament el protocol a què fa referència l'acció 2.19 entre els diputats i diputades, el personal del Parlament i el personal dels grups parlamentaris.	D, P i A	Departament de Recursos Humans; Consell de Personal; Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Elaboració d'una circular sobre el procediment que s'ha de seguir davant de situacions de conductes discriminatòries i d'assetjament; actuacions proactives dutes a terme per a identificar situacions potencials d'assetjament; accions de difusió dutes a terme, inclouent-hi les que s'han fet per la intranet
2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i la LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al conjunt del personal del Parlament i dels grups parlamentaris.	D, P i A	Departament de Recursos Humans; Mesa del Parlament; Grup de Treball en Equitat de Gènere; Consell de Personal; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any de la legislatura	Accions formatives dutes a terme; nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe

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

OE.3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.1. Mantenir el Grup de Treball en Equitat de Gènere com a grup de referència, que es renova a l'inici de cada legislatura, orientat a la promoció de les polítiques d'igualtat al Parlament i presidit pel membre de la Mesa del Parlament que tingui assignada la responsabilitat en aquesta matèria o pel president o presidenta del Parlament.	D i P	Gabinet de Presidència; Mesa del Parlament; Secretaria General; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Permanent	Nombre de reunions fetes; nombre i tipus d'accions promogudes

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.2. Crear una xarxa de transversalitat de gènere amb les persones que ocupen la presidència o la vicepresidència de les comissions parlamentàries, coordinada per la Mesa de la Comissió d'Igualtat de les Persones.	D	Comissió d'Igualtat de les Persones; Junta de Portaveus	Primer any	Xarxa creada; nombre de reunions de coordinació tingudes
3.3. Assegurar l'equilibri de gènere en la presència de persones expertes en la matèria de què es tracti o de persones representants de la societat civil en les compareixences de les comissions parlamentàries, sens perjudici que la presència d'expertes pugui ésser superior en les comissions que promouen els drets de les dones o que reflecteixen àmbits molt feminitzats, com ara infància, salut o educació.	D i C	Comissions parlamentàries; Direcció d'Estudis Parlamentaris	Permanent	Informes anuals o elaborats al final de la legislatura que documentin la diversitat en el nombre i el tipus de persones compareixents a les comissions parlamentàries
3.4. Incrementar el nombre de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat que intervenen com a compareixents en comissions parlamentàries.	D i C	Comissions parlamentàries; Direcció d'Estudis Parlamentaris	Permanent	Proporció de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat i nombre total de compareixences
3.5. Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats i diputades, lletrats i lletrades, assessors i assessores lingüístics i gestors i gestores parlamentaris.	D i P	Mesa del Parlament; Secretaria General; Grup de Treball en Equitat de Gènere; Departament d'Assessorament Lingüístic; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any de la legislatura	Inclusió de temari sobre aquesta matèria en les sessions de benvinguda o d'orientació als nous diputats i diputades; nombre de sessions formatives fetes; nombre de participants, desagregat per sexe
3.6. Ampliar el fons documental de la Biblioteca del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual i d'accés a bases de dades en línia per a poder fer estudis sobre gènere.	D i A	Direcció d'Estudis Parlamentaris; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Nombre de nous recursos adquirits en aquesta matèria; proporció que representen sobre el nombre total de recursos del fons documental
3.7. Crear una xarxa d'intercanvi d'informació i col·laboració amb el món acadèmic en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat.	D i C	Direcció d'Estudis Parlamentaris; Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Segon any	Xarxa creada; nombre de col·laboracions establertes
3.8. Promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món. ³	D i P	Departament de Relacions Institucionals; Gabinet de Presidència; Oficina d'Acció Exterior; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Tercer i quart any	Nombre de visites fetes; composició de gènere de la delegació del Parlament

3. Aquesta acció inclou els dos objectius estratègics d'aquest eix.

OE.3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.9. Crear una unitat per a impulsar la igualtat de gènere, sigui una oficina d'igualtat o un organisme equivalent.	D, P i A	Secretaria General; Mesa del Parlament	Primer any	Estructura creada; pressupost assignat
3.10. Elaborar un informe d'impacte de gènere dels ERGI.	P	Secretaria General; Departament d'Assessorament Lingüístic; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Informe d'impacte de gènere elaborat
3.11. Incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.	D, P i A	Oïdoria de Comptes; Secretaria General; Mesa Ampliada; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Nombre d'informes d'impacte de gènere sobre el pressupost del Parlament
3.12. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del Parlament en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, incloent-hi formació competencial especialitzada per al lloc de treball.	P i A	Departament de Recursos Humans; Consell de Personal; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Nombre de sessions formatives fetes; nombre de personal que ha rebut formació específica en matèria de gènere
3.13. Impartir formació per a la promoció del lideratge femení.	P	Departament de Recursos Humans; Consell de Personal; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Nombre de sessions formatives dutes a terme; nombre de personal que ha rebut formació específica; nombre de personal que ha passat a ocupar posicions de lideratge
3.14. Incloure la perspectiva de gènere en el sistema de recollida de dades i classificació de la informació.	D i P	Departament d'Informàtica i Telecomunicacions; Direcció d'Estudis Parlamentaris; Departament de Recursos Humans; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Permanent	Nombre de dades desagregades per sexe; nombre d'indicadors de gènere creats
3.15. Incloure clàusules sobre igualtat de gènere en els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes, tant en la definició de l'objecte del contracte com en les fases de selecció i de licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i en la subcontractació.	Altres	Secretaria General; Oficina de Contractació	Permanent	Nombre de contractes que inclouen clàusules de gènere i tipus de clàusules incloses
3.16. Elaborar un estudi sobre les desigualtats de gènere que es puguin donar en l'espai del Parlament i que afectin col·lectius sense una vinculació laboral directa amb la institució.	Altres	Secretaria General; Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Segon any	Estudi elaborat

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.17. Signar convenis interparlamentaris o amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista.	P	Secretaria General; Mesa del Parlament	Segon any	Convenis signats

Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

OE.4.1. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció legislativa

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
4.1. Actualitzar la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, d'acord amb la recomanació de la Unió Interparlamentària de revisar aquest tipus de llei almenys un cop cada deu anys, seguint les indicacions del Conveni d'Istanbul.	C	Comissió d'Igualtat de les Persones; comissió legislativa competent en la matèria	Primer any	Actualització duta a terme
4.2. Impulsar mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les lleis tramitades per les comissions legislatives.	C	Comissions legislatives	Permanent	Nombre de lleis aprovades que inclouen mesures d'acció positiva
4.3. Preparar un qüestionari, que ha d'omplir cada comissió parlamentària, sobre els seus objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.	D	Comissions parlamentàries; Comissió d'Igualtat de les Persones; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any de cada legislatura	Qüestionari elaborat; nombre d'objectius d'igualtat de gènere identificats en aquests qüestionaris
4.4. Elaborar esmenes de transversalitat de gènere de la Comissió d'Igualtat de les Persones per a incorporar-les en el treball d'altres comissions parlamentàries, a partir dels informes i les opinions recollides.	D	Comissió d'Igualtat de les Persones	Permanent	Informe de seguiment sobre el nombre d'esmenes de transversalitat de gènere elaborades i el nombre de les incorporades en el treball de la resta de comissions parlamentàries

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
4.5. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu.	D i P	Comissió d'Igualtat de les Persones; Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent; Serveis Jurídics; Departament d'Assessorament Lingüístic	Primer any	Guia elaborada; inclusió de la guia en el dossier del diputat o diputada
4.6. Incorporar els informes d'impacte de gènere en totes les iniciatives legislatives que es tramitin, al marge que s'iniciïn com un projecte de llei o una proposició de llei.	D i P	Comissions legislatives; Comissió del Reglament	Permanent	RPC revisat; proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis aprovades i respecte a les lleis tramitades

OE.4.2. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció supervisora

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
4.7. Augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern duta a terme pel conjunt de les comissions parlamentàries, incloent-hi l'aplicació dels convenis i els tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere.	D	Comissions parlamentàries; Comissió d'Igualtat de les Persones	Permanent	Nombre d'interpel·lacions, mocions i resolucions; nombre de persones expertes en igualtat de gènere que compareixen en comissió
4.8. Convocar plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI.	D i C	Grups parlamentaris; Comissió d'Igualtat de les Persones; Grup de Treball en Equitat de Gènere	Biennal	Nombre de plens monogràfics duts a terme
4.9. Analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en la tramitació del pressupost de la Generalitat i en el seu seguiment.	D	Totes les comissions, amb l'impuls especial de la d'Economia i Hisenda i la d'Igualtat de les Persones; Comissió de la Sindicatura de Comptes	Anual	Nombre d'indicacions de transversalitat de gènere fetes; nombre d'indicadors de gènere recollits en l'informe de la Sindicatura de Comptes
4.10. Millorar l'apropament als grups i entitats que treballen pels drets de les dones, del col·lectiu LGBTI i de grups socials en situació de vulnerabilitat perquè puguin actuar com a grups d'interès al Parlament.	C	Mesa del Parlament; Departament de Gestió Parlamentària; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Nombre d'entitats de dones i del col·lectiu LGBTI registrades com a grups d'interès; nombre total de grups d'interès registrats

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

OE.5.1. Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
5.1. Habilitar un espai de cura d'infants al Parlament, especialment per als esdeveniments excepcionals, però també per a les visites.	D, P, A, C i altres	Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat; Departament de Comunicació; Departament de Relacions Institucionals	Segon any	Espai creat; nombre d'esdeveniments coberts per aquest servei; nombre de persones usuàries
5.2. Habilitar un espai d'al·letament al Parlament, que també estigui disponible per a les visites.	D, P, A, C i altres	Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	Primer any	Espai creat; nombre d'usuàries
5.3. Augmentar el nombre de lavabos amb una pica individual per a l'ús de la copa menstrual.	D, P, A, C i altres	Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	Segon any	Nombre de lavabos amb una pica individual
5.4. Incorporar canviadors per a nansons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris.	D i A	Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	Primer any	Nombre de lavabos amb canviadors
5.5. Corregir el biaix de gènere en les obres d'art exposades de manera permanent, per mitjà de noves adquisicions o convenis amb museus i d'exposicions temporals de dones artistes.	D, P, A i C	Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer i segon any	Nombre de dones i homes autors de les obres exposades; nombre d'exposicions fetes

OE.5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació

Accions	Collectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
5.6. Mantenir les declaracions institucionals fetes pel Parlament amb motiu de les dates més destacades dels drets de les dones i de les persones LGBTI, i ampliar-les a altres dates, i posar atenció també a altres tipus de diversitat.	C	Junta de Portaveus; Comissió d'Igualtat de les Persones; Grup de Treball en Equitat de Gènere	Anual	Nombre de declaracions institucionals fetes

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
5.7. Organitzar anualment actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, incloent-hi les diades assenyalades, amb atenció a la diversitat de les dones.	D, P, A i C	Grup de Treball en Equitat de Gènere; Comissió d'Igualtat de les Persones; Gabinet de Presidència; Departament de Relacions Institucionals; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Anual	Periodicitat de les sessions dels cicles vigents i nombre de sessions anuals
5.8. Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.	D, P, A i C	Grup de Treball en Equitat de Gènere; Mesa del Parlament; Gabinet de Presidència; oficina d'igualtat o organisme equivalent	A la fi del primer any de la legislatura	Acte dut a terme; nombre i tipus de participants
5.9. Elaborar una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials.	D	Grup de Treball en Equitat de Gènere; Mesa del Parlament; Departament de Comunicació	Permanent	Nombre de mesures de suport adoptades
5.10. Elaborar un protocol de dol per a l'actuació del Parlament davant els feminicidis, més enllà de la declaració de condemna que es fa en aquests casos a l'inici de cada ple.	C	Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent; Mesa del Parlament; Departament de Relacions Institucionals	Primer any	Protocol de dol elaborat
5.11. Ampliar els continguts de l'espai web «Parlament i gènere» per a difondre l'actuació del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat.	C	Gabinet de Presidència; Departament de Comunicació; Departament d'Informàtica i Telecomunicacions; Direcció d'Estudis Parlamentaris; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Grau d'actualització de l'espai web «Parlament i gènere»; dades desagregades per sexe de la composició de l'hemicicle, els òrgans de decisió i les comissions; dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global i per departaments); visibilització de les primeres diputades i presidentes del Parlament; enllaços als estudis o els informes publicats per la Direcció d'Estudis Parlamentaris; informació sobre la política d'igualtat del Parlament (diagnosi del Pla d'igualtat, Pla d'igualtat, Protocol contra l'assetjament, etc.)
5.12. Incorporar informació sobre les diputades del parlamentaris català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.	C	Departament de Comunicació; Direcció d'Estudis Parlamentaris	Primer any	Informació incorporada en la descripció històrica del Parlament que consta en el web

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
5.13. Dissenyar materials educatius i de difusió de la tasca del Parlament de manera que es faci visible el compromís de la institució en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI i el paper històric de les dones en la política catalana.	C	Departament de Relacions Institucionals; Departament de Comunicació; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Segon any	Nombre de materials creats
5.14. Augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament.	C	Departament de Relacions Institucionals; Departament de Comunicació	Permanent	Nombre d'aspectes incorporats a les visites guiades
5.15. Habilitar una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics.	C	Departament de Relacions Institucionals; Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Tercer any	Espai habilitat
5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclosiu i igualitari del llenguatge per als textos i les comunicacions del Parlament, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.	D, P, A i C	Departament d'Assessorament Lingüístic; Grup de Treball en Equitat de Gènere	Primer any (revisions en anys succesius)	Recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies, com ara textos juridicoadministratius, textos periodístics i de divulgació, textos protocol·laris, textos d'impuls al Govern i textos normatius.

OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
5.17. Reduir la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament.	C	Grups parlamentaris	Permanent	Nombre de dones i homes designats
5.18. Actualitzar la Llei 6/2010, del procediment de designació dels senadors que representen la Generalitat al Senat, per a incorporar-hi el manteniment de la composició paritària en els casos de substitució durant la legislatura.	D	Comissió legislativa competent en la matèria; Comissió del Reglament	Primer any	Revisió de la llei aprovada; revisió del RPC
5.19. Reduir la bretxa de gènere amb la concessió de les medalles d'honor del Parlament a persones i entitats que s'hagin distingit per la defensa dels drets de les dones i dels drets de les persones LGBTI.	C	President o presidenta del Parlament; Mesa del Parlament	Permanent	Nombre de dones i homes a qui s'han concedit medalles d'honor; tipus d'entitats premiades

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
5.20. Establir una convocatòria de premis per a fomentar l'estudi de la igualtat de gènere i la diversitat en la representació política a les institucions catalanes.	C	Mesa del Parlament; Grup de Treball en Equitat de Gènere; Departament de Relacions Institucionals; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Biennal	Convocatòria establerta; nombre de persones premiades, desagregat per sexe

Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat

OE.6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat

Accions	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari	Indicadors
6.1. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.	D i P	Grup de Treball en Equitat de Gènere; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Mecanisme de supervisió de les accions creat; nombre d'informes de seguiment elaborats; accions de difusió interna d'aquests informes
6.2. Assignar un pressupost anual a l'execució del Pla d'igualtat.	D, P i A	Oïdoria de Comptes; Secretaria General; Mesa Ampliada	Anual	Quantitat destinada al Pla d'igualtat sobre el total del pressupost del Parlament
6.3. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament de l'Administració parlamentària.	P	Secretaria General; Departament de Recursos Humans; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Persones nomenades; nombre de dones i homes; nombre de reunions de coordinació fetes
6.4. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Parlament.	D, P i A	Secretaria General; Mesa del Parlament; Grup de Treball en Equitat de Gènere; Consell de Personal; oficina d'igualtat o organisme equivalent.	Anual	Nombre de reunions informatives fetes; nombre i tipus d'accions comunicatives fetes; accions de difusió des de la intranet
6.5. Difondre el Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.	C	Gabinet de Presidència; Departament de Comunicació; Departament de Relacions Institucionals; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Permanent	Nombre de notícies i comunicacions sobre l'adopció i el desenvolupament del Pla d'igualtat aparegudes en els canals de comunicació institucional del Parlament
6.6. Registrar el Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	P i C	Secretaria General; oficina d'igualtat o organisme equivalent	Primer any	Pla d'igualtat registrat

Annex.

Resum executiu de la diagnosi

Introducció

Al juliol del 2018 la Mesa del Parlament de Catalunya va convocar un concurs públic per a l'elaboració d'un pla d'igualtat de gènere intern, del qual va resultar adjudicatari l'Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (iQ). En una primera fase, l'equip de consultores externes va elaborar una diagnosi de la situació de les dones i els homes a la institució.⁴ Amb el resultat d'aquesta anàlisi es va elaborar, en una segona fase, un pla d'accions amb un conjunt de mesures i objectius estratègics. Per tal d'impulsar i supervisar aquestes dues fases, es va constituir el Grup de Treball en Equitat de Gènere, integrat per una representant de la Mesa, de tots els grups i subgrups parlamentaris, del Consell de Personal, de Secretaria General i del Gabinet de Presidència, juntament amb l'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 «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, del Regne Unit i d'Escòcia van exposar les diferents mesures adoptades per les respectives cambres per a avançar en la igualtat de gènere. També van contribuir a la jornada 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, juntament 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 les dones en les seves estructures, operacions, mètodes i treball».⁵ Els plans d'igualtat són l'instrument fonamental per a impregnar l'organització i el funcionament d'una institució de la transversalitat de gènere, 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, siguin de tipus 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.

4. L'equip de consultores fou dirigit per Tània Verge Mestre i estava integrat per Mireia Duran Brugada, Maria de la Fuente Vázquez i Sílvia Carrillo. En l'elaboració d'alguns indicadors va tenir el suport de Todor Radostinov.

5. IPU (2011) *Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice* (Geneba: IPU), pàg. V.

Afirmar que una institució o organització està esbiaixada en el gènere vol dir que la mateixa 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 gènere que tenen, especialment pel que fa als rols, les oportunitats i l'accés a recursos i reconeixement que els faciliten o els impedeixen una participació efectiva.⁶ 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 sobrerepresentació històrica dels homes, especialment en els òrgans de presa de decisió (segregació vertical),⁷ i l'assignació de responsabilitats amb diferent prestigi o reconeixement social (segregació horitzontal)⁸ a partir del gènere de les persones.⁹ Hi preval també una norma de gènere molt clara: el polític, per definició, s'entén que és un home, la qual cosa explica per què sovint es diu que no «es troben» dones preparades i també per què els horaris de la política s'ajusten a persones que tenen, en general, resoltes la intenció domèstica i les tasques de cura.¹⁰ Igualment, de les dones polítiques sovint es comenta l'aspecte físic que tenen o la indumentària que porten més que no pas les accions polítiques que fan, i les crítiques dirigides a les actuacions de les dones presenten una virulència especial, que transcendeixen l'atac personal i impacten en totes les dones, recordant que continuen essent «invasores d'espais».¹¹ Les institucions polítiques tampoc no són espais lliures de violències masclistes, tal com posa de manifest un estudi recent de la Unió Interparlamentària.¹²

6. 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.

7. 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 que tenen les dones per a accedir als càrrecs de responsabilitat.

8. 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 inferiors 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).

9. 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).

10. 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.

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

12. IPU (2016) *Sexism, harassment and violence against women parliamentarians* (Geneva: IPU).

L'informe diagnòstic ha identificat un conjunt d'indicadors que, més enllà de la fotografia concreta obtinguda en aquesta ocasió, permetran al Parlament de Catalunya fer 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 escons, en la distribució dels càrrecs de responsabilitat dels òrgans parlamentaris i entre el personal de la cambra? Per mitjà de quines accions aplica el Parlament la transversalitat de gènere en l'activitat legislativa, la supervisora i l'administrativa? S'han revisat les dinàmiques i les pràctiques de funcionament, tant formals com informals, per evitar que reproduïxin les desigualtats de gènere que hi ha a la societat? S'han adoptat mesures per prevenir i actuar sobre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació o diversitat sexual o identitat de gènere que puguin ocórrer a la institució? Quines mesures s'han adoptat 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, hi ha cap cultura organitzativa favorable a la igualtat de gènere?

En el document que teniu a les mans s'explica la metodologia emprada en l'elaboració de la diagnosi i es presenta un resum executiu dels principals resultats.

Metodologia

Per a elaborar la diagnosi s'ha emprat una combinació de metodologia qualitativa i quantitativa. El treball de camp s'ha dut a terme fonamentalment entre el novembre del 2018 i l'abril del 2019. La recollida d'informació s'ha fet per mitjà 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, les expectatives i les 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, web, etc. Pel que fa als procediments dels grups parlamentaris i dels partits polítics, la informació s'ha recollit mitjançant un qüestionari.

Anàlisi etnogràfica: per mitjà 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), i també en la distribució dels espais.

Entrevistes en profunditat: s'han fet 19 entrevistes semiestructurades amb personal de la cambra (amb perfils diversos segons el lloc de treball, incloent-hi responsables de diferents departaments de l'Administració parlamentària) i 24 entrevistes a diputades i a diputats i a alguns antics membres del Parlament (amb diversitat de grups parlamentaris, de circumscripció, d'edat i d'altres característiques sociodemogràfiques, i també d'experiència política). La durada de les entrevistes, fetes entre els mesos de desembre del 2018 i abril del 2019, va ser d'entre quaranta i seixanta minuts. En conjunt, s'han fet 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 de les reunions dels grups de discussió, el mes d'abril del 2019, va ser d'uns noranta minuts.

Enquestes: s'han dut a terme dues enquestes, entre el febrer i el març del 2019, d'aproximadament quinze minuts de durada, per mitjà d'una plataforma en línia.¹³

La primera enquesta s'ha dirigit als diputats i a les diputades seguint els qüestionaris emprats per la Unió Interparlamentària¹⁴ i pel Parlament de Suècia. Atès que la legislatura actual té 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 dotzena legislatura (el 59,3% del total de representants electes) i 12 exdiputades i 5 exdiputats de l'onzena legislatura. En conjunt, s'han obtingut 97 respostes.

La segona enquesta s'ha dirigit a tot el personal de la institució, amb la voluntat d'obtenir una perspectiva àmplia respecte a les percepcions de la plantilla sobre les desigualtats o les discriminacions en l'àmbit de treball. Han respost l'enquesta 74 treballadores i 50 treballadors de la cambra, i una persona que no ha indicat el sexe, la qual cosa globalment representa 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 sexe, la qual cosa representa 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 del 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 comentaris o observacions sobre les situacions en què hagin pogut percebre alguna desigualtat o discriminació envers les dones, i 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.

13. 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.

14. 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).

Resum executiu de la diagnosi

La centralitat dels parlaments en els sistemes democràtics, el tipus d'organització interna que els caracteritza (incloent-hi personal de la cambra i dels grups parlamentaris i representants electes) i les funcions que compleixen (legislativa, supervisora i simbòlica) fan que els plans d'igualtat interns no puguin ésser una mera rèplica dels plans d'igualtat de 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 de l'eina *Gender-Sensitive Parliaments*, de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE, 2018), que es compon de cinc eixos:

1. La igualtat en l'accés: el primer eix, que inclou tant diputades i diputats com el personal de la cambra i dels grups parlamentaris, analitza si el Parlament assoleix la igualtat efectiva en l'accés a la institució, i presta també atenció a les regles electorals i als procediments interns dels partits polítics.

2. La igualtat en la capacitat d'influència: considerant també tots els col·lectius, el segon eix se centra en els procediments i els aspectes organitzatius, com ara la composició dels òrgans de decisió i llocs de lideratge, les dinàmiques de l'entorn de treball, les mesures de conciliació o els mecanismes d'actuació davant la discriminació i l'assetjament.

3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària: el tercer eix analitza els mecanismes que promouen i desenvolupen l'aplicació de la perspectiva de gènere i en reconeixen la importància política i social, tant en el treball parlamentari com en l'estructura administrativa.

4. La producció de legislació amb perspectiva de gènere: el quart eix tracta de la producció principal de tot parlament, la legislació. S'analitza si el Parlament produeix una legislació sensible a les necessitats i les expectatives tant de les dones com dels homes, i si en la supervisió de l'actuació del Govern es té en compte la perspectiva de gènere.

5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament: el cinquè eix analitza el compromís amb la igualtat que transmet la institució, que es copsa amb el significat simbòlic dels espais, la comunicació externa i la visibilitat de la qüestió de la igualtat de gènere, incloent-hi el reconeixement de les dones.

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

Ja 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 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.

Amb el conjunt d'aproximadament cent indicadors analitzats, s'han apuntat diferents àmbits de millora perquè es treballin en el primer Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya. A continuació es resumeixen els principals punts forts i febles de la institució en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat, agrupats al voltant dels cinc eixos que s'acaben de presentar.

Eix 1. La igualtat en l'accés

Àmbits	Indicadors
1.1. Regles electorals	<p>Punts forts: s'ha consolidat la paritat en la representació parlamentària, gràcies a l'aplicació de les quotes electorals de gènere, mesura amb la qual estan d'acord la gran majoria de diputades i diputats. Tanmateix, amb un 43,7% de diputades, en la legislatura actual la bretxa en favor dels homes es manté en més de 12 punts percentuals.</p> <p>Punts febles: la proporció de candidates és més elevada que la de diputades i els homes estan sobrerrepresentats com a caps de llista. Només hi ha hagut dues eleccions amb almenys una dona cap de llista en cada circumscripció (2010 i 2017). Pel que fa a la representació de diferents grups socials (joves, persones LGBTI, amb diversitat funcional o amb orígens diversos), el nivell de diversitat del Parlament és força baix.</p>
1.2. Procediments interns dels partits polítics	<p>Punts forts: sis dels vuit partits polítics analitzats fan referència a la igualtat de gènere i al feminisme en les regles internes com un principi transversal en l'organització i l'acció política, i set partits disposen d'una estructura d'igualtat de gènere. Quant a les estructures orientades a altres grups socials, l'àmbit dels joves té presència en vuit partits, l'àmbit LGBTI en set, l'àmbit de discapacitat en quatre i l'àmbit de migracions i nova ciutadania en cinc. Sis dels vuit partits polítics apliquen mesures d'acció positiva en la composició dels òrgans de direcció del partit i en l'elaboració de les candidatures electorals. Més de la meitat de les formacions polítiques presents a la cambra han elaborat o estan elaborant plans d'igualtat interns.</p> <p>Punts febles: no s'ha consolidat la paritat en els òrgans de direcció de la majoria de partits i el lideratge recau també majoritàriament en homes. L'ús de quotes per a altres grups socials només està relativament estesa en el cas de la gent jove. Avui dia només dos partits disposen d'un protocol específic contra l'assetjament sexual, tot i que aquest instrument estarà aviat disponible en dues formacions polítiques més.</p>
1.3. Contractació i promoció del personal de la cambra	<p>Punts forts: la plantilla està composta per un 56,8% de dones i un 43,2% d'homes. Hi ha, doncs, paritat en la composició del personal de la cambra, amb una diferència favorable a les dones de 14 punts percentuals. S'ha contractat i promogut un major nombre de dones que d'homes, fet que contrasta amb el conjunt del mercat laboral. Les dones representen el 61,8% del personal assessor dels grups parlamentaris.</p> <p>Punts febles: els Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament no inclouen criteris de selecció i promoció que incorporin la perspectiva de gènere, com la garantia d'una presència equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals de selecció o la promoció o criteris de prioritització per al sexe infrarepresentat en cada departament.</p>

Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència

Àmbits	Indicadors
2.1. Presència i capacitat de les diputades i els diputats	<p>Punts forts: 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. Les diputades ocupen el 41,1% dels càrrecs de les meses de les comissions. La proporció d'intervencions de les diputades en el ple està equilibrada respecte al seu pes en escons.</p> <p>Punts febles: la composició de la Mesa (14,3% de dones)¹⁵ i de la Diputació Permanent (26,1% de dones) no és paritària. Només dues dones presideixen el seu grup parlamentari. Els homes presideixen el 66,7% de les meses de les comissions. Aquesta segregació vertical té repercussió en la bretxa salarial bruta (del 7,23% a favor dels homes). Perviu també una certa segregació horitzontal, amb més diputades a les comissions de tipus sociocultural (55,7%) que no pas a les relacionades amb l'economia (37%) o les infraestructures (32,6%). En les comissions que tracten funcions bàsiques la representació és paritària (44,1%). Els diputats presenten una permanència més elevada que les diputades, amb una mitjana de 2,5 vs. 1,6 legislatures. Les diputades són més freqüentment interrompudes a les reunions i hi ha regles informals que n'afecten negativament la participació.</p>
2.2. Presència i capacitat de les treballadores i els treballadors	<p>Punts forts: les dones encapçalen els departaments amb més personal, incloent-hi departaments tradicionalment associats a la masculinitat, com ara Infraestructures, Equipaments i Seguretat o Informàtica i Telecomunicacions. Les condicions laborals al Parlament de Catalunya no presenten desigualtats de gènere quant a tipus de jornada, tipus de contracte i grup professional. Ambdós sexes acumulen una antiguitat mitjana de 16,3 anys. La bretxa salarial és negligible (0,4% en favor de les dones).</p> <p>Punts febles: els homes ocupen en major proporció que les dones alts càrrecs (54,2% vs. 45,8%). Només vuit dels dinou departaments de l'Administració parlamentària assolixen la paritat en la composició. Les dones només ocupen el 44,4% de les coordinacions dels grups parlamentaris. L'òrgan de representació laboral, el Consell de Personal, està fortament masculinitzat (77,8% d'homes).</p>
2.3. Estructura i organització	<p>Punts forts: hi ha vot delegat per baixes de maternitat i paternitat dels membres del Parlament. Tots els grups parlamentaris disposen de mesures de conciliació per al personal assessor i tres grups preveuen el teletreball. Es valora positivament que s'hagi avançat l'hora d'inici i fi dels plens, per afavorir la conciliació. L'elevat nombre de comissions parlamentàries simultànies dificulta la conciliació dels membres del Parlament, el personal assessor dels grups i part del personal de la cambra. L'horari del personal de la cambra és de 37,5 hores (comú a la funció pública), amb una jornada reduïda de 35 hores alguns mesos l'any.</p> <p>Punts febles: el vot delegat no cobreix les baixes per cura de criatures o persones dependents ni les baixes de maternitat i paternitat dels membres de la Mesa. Aquesta mesura ha estat escassament emprada pels diputats. Pel que fa al personal, l'ús dels permisos de maternitat i de paternitat no presenta diferències de gènere, però les reduccions de jornada per cura de criatures o persones dependents són sol·licitades fonamentalment per les dones. L'organització horària dels departaments és heterogènia i la flexibilitat horària és percebuda com un element que a vegades dificulta la conciliació. Malgrat que en el conjunt d'entrevistes dutes a terme es descriu el Parlament com un entorn de treball on predomina la cordialitat i el bon tracte, la institució no és un espai lliure de violències masculines. Les principals afectades, especialment per actes de violència de tipus simbòlic o psicològic, són les diputades, seguit de les treballadores de la cambra i de les assessores dels grups. En menor mesura, també es perceben algunes d'aquestes formes de violència en expressió de LGBTI-fòbia. No hi ha cap mecanisme d'abordatge de les violències d'aquest tipus que puguin afectar les diputades o els diputats. D'altra banda, el servei extern per a atendre les denúncies per assetjament que puguin afectar la plantilla no es percep com a efectiu i bona part del personal en desconeix l'existència. Aquest instrument no inclou el personal assessor, que depèn de les mesures internes dels respectius partits polítics.</p>

15. 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, la qual cosa representa globalment un 28,6%.

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

Àmbits	Indicadors
3.1. Estructures per a la transversalitat de gènere	<p>Punts forts: el Parlament té una estructura consolidada d'igualtat de gènere en el treball parlamentari, la Comissió d'Igualtat de les Persones, i una estructura de nova creació, el Grup de Treball en Equitat de Gènere, per a impulsar els treballs d'elaboració del Pla d'igualtat intern.</p> <p>Punts febles: la Comissió d'Igualtat de les Persones és la comissió parlamentària amb una participació més baixa dels diputats (el 17,4% dels membres). No hi ha hagut mai una oficina especialitzada en igualtat de gènere en el si de l'estructura parlamentària.</p>
3.2. Eines de la transversalitat de gènere en el treball legislatiu	<p>Punts forts: la meitat dels grups parlamentaris té personal assessor amb una certa expertesa en matèria d'igualtat de gènere. La majoria de partits afirma formar els seus càrrecs públics en igualtat de gènere. El 47,3% de les diputades i el 43,9% dels diputats afirmen haver rebut formació en aquesta matèria. S'han elaborat alguns dossiers sobre dones i sobre igualtat de gènere.</p> <p>Punts febles: en les compareixences en les comissions parlamentàries perviu encara una bretxa de gènere en favor dels homes (35,8% de dones). A més, la proporció de compareixents amb expertesa en igualtat de gènere i diversitat sexual és molt baixa en el conjunt de les comissions. Els diputats i les diputades i els lletrats i les lletrades no reben formació en perspectiva de gènere per part del Parlament. La Biblioteca té un volum baix de fonts documentals sobre polítiques d'igualtat de gènere. El Reglament del Parlament de Catalunya és fonamentalment cec al gènere. Aquesta ceguesa afecta de manera especial la funció legislativa i la funció supervisora.</p>
3.3. Eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	<p>Punts forts: s'han inclòs alguns criteris de responsabilitat social en les clàusules de contractació de les empreses externes.</p> <p>Punts febles: no s'ha impartit formació amb perspectiva de gènere dirigida a personal de la cambra. L'Administració parlamentària no disposa de personal especialitzat en aquesta matèria. La perspectiva de gènere està absent dels Estatuts del règim i el govern interiors. El pressupost del Parlament no incorpora la perspectiva de gènere. No s'ha aplicat tampoc la perspectiva de gènere en les mesures de prevenció de riscos i salut laboral. No hi ha requisits específics que garanteixin la inclusió efectiva de la perspectiva de gènere en les clàusules de contractació de les empreses externes.</p>

Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

Àmbits	Indicadors
4.1. Lleis i polítiques d'igualtat de gènere	<p>Punts forts: existència d'un conjunt de lleis (5/2008, 11/2014, 17/2015) que tenen en compte els mandats internacionals en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació.</p> <p>Punts febles: cal actualitzar la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, per a ajustar-la al Conveni d'Istanbul. La Llei 11/2014 i la Llei 17/2015 tenen pendent el desplegament efectiu de moltes de les mesures i règims sancionadors corresponents. També es detecta un infra-desplegament de les mesures d'acció positiva en la legislació produïda pel Parlament.</p>
4.2. La transversalitat de la perspectiva de gènere en la legislació	<p>Punts forts: la pràctica totalitat dels projectes normatius dels departaments del Govern de la Generalitat s'acompanyen d'un informe d'impacte de gènere.</p> <p>Punts febles: només es fan informes d'impacte de gènere per als projectes de llei si el corresponent departament del Govern de la Generalitat ho sol·licita. Les recomanacions incloses en aquests informes no sempre són tingudes en compte en la tramitació parlamentària dels projectes de llei. El Parlament no ofereix als diputats i a les diputades cap tipus de guia, eina o mecanisme per a l'avaluació de l'impacte de gènere dels projectes de llei.</p>

Àmbits	Indicadors
4.3. La supervisió de les lleis i les polítiques d'igualtat de gènere	<p>Punts forts: s'observa una atenció creixent a la igualtat de gènere i la no-discriminació en la supervisió de l'acció del Govern per mitjà de resolucions i mocions, especialment en les dues darreres legislatures. El Parlament de Catalunya ha emès diversos posicionaments i recomanacions sobre l'aplicació dels convenis i tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere.</p> <p>Punts febles: s'observa una baixa transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció del Govern duta a terme pel conjunt de les comissions parlamentàries. Dels 51 debats generals monogràfics en el ple que s'han celebrat d'ençà de l'any 1980, no en trobem cap de dedicat a la igualtat de gènere i a la diversitat.¹⁶</p>

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

Àmbits	Indicadors
5.1. El significat simbòlic dels espais	<p>Punts forts: hi ha un nombre similar de lavabos de dones i d'homes i també hi ha lavabos sense gènere assignat (els habilitats per a persones discapacitades), que és on es troben els canviadors per a nadons.</p> <p>Punts febles: el Parlament no disposa d'espais de cura de criatures ni d'una sala d'alletament. Les uixeres passen més fred a l'hivern que els seus companys en les guàrdies fetes en els passadissos oberts de la primera planta i les diputades passen fred a l'estiu al Saló de Sessions perquè la temperatura tendeix a establir-se a partir de la sensació de calor dels diputats. El Parlament no ha estudiat la distribució dels espais i recursos des d'una perspectiva de gènere. S'observa un fort biaix de gènere en l'autoria de les obres artístiques que té en propietat o cessió el Parlament, i diverses de les obres que representen dones evocuen rols passius o trets estereotipats que s'han associat tradicionalment a la feminitat (com la bellesa o la maternitat).</p>
5.2. La igualtat de gènere en la comunicació	<p>Punts forts: es mostra el compromís de la institució amb els drets de les dones i del col·lectiu LGBTI per mitjà de diferents declaracions i manifestacions institucionals, especialment amb motiu de dates assenyalades i per condemnar els feminicidis ocorreguts al país. El Parlament ha organitzat un nombre creixent d'actes dedicats a la igualtat de gènere. En les visites al Parlament s'indica el contrast entre la paritat actual i el baix nombre de diputades de la primera legislatura. S'observa un increment substancial en el protagonisme de les dones en les notícies publicades al web del Parlament. 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.</p> <p>Punts febles: La web del Parlament té un espai específic dedicat al gènere, però no està actualitzat amb continguts sobre l'activitat parlamentària i els actes institucionals dedicats a la igualtat de gènere i a la diversitat. No es fa cap difusió sistemàtica de les iniciatives parlamentàries (mocions, resolucions, declaracions, etc.) que el Parlament tramita en matèria d'igualtat de gènere i drets del col·lectiu LGBTI. L'atenció a la diversitat en les notícies del Parlament continua essent força baixa. La política comunicativa del Parlament no emprà un llenguatge inclusiu. No es disposa d'un protocol de dol davant els feminicidis ocorreguts al país. No s'ha dut a terme cap actuació des de la institució amb relació als comentaris relacionats amb el gènere o l'orientació sexual o els comentaris irrespectuosos amb connotació sexual i l'assetjament que pateixen tres quartes parts de les diputades i una tercera part dels diputats a les xarxes socials, ni tampoc amb relació a les amenaces de violació que han patit una tercera part de les diputades.</p>

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

Àmbits	Indicadors
5.3. El reconeixement de les dones	<p>Punts forts: s'ha redreçat la històrica sobrerrepresentació dels homes en la designació dels senadors, i s'ha assolit la paritat des de la modificació l'any 2010 dels criteris per a fer aquesta designació. Hi ha paritat en el nombre de ponents dels actes institucionals oficials i dels organitzats per entitats externes al Palau del Parlament. En les visites de les delegacions parlamentàries s'assoleix una representació paritària propera al 50%. També hi ha paritat en el personal assignat a tasques de vigilància per part del Parlament (44% de dones).</p> <p>Punts febles: d'entre les persones elegides per a ésser membres dels òrgans institucionals de rang estatutari, hi ha una majoria aclaparadora d'homes (90,7%), i en la resta d'institucions per a les quals el Parlament fa nomenaments les dones designades representen tan sols el 19,8% del total. La bretxa de gènere en la concessió de les medalles d'honor del Parlament és de 16 punts percentuals en favor dels homes, un cop descomptades les medalles que distingeixen entitats o institucions.</p>



PARLAMENT DE CATALUNYA