

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023

MEMÒRIA DEL COMPLIMENT DELS EIXOS DEL PLA
2023



PARLAMENT DE CATALUNYA

Resum executiu	3
Introducció	5
Desplegament de les accions del Pla d'igualtat	6
Eix 1. La igualtat d'accés	6
OE 1.1. Millorar la representativitat social del Parlament	6
OE 1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contrac- tació i promoció del personal	10
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	11
OE 2.1. Garantir la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament	11
OE 2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'or- ganització del Parlament	12
Eix 3. La perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària	17
OE 3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari	17
OE 3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	23
Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere	26
OE 4.1. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gèn- ere en la funció legislativa	26
Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament	26
OE 5.1. Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais	26
OE 5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació	27
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla	31
OE 6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat	31
Annex 1. Indicadors del Pla d'igualtat	33
Annex 2. Protocol d'assetjament de Catalunya en Comú.	44
Annex 3. Dades de participació del Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari	76
Annex 4. Bibliografia temàtica. Igualtat i feminismes	78
Annex 5. Bibliografia en suport electrònic. Igualtat i feminismes	80
Annex 6. Memòria de l'avantprojecte del pressupost del 2024	83
Annex 7. Jornades d'introducció a la igualtat de tracte i la no-dis- criminació	90
Annex 8. Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de dis- criminació de persones LGBTI+	92
Annex 9. Balanç del Pla d'igualtat 2020-2023	94



Resum executiu

El Parlament de Catalunya s'ha dotat d'un pla d'igualtat de gènere amb l'objectiu d'erradicar el patriarcat de la institució i situar-se entre les cambres més avançades d'Europa en igualtat de gènere. El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 es concreta en vuitanta-quatre accions estructurades en sis eixos:

- Eix 1. La igualtat en l'accés
- Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència
- Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària
- Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere
- Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament
- Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat

Aquesta memòria recull les iniciatives dutes a terme durant el 2023 per al desplegament de les accions del Pla.

En l'àmbit de l'**eix 1, la igualtat en l'accés**, es va canviar el procediment per a la realització de pràctiques universitàries al Parlament de Catalunya. La principal novetat és que les pràctiques han passat a ser remunerades i els processos selectius, en comptes de fer-los les universitats, són duts a terme pel Parlament de manera totalment pública i oberta a tots els estudiants. Amb aquests canvis es facilita la participació de grups socials històricament infrarepresentats.

En l'àmbit de l'**eix 2, la igualtat en la capacitat d'influència**, es va canviar el quadre de permisos del personal de l'Administració per a: adaptar els permisos de maternitat i paternitat d'acord amb la legislació vigent; incorporar el permís parental de vuit setmanes per a la cura dels infants menors de vuit anys; ampliar el permís per accident, malaltia i hospitalització de familiars de primer i de segon grau de consanguinitat o afinitat; incorporar el permís per cura d'un fill o filla afectat per càncer o una altra malaltia greu; incorporar el permís de dos dies per menstruació o climateri amb afectació de la salut sense necessitat de baixa mèdica; incorporar el permís per dol gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació que actualment no està previst com a baixa mèdica; ampliar el permís per alletament per a famílies monoparentals; ampliar el permís per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal per a incloure-hi els deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i ampliar la possibilitat d'acollir-se a una reducció de jornada per interès particular per a tenir cura d'un fill o filla fins als catorze anys, en comptes de limitar-ho als dotze.

Addicionalment, el Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG) va impulsar la col·locació de dispensadors de productes menstruals gratuïts als lavabos del Parlament per a afavorir l'equitat menstrual i trencar estigmes i tabús sobre la menstruació.

Amb relació a l'**eix 3, el pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària**, la Mesa del Parlament va aprovar la creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG), així com la seva composició, funcions i guies de funcionament. Es preveu que la reunió constitutiva de la xarxa es dugui a terme el 2024.



D'altra banda, amb l'objectiu de promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món, una delegació de diputades del Parlament de Catalunya va visitar el Parlament d'Escòcia per a conèixer el seu programa de mentoria i la seva estratègia de diversitat i inclusió. Així mateix, l'Oficina d'Igualtat, convidada per l'Oficina Regional d'Europa i Àsia Central de Nacions Unides (UN Women), va participar en una jornada al Parlament de l'Uzbekistan per a explicar el Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya.

Durant el 2023 també es va organitzar la tercera edició del Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari, adreçat a diputats i diputades i al personal que treballa en la producció legislativa. Per primera vegada, el curs es va organitzar de manera híbrida, amb el contingut teòric impartit de manera asíncrona i amb el contingut pràctic de manera presencial.

Pel que fa a l'eix 4, *la producció legislativa amb perspectiva de gènere*, cal destacar l'aprovació, al juliol del 2023, de la Llei 10/2023, de 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, per a facilitar l'accés efectiu a les indemnitzacions i incrementar-ne la quantia.

El Parlament també va dur a terme diversos actes en compliment de les accions incloses en l'àmbit de l'eix 5, *la igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament*, en particular, una exposició temporal organitzada per a reivindicar la figura de la fotògrafa Rosa Szücs, pionera a Catalunya, amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en l'autoria de les obres exposades al Palau. La inauguració d'aquesta exposició va coincidir amb la commemoració del Dia Internacional de les Dones.

En el marc dels actes del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, es va organitzar la segona edició del Parlament de les Dones, conjuntament amb el Consell Nacional de Dones de Catalunya. En aquesta edició, diputades i representants de la societat civil van consensuar una declaració per a lluitar contra la violència que pateixen les dones i les nenes.

D'altra banda, al 2023 es va lliurar la Medalla d'Honor del Parlament de Catalunya a la secció de futbol femení del Futbol Club Barcelona, com a exemple d'èxit esportiu però sobretot per haver estat pioneres en la lluita per la igualtat efectiva entre homes i dones en un àmbit tan masculinitzat com el futbol.

També es va treballar en el disseny d'una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista a les xarxes socials, corresponent a l'acció 5.9 del Pla d'igualtat. Per a dur a terme aquesta acció, s'ha previst organitzar un cicle de xerrades que tindrà lloc al llarg del 2024, amb l'objectiu de visibilitzar la violència masclista a les xarxes i extreure bones pràctiques per a recollir-les en un compromís que subscriuguin els grups parlamentaris i els partits.

Finalment, amb relació a l'eix 6, *posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat*, al novembre del 2023, es va aprovar el pla de treball per a l'elaboració d'un nou pla d'igualtat i se'n va fer difusió a la ciutadania, mitjançant una roda de premsa, i també difusió interna mitjançant una circular.



Introducció

El Parlament de Catalunya s'ha dotat d'un pla d'igualtat de gènere amb l'objectiu d'erradicar el patriarcat de la institució i situar-se entre les cambres més avançades d'Europa en igualtat de gènere. El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, aprovat per la Mesa al gener del 2020, va comptar amb el suport de tots els grups i subgrups parlamentaris.

El Pla d'igualtat es va dissenyar per a incorporar transversalment la perspectiva de gènere, és a dir, per a promoure activament la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI en el conjunt de les seves actuacions, i es va elaborar a partir d'una diagnosi de la situació de les dones i els homes al Parlament, tant dels representants electes com del personal que hi treballa.

El Pla d'igualtat, aprovat per al període 2020-2023, es concreta en un pla d'acció estructurat en sis eixos. Cadascun dels eixos inclou uns objectius estratègics (OE) amb les accions corresponents, que són els objectius específics. En conjunt, el Pla d'igualtat inclou vuitanta-quatre accions:

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

Aquesta memòria s'elabora en compliment de l'acció 6.1, és a dir, amb l'objectiu de ser un instrument de seguiment i, així, permetre l'avaluació posterior. En particular, el document recull les iniciatives dutes a terme durant el 2023 per al desplegament de les accions del Pla i els indicadors per a avaluar-ne el grau d'aplicació.



Desplegament de les accions del Pla d'igualtat

Durant l'any 2023, en compliment dels objectius establerts en el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, es van dur a terme les accions que es descriuen a continuació:

Eix 1. La igualtat d'accés

OE 1.1. Millorar
la representativitat social
del Parlament

A.1.1. Promoure les llistes cremallera, per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.¹

Durant el 2023 no es va modificar la legislació vigent sobre els criteris de paritat a les llistes electorals per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals.

Malgrat tot, alguns partits regulen aquesta qüestió mitjançant les seves normes internes, ja sigui a través dels seus estatuts o través de reglaments aprovats per a cada convocatòria electoral. Així, l'article 94 dels [Estatuts del Partit dels Socialistes de Catalunya](#) estableix: «A les candidatures electorals es garantirà la confecció de llistes cremallera».

De manera similar, l'article 5 dels [Estatuts d'Esquerra Republicana](#) estableix que les candidatures electorals «es basaran en el principi general de la cremallera, que es concretarà en els reglaments respectius».

Junts per Catalunya no regula aquesta qüestió en els seus estatuts, sinó que ho fa a través de reglaments específics per a cada convocatòria electoral. Des del 2022, aquests reglaments incorporen el requisit d'elaborar «candidatures paritàries d'acord amb la llei, prioritàriament en forma de cremallera». Per exemple, per a les eleccions municipals del 2023, l'article 14 del reglament d'elecció de candidatures estableix: «La candidatura intentarà ser el reflex de la transversalitat d'edat, ideològica i professional del nostre partit i de la nostra societat, així com l'obligació de fer candidatures paritàries d'acord amb la llei, prioritàriament en forma de cremallera».

En el moment de presentar aquesta memòria, Junts per Catalunya treballa per disposar, durant el 2024, d'un reglament únic per a escollir les llistes electorals que inclogui criteris d'igualtat de gènere i paritat.

La Candidatura d'Unitat Popular també incorpora el requisit d'elaborar llistes cremallera mitjançant acords del seu Consell Polític.

Catalunya en Comú regula les llistes cremallera a l'article 43 dels seus [Estatuts](#). En particular, els seus estatuts determinen que s'aplicaran «correccions positives per garantir que almenys s'assoleixen llistes cremalle-

1. La informació proporcionada sobre la normativa dels partits s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. Quan els documents en què es recull aquesta normativa són públics, se'n facilita l'enllaç. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt. El Grup Parlamentari d'En Comú Podem ha proporcionat la informació relativa al funcionament de la formació Catalunya En Comú. No es disposa d'informació relativa a la normativa de Podem



ra quan es tracti de primàries per elegir llistes ordenades que concorrin a processos electorals institucionals».

A.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.²

L'article 94 dels [Estatuts del Partit dels Socialistes de Catalunya](#) estableix el principi de democràcia paritària. Tot i que no es regula específicament la paritat de caps de llista, a la pràctica, el PSC ha respectat la paritat de gènere dels caps de llista a les diferents circumscripcions en les eleccions al Parlament de Catalunya del 2021, amb dues dones encapçalant les llistes de Girona i Tarragona.

[El pla d'igualtat d'Esquerra Republicana](#) estableix: «A les eleccions al Parlament de Catalunya, al Congrés dels Diputats i al Senat, la meitat de les demarcacions hauran de ser encapçalades per dones». En les eleccions al Parlament de Catalunya del 2021, les llistes a Lleida, Girona i Tarragona van ser encapçalades per dones.

Amb relació a Junts per Catalunya, aquest procediment no està regulat. Malgrat tot, en les convocatòries electorals del 2023, és a dir, en les eleccions al Congrés de Diputats, els caps de llista a dues de les quatre circumscripcions provincials van ser ocupats per dones, concretament les corresponents a Barcelona i Girona.

La Candidatura d'Unitat Popular incorpora aquest criteri mitjançant acords del Consell Polític. Així, en la convocatòria del 2021, la meitat de les llistes van ser encapçalades per dones. En concret, per a les circumscripcions de Barcelona i Tarragona.

Catalunya En Comú incorpora aquest criteri mitjançant un reglament de primàries, que és aprovat pel Consell Nacional específicament per a cada convocatòria electoral. En particular, la normativa per a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2021 estableix: «Les candidatures de Girona, Lleida i Tarragona han de presentar un tàndem home-dona encapçalant; per tal que en el moment de la configuració final de les llistes es puguin aplicar criteris de gènere en els caps de llista de les quatre circumscripcions provincials.» Per a aquella convocatòria, En Comú Podem va presentar candidatures encapçalades per dones a la meitat de les circumscripcions, concretament a les de Barcelona i Girona.

A.1.3. Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual en els partits polítics, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.³

Des del 2021, d'acord amb l'article 16 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradi-

2. La informació proporcionada sobre la normativa dels partits s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. Quan els documents en què es recull aquesta normativa són públics, se'n facilita l'enllaç. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt. El Grup Parlamentari d'En Comú Podem ha proporcionat la informació relativa al funcionament de la formació Catalunya En Comú. No es disposa d'informació relativa a la normativa de Podem

3. La informació proporcionada sobre la normativa dels partits s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. Quan els documents en què es recull aquesta normativa són públics, se'n facilita l'enllaç. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt. El Grup Parlamentari d'En Comú Podem ha proporcionat la informació relativa al funcionament de la formació Catalunya En Comú. No es disposa d'informació relativa a la normativa de Podem



car la violència masclista,⁴ els partits polítics tenen l'obligació «de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants, o bé persones que sense estar-hi afiliades tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin».

D'altra banda, l'article 17 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, també inclou l'obligació dels partits polítics de disposar d'un protocol per a prevenir, detectar i combatre la violència masclista.

Els següents partits tenen un protocol vigent al desembre del 2023:

→ [Partit dels Socialistes de Catalunya](#)

→ [Esquerra Republicana](#)

→ [Junts per Catalunya](#)

→ [Candidatura d'Unitat Popular](#)

→ Catalunya en Comú (el protocol es pot consultar a l'Annex 2)

D'altra banda, els següents partits també declaren tenir un pla d'igualtat vigent al desembre del 2023:

→ [Partit dels Socialistes de Catalunya](#)

→ [Esquerra Republicana](#)

Així mateix, al desembre del 2023, Junts per Catalunya es troba en procés d'elaboració del seu pla d'igualtat

Amb relació a la promoció de quotes de gènere, més enllà de les quotes per a les llistes electorals, el PSC regula mitjançant l'article 94 dels seus [estatuts](#) que ha de garantir que cap dels dos gèneres tingui una presència inferior al 50% en els òrgans de direcció i execució del partit, tant a les secretaries com a les vocalies, i que a les primeres cinc secretaries de la comissió executiva, excloent-hi secretaries adjuntes i honorífiques, s'hi ha d'assegurar la màxima paritat. També es regula que en qualsevol procés d'elecció i en el cas que es presenti una candidatura completa de la totalitat de llocs a cobrir, la presentació d'aquesta candidatura ha d'atenir-se als criteris de paritat, sempre que la realitat organitzativa ho permeti, i que, en cas que qualsevol de les llistes no compleixi el principi descrit (paritat o cremallera), els òrgans de direcció del partit n'hagin de donar compte a l'Observatori de la Paritat perquè en faci els informes i les recomanacions pertinents.

Al seu torn, el [Pla per a la igualtat del 2016 d'Esquerra Republicana](#) inclou quotes per a garantir la paritat en els òrgans de govern del partit (Consell Nacional, Executiva Nacional, Permanent Nacional, Executives Regionals, Permanents Regionals, Executives Comarcals i Permanents Comarcals), així com per al Consell Assessor.

El Reglament Estatutari de Funcionament Intern de la Candidatura d'Unitat Popular estableix que s'ha de garantir la presència d'un mínim del 40% de dones en els òrgans interns del partit.

Catalunya en Comú regula, a l'article 43 dels seus [estatuts](#), que es garanteixi una presència mínima del 50% de dones en els òrgans interns del partit. D'altra banda, també incorpora una representant de la sectorial de feminismes a la direcció del partit.

4. A 31 de desembre de 2023 hi ha pendent de resoldre un recurs d'inconstitucionalitat sobre l'article 16, entre d'altres, de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista



A.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.

Pel que fa les pràctiques curriculars, el 2023 es va canviar el procediment per a les pràctiques curriculars mitjançant l'acord de Mesa del 26 de juliol de 2022, de proposta de bases generals de les convocatòries de pràctiques universitàries al Parlament de Catalunya. La principal novetat rau en el fet que les pràctiques van passar a ser remunerades, en processos selectius, duts a terme per part del Parlament, totalment públics i oberts a tots els estudiants.

A través d'aquest nou procediment, el 2023 es van convocar cinc places mitjançant la Resolució 4/2023, de 6 de març de 2023, de la Secretaria General, de convocatòria i d'aprovació de les bases específiques dels processos selectius per a la realització de pràctiques universitàries remunerades al Parlament de Catalunya.

La remuneració de les pràctiques i els processos de selecció públics permeten que es faciliti la participació de grups socials històricament infrarepresentats. Com a resultat d'aquesta convocatòria, cinc estudiants (quatre homes i una dona) van poder fer pràctiques universitàries al Parlament de Catalunya mitjançant un conveni amb les universitats corresponents.

Prèviament a aquesta convocatòria, el 2023 es van formalitzar dos convenis de pràctiques seguint el procediment de selecció que existia anteriorment i que estava regulat en un conveni marc amb les universitats del sistema universitari de Catalunya. A través d'aquest procediment, eren les universitats que s'havien adherit al conveni les que duïen a terme el procés de selecció. Per aquest motiu, i amb l'objectiu d'apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats, en les comunicacions amb els responsables de pràctiques de les universitats s'incloïa el text següent:

«Us volem informar que el Parlament va aprovar el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, amb l'objectiu que el Parlament incorpori transversalment la perspectiva de gènere. En aquest sentit, l'eix 1.5 del Pla concreta accions encaminades a “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”. Per això, en la mesura del possible, voldríem que tinguéssiu en compte els objectius del Pla d'igualtat en la valoració dels estudiants que han d'accedir a l'oferta de pràctiques al Parlament i que des de la vostra facultat també col·laboréssiu a fer-lo possible.»

A través d'aquest procediment, el 2023 es van seleccionar dos estudiants, un home i una dona. En els dos convenis de pràctiques que es van signar per a formalitzar aquestes pràctiques i que van ser signats entre les universitats corresponents i el Parlament, es mencionaven els principis d'igualtat, la prevenció de situacions de discriminació o d'assetjament, així com règims de permisos en cas de maternitat o paternitat, entre altres aspectes.



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

A.1.8. Establir la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i la provisió de llocs de treball.

Dels vint-i-sis procediments de selecció i provisió de llocs de treball que es van resoldre el 2023, en el 96,15% dels casos la composició dels tribunals de selecció van comptar amb un mínim del 50% de dones.

En total, 62 dones i 36 homes van formar part d'aquests tribunals:

Plaça / Lloc de treball	Tipus de procediment	Tribunals	
		Homes	Dones
Lletrats	Selecció	5	5
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a superior d'edicions	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a superior de gestió documental	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a de prevenció de riscos laborals	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a de relacions institucionals	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a de relacions internacionals	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a d'informàtica A1/A2	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a d'informàtica - arquitecte/a de sistemes i seguretat	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a d'informàtica A1	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a de l'audiovisual	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Tècnic/a d'imatge i so	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Administrador/a parlamentari	Selecció	3	7
Diverses places d'estabilització: Editor/a	Selecció	3	7
Estabilització: Analista programador	Selecció	5	5
Estabilització: Subaltern reservat DIL	Selecció	3	7
Tècnic/a de gestió parlamentària	Provisió	0	3
Coordinador/a de gestió parlamentària	Provisió	0	3
Tècnic/a de contractació	Provisió	5	5
Tècnic/a en recursos humans	Provisió	3	7
Responsable tècnic/a de la Secretaria de Serveis Jurídics	Provisió	2	1
Gestor/a de comunicació	Provisió	1	2
Tècnic/a d'imatge i so	Selecció	4	6
Gestor/a parlamentària de l'Àrea de Comissions i de Ponències	Provisió	0	3
Cap de l'Àrea de Desenvolupament Editorial	Provisió	3	7
Assessor/a lingüístic	Provisió	0	3
Oïdor/a de comptes	Provisió	5	5



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

A.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.

El 12 de març de 2021 es va iniciar la catorzena legislatura amb la presència de tres dones a la Mesa, que està composta per set membres.

Els tres grups parlamentaris que tenen més d'una persona que els representa a la Mesa han estat representats al llarg de la legislatura com a mínim per una dona. D'altra banda, la presidència i les dues vicepresidències també han estat sempre ocupades per dones durant la XIV legislatura.

A 31 de desembre de 2023, la Mesa està composta per quatre dones i tres homes.

A.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 comissions⁵

Aquesta acció només afecta tres grups parlamentaris (Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana i Junts per Catalunya), ja que són els únics que tenen més d'una persona assignada a la majoria de comissions.

L'article 3 del Reglament del Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar, d'acord amb l'article 94 dels seus estatuts, estableix el principi de democràcia paritària, que garanteix que cap dels dos sexes no tingui una presència inferior al 50% en els seus càrrecs de representació. A 31 de desembre de 2023, la representació del grup parlamentari és paritària⁶ en el 32% de les comissions on hi té assignades dues, quatre o més persones, i no està representat per tres persones en cap de les comissions existents en aquesta data.

Esquerra Republicana utilitza dos criteris a l'hora de distribuir els diputats i les diputades a cadascuna de les comissions: el primer, la paritat de gènere i el segon, que es respecti, en la mesura que sigui possible, la preferència i la voluntat del diputat o diputada de formar part d'una comissió concreta d'acord amb els seus coneixements i àmbit sectorial. A 31 de desembre de 2023, la representació d'aquest grup parlamentari és paritària en el 44% de les comissions on hi té assignades dues, quatre o més persones. Esquerra Republicana no està representada per tres persones a cap de les comissions existents en aquesta data.

Junts per Catalunya parteix d'una xifra paritària en el seu grup parlamentari, ja que està conformat per setze diputades i quinze diputats en

5. La informació s'ha obtingut mitjançant un qüestionari que han respost els grups parlamentaris

6. Es considera que la representació és paritària si es garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, d'acord amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes



data 31 de desembre de 2023. Per a la distribució a les comissions, té en consideració la paritat de gènere, la representació territorial, l'expertesa de cada persona en les matèries que es tracten a cada comissió i la disponibilitat horària. A 31 de desembre de 2023, la representació de Junts per Catalunya és paritària en el 44% de les vint-i-cinc comissions on hi té assignada dues, quatre o més persones. A més, en una altra comissió on hi té assignades tres persones, la distribució és de dues dones i un home.

A.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.

A 31 de desembre de 2023, en cinc dels vuit grups parlamentaris, com a mínim una dona ocupava el càrrec de presidenta o de portaveu (Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, En Comú Podem i Ciutadans).

Malgrat tot, en aquesta data només en un grup parlamentari (En Comú Podem) una dona ocupava la presidència.

D'altra banda, un altre grup parlamentari (Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar) ha tingut una presidenta el 2023 tot i que la presidència era vacant a final d'any.

A.2.5. Promoure, en igualtat de mèrits, la contractació del personal del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o en el departament corresponent.

S'han introduït clàusules de desempat en dos dels vint-i-sis processos de selecció resolts durant el 2023, amb el següent text:

«En cas que aquests dos criteris no siguin suficients, i tenint en compte el que disposa el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, el desempat es resoldrà a favor de l'aspirant el gènere del qual sigui menys representat en el col·lectiu professional objecte d'aquest concurs oposició.»

En particular, aquesta clàusula s'ha inclòs en la convocatòria de lletrats i en la convocatòria d'estabilització dels analistes programadors. En cap dels dos casos s'ha acabat aplicant aquesta clàusula, perquè no hi ha hagut empat de punts entre els aspirants.

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

A.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.⁷

Els diputats i diputades dels grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar (un diputat i una diputada), de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar (dues dones) i d'En Comú Podem (dos homes) que han estat pares el 2023 s'han aconseguit al·lugar als permisos corresponents i a la delegació de vot.

En els grups parlamentaris d'Esquerra Republicana i de Junts per Catalunya no s'ha donat cap cas al llarg del 2023.

7. La informació s'ha obtingut mitjançant un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris de VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt.



A.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.

S'ha elaborat un informe sobre l'hora de finalització dels plens, per a identificar quins plens acaben més tard de les set de la tarda. Al llarg del 2023, en 14 ocasions la sessió plenària va acabar més tard de les set, és a dir en un 27,08% dels casos.

Plens celebrats					
Sessió	Data	Tipus	Reunió	Hora final	> 19h
45	24.01.2023	Ordinària	1	18:52	0
	25.01.2023		2	19:09	1
	26.01.2023		3	17:25	0
46	08.02.2023	Ordinària	1	18:49	0
	09.02.2023		2	18:36	0
47	14.02.2023	Ordinària	1	20:28	1
48	07.03.2023	Ordinària	1	18:37	0
	09.03.2023		2	19:07	1
	10.03.2023		3	17:56	0
49	21.03.2023	Ordinària	1	18:27	0
	22.03.2023		2	18:16	0
	23.03.2023		3	18:46	0
50	19.04.2023	Ordinària	1	19:07	1
	20.04.2023		2	18:50	0
51	02.05.2023	Ordinària	1	18:16	0
	03.05.2023		2	18:31	0
	04.05.2023		3	21:14	1
52	31.05.2023	Ordinària	1	18:05	0
	01.06.2023		2	18:11	0
53	09.06.2023	Ordinària	1	13:15	0
54	14.06.2023	Ordinària	1	18:46	0
	15.06.2023		2	18:03	0
55	27.06.2023	Ordinària	1	19:21	1
	28.06.2023		2	18:25	0
	29.06.2023		3	19:20	1
56	26.07.2023	Específica	1	9:07	0
57	26.07.2023	Ordinària	1	19:15	1
	27.07.2023		2	19:35	1
58	01.09.2023	Ordinària	1	11:29	0
59	01.09.2023	Específica	1	11:38	0
60	26.09.2023	Específica	1	12:12	0
	27.09.2023		2	17:46	0
	29.09.2023		3	12:13	0
61	04.10.2023	Ordinària	1	18:52	0
	05.10.2023		2	18:36	0
62	24.10.2023	Ordinària	1	18:49	0
	25.10.2023		2	18:46	0
	26.10.2023		3	18:56	0



Plens celebrats					
Sessió	Data	Tipus	Reunió	Hora final	> 19h
63	07.11.2023	Ordinària	1	19:35	1
	08.11.2023		2	18:59	0
	09.11.2023		3	18:31	0
64	22.11.2023	Ordinària	1	18:25	0
	23.11.2023		2	17:45	0
65	13.12.2023	Ordinària	1	20:06	1
	14.12.2023		2	19:55	1
66	19.12.2023	Ordinària	1	18:03	0
	20.12.2023		2	19:06	1
	21.12.2023		3	18:48	0
Total					13
Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda					27,08 %

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.

Al llarg del 2023 s'han incorporat o modificat els següents permisos:

→ **Adaptació dels permisos de maternitat i paternitat** d'acord amb la llei.

→ **Incorporació d'un permís parental** d'una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinües, per a tenir cura d'un fill o filla, o d'un menor o una menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor o la menor compleixi vuit anys.

→ **Modificació del permís per accident, malaltia i hospitalització de familiars** per a incloure un permís de cinc dies hàbils pels casos d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents de primer grau de consanguinitat o afinitat, o de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva, i de quatre dies hàbils en cas d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat.

→ **Incorporació d'un permís per cura d'un fill o filla afectat per càncer o una altra malaltia greu.**

→ **Incorporació d'un permís per menstruació o climateri amb afectació de la salut.** En el supòsit de menstruació o climateri amb afectació de la salut i el benestar, un màxim de dos dies consecutius, que s'han de justificar necessàriament amb un document acreditatiu d'atenció mèdica.

→ **Incorporació d'un permís per dol gestacional.** En el cas de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altre progenitor o progenitora o, si escau, un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, un permís de cinc dies laborables, per a contribuir a la recuperació del procés de dol en el marc de la conciliació entre la vida familiar i la laboral, immediatament després del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

→ **Ampliació de la reducció de jornada per interès particular per a tenir cura d'un fill o filla per a incloure, també, la cura d'infants des dels dotze anys fins al moment que en compleixen catorze.** La reducció de jornada per interès particular no està supeditada a les necessitats del



servei si és per a la cura directa d'un fill o filla des dels dotze anys fins al moment que en compleix catorze.

→ **Ampliació del permís per alletament per a famílies monoparentals**, per a reconèixer als funcionaris que són progenitors, adoptants, guardadors o acollidors monoparentals el dret al permís per alletament que correspondria a l'altre progenitor o progenitora i, per tant, el dret a una hora addicional d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions o bé substituir per una reducció de la jornada.

→ **Ampliació del permís per a complir un deure inexcusable** de caràcter públic o personal, per a incloure-hi un deure relacionat amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A.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.

Al personal funcionari de carrera i interí que s'incorpora al Parlament de Catalunya, se li ofereix una sessió informativa en què se li lliura una *Guia d'incorporació* que inclou un apartat de permisos, llicències i reduccions de jornada que constitueixen les mesures específiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre altres drets.

El 2023, a més, es va enviar un missatge per correu electrònic a tota l'Administració per a informar de la incorporació de les mesures per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que es detallen en l'apartat anterior.

A.2.15. Promoure el teletreball per al personal assessor de tots els grups parlamentaris.⁸

Durant el 2023, els grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar i En Comú Podem tenen vigents modalitats de teletreball per al personal del seu grup parlamentari.

El personal del grup parlamentari Socialistes i Units per Avançar compta amb un dia de teletreball a la setmana i amb l'opció de poder-se acollir al teletreball en cas de tenir algun problema personal o per a tenir cura d'algun familiar.

En el grup parlamentari d'Esquerra Republicana, el personal tècnic i d'assessoria es pot acollir a un dia a la setmana de teletreball, tot i que és una mesura flexible, que s'adapta en funció de les necessitats personals. Així mateix, el personal que té un temps de desplaçament fins al Parlament raonablement superior pot fer teletreball dos dies a la setmana, si així ho vol.

El personal del grup parlamentari de Junts per Catalunya pot fer teletreball els divendres, segons la càrrega de treball, i en altres ocasions puntuals quan sigui necessari.

Tot el personal del grup parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar es pot acollir a modalitats de teletreball de manera flexible, sempre que es garanteixi una presència mínima.

Finalment, tot el personal del grup parlamentari d'En Comú Podem pot fer teletreball en algun moment de la setmana en funció de les necessitats de feina i per raons de conciliació personal.

8. La informació s'ha obtingut mitjançant un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt



A.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.

El protocol es dirigeix a tots els col·lectius que tenen una vinculació amb l'activitat parlamentària. Així, el protocol inclou diputats i diputades, personal dels grups parlamentaris i personal de l'Administració, però també personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes, visites, compareixents o periodistes que cobreixen l'actualitat informativa.

Les accions de difusió del protocol s'han dissenyat tenint en compte aquesta diversitat i per a assegurar que la informació arribi a tots els col·lectius inclosos. Per exemple, alguns col·lectius no tenen accés a eines internes de comunicació com la intranet.

En concret, pel que fa a les accions de difusió que s'han dut a terme al llarg del 2023:

→ S'han posat a disposició del públic, als punts d'identificació a l'entrada del Palau, així com al restaurant, tríptics amb la informació bàsica sobre el protocol, fent èmfasi en tots els col·lectius als quals s'adreça, amb informació dels passos a seguir en cas de detectar una situació d'assetjament, així com les dades de contacte per a obtenir informació i acompanyament amb relació al protocol.

→ En els nous contractes⁹ que s'han subscrit amb empreses externes, s'hi ha incorporat l'enllaç al protocol del Parlament.

→ S'ha mantingut actualitzada en el web i la intranet la informació relativa al protocol, incloses les dades de contacte per a obtenir informació i acompanyament.

9. Per als procediments de contractació menor o obert simplificat abreujat no es signa contracte



Eix 3. La perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària

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

A.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.

A l'inici de la catorzena legislatura es va tornar a constituir el Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG), coordinat per la vicepresidenta primera, Alba Vergés.

Al llarg del 2023, el GTEG es va reunir en cinc ocasions:

Sessió del 23 de febrer de 2023:

1) Va aprovar la proposta de creació, composició i funcionament de la Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG).

2) Pel que fa al Dia Internacional de les Dones, el 8 de març, i en compliment de l'acció 5.5 del Pla d'igualtat, va acordar proposar a la Mesa que el Parlament acollís una exposició temporal de la fotògrafa Rosa Szűcs i va proposar que la inauguració es dugués a terme el 7 de març en acabar la sessió plenària de la tarda.

3) Va començar a treballar amb una proposta d'inclusió dels informes d'impacte de gènere en la tramitació de les iniciatives legislatives i la possible incorporació de l'Oficina d'Igualtat i del Pla d'igualtat de gènere en el Reglament del Parlament.

4) Va acordar organitzar una nova edició del Parlament de les Dones i va encarregar a l'Oficina d'Igualtat que en desenvolupés una proposta de funcionament, composició i calendari, que es debatiria a la següent reunió del GTEG.

5) Amb l'objectiu de promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere, mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món i en la línia de crear un programa de mentoria o mentoria inversa, va proposar que una delegació de diputades del Parlament de Catalunya viatgés al Parlament d'Escòcia per a conèixer el seu programa de mentoria i la seva estratègia de diversitat i inclusió.

6) Els assessors lingüístics van explicar el projecte per a elaborar una guia de criteris per a l'ús no sexista del llenguatge en els textos parlamentaris que s'estructuri per tipus de textos o per situacions comunicatives, atesa la gran varietat de textos que hi ha al Parlament, i que continguin molts exemples que siguin útils i significatius.

7) Va aprovar que s'iniciessin els treballs tècnics preparatoris per a adoptar un conveni amb l'Administració de la Generalitat per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista.



Sessió del 14 d'abril de 2023:

1) Va prendre nota de les activitats dutes a terme durant el viatge de la delegació de diputades del Parlament de Catalunya al Parlament d'Escòcia i de les principals accions que el Parlament escocès va compartir amb relació a la gestió dels recursos humans i pel que fa a una auditoria de l'àmbit de gènere.

2) Va acordar afegir, en l'apartat d'assessorament tècnic de la proposta sobre la composició, funcions i funcionament de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, l'assessorament per part dels Serveis Jurídics i del Departament d'Assessorament Lingüístic i va acordar presentar la proposta modificada a la Mesa perquè l'aprovés.

3) Es va mostrar conforme amb la proposta del Govern d'organitzar conjuntament amb el Parlament l'acte amb motiu del Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia.

4) Va prendre nota de les conclusions de la reunió de la tècnica d'igualtat amb els coordinadors dels grups parlamentaris per a valorar propostes per a incrementar la presència de diputats en una nova edició del Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari, i va acordar organitzar la tercera edició del curs mitjançant un bloc de contingut teòric que es pogués seguir en línia de manera asíncrona i un bloc pràctic de quatre hores seguides el mateix dia.

5) Va prendre nota de les memòries del 2021 i del 2022 sobre el desplegament del Pla d'igualtat i va proposar una darrera revisió pels membres del GTEG.

6) Va prendre nota de la negociació que s'estava duent a terme entre el Consell de Personal i el Departament de Recursos Humans per a incorporar un permís per dol gestacional i en cas de menstruació o climacteri que tingui afectació sobre la salut i el benestar.

7) Va acordar proposar la distribució, al Parlament, de productes menstruals gratuïts.

8) Va debatre i acordar els principals aspectes de la proposta d'organització del Parlament de les Dones pel que fa a la temàtica, la composició, el funcionament, la vinculació institucional de la declaració resultant, l'estructura dels diferents grups de treball i del ple, el perfil de les expertes i el calendari, entre altres aspectes.

9) Va acordar començar a treballar una proposta per a dissenyar una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista a les xarxes socials mitjançant l'organització d'un cicle de xerrades amb expertes (també de l'àmbit internacional europeu). El cicle tindria com a objectiu sensibilitzar i visibilitzar la violència masclista a les xarxes socials i extreure bones pràctiques per a recollir-les en un compromís que haurien de subscriure els grups parlamentaris i els partits.

Sessió del 30 de juny de 2023:

1) Va prendre nota de la proposta de la coordinadora executiva del Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació sobre el projecte per a portar a terme una exposició permanent sobre la presència creixent de les dones en càrrecs polítics en una de les sales del Parlament i va sol·licitar incorporar algunes modificacions a la proposta.

2) Va reprendre la discussió sobre la manera d'estructurar els diferents grups de treball del Parlament de les Dones i les temàtiques a tractar amb les diferents representants del Consell Nacional de Dones de Catalunya que van intervenir durant la reunió.



3) Va prendre nota del pla de treball per a l'elaboració del Pla d'igualtat de gènere 2024-2027 proposat per l'Oficina d'Igualtat i va acordar, d'una banda, prorrogar el pla d'igualtat vigent fins a l'aprovació del nou i, de l'altra, posposar fins després de l'estiu les accions per a iniciar l'elaboració del nou pla d'igualtat.

4) Pel que fa al cicle «Violència masclista a les xarxes socials», va acordar que es dediqués una primera sessió a les xarxes socials com a espai públic de participació; una segona sessió enfocada a la violència masclista envers les dones que tenen una projecció pública; una tercera sobre les eines jurídiques i polítiques públiques de què es disposa, i una última sessió sobre el paper dels partits. Finalment, també es va indicar que hi hauria un cinquè acte de cloenda amb totes les conclusions que s'haguessin extret de cada una de les sessions.

5) Va prendre nota d'una nova proposta sobre el protocol de dol per a l'actuació del Parlament davant dels feminicidis elaborada per l'Oficina d'Igualtat i va acordar encarregar al delegat de protecció de dades un informe sobre el tractament de les dades.

6) Va prendre nota que el ple monogràfic sobre els drets de les persones LGBTI no es podria celebrar a finals de juliol, a causa de la convocatòria d'eleccions generals, i que la data per a celebrar aquest ple monogràfic quedava subjecta al nou calendari de sessions plenàries.

7) Pel que fa a la proposta de provisió de productes menstruals gratuïts als lavabos del Palau, va acordar que, en tractar-se d'una iniciativa amb afectació pressupostària, traslladaria la proposta a la Mesa perquè l'aprovés.

8) Va aprovar la proposta d'encarregar una guia a una consultoria experta sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció perquè fes una anàlisi dels diferents perfils de personal que treballa al Parlament amb l'objectiu d'analitzar com havien estat els procediments fins al moment i detectar aspectes que s'haguessin de corregir.

Sessió del 13 de setembre de 2023:

1) Va reprendre el debat relatiu a l'exposició permanent sobre la presència creixent de les dones en càrrecs polítics i va acordar que el plantejament del projecte fos mostrar l'impacte de l'increment progressiu de les dones polítiques en l'activitat del Parlament i, alhora, fer un reconeixement a totes les diputades que n'han format part des de l'inici.

2) Va prendre nota de les partides pressupostàries reservades per al desplegament del Pla d'igualtat a l'avantprojecte de pressupost per a l'exercici 2024, amb una estimació total de 139.920 euros.

3) Va prendre nota del retorn fet per la tècnica d'igualtat sobre la seva participació a la conferència «Experts' meeting on EIGE's tool on Gender Equality Action Plans for Parliaments», organitzada per l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere a Vilnius.

4) Va aprovar la proposta de calendari de totes les fases del projecte del Parlament de les Dones, des de l'elaboració dels documents, les reunions dels grups de treball i la negociació de la declaració final fins a l'acte institucional del ple del Parlament de les Dones. Va reprendre el debat sobre el nom d'un grup de treball, la conveniència de fer una roda de premsa per a promocionar el Parlament de les Dones i la confecció del llistat de convidades al ple.



5) Va acordar la data, les ponents i la relatora per a la primera sessió del cicle «Violència masclista a les xarxes socials».

6) Va aprovar proposar a la Mesa la modificació de la composició de la Xarxa de Transversalitat de Gènere respectant els criteris de paritat i proporcionalitat respecte a la composició del Parlament. Va acordar proposar que la XTG estigués composta pels diputats i les diputades que ocupen les presidències de les comissions legislatives i una persona en representació del Grup Parlamentari de Ciutadans i del Grup Mixt, que no ocupen la presidència de cap comissió legislativa.

Sessió del 20 d'octubre de 2023

1) Va acordar una nova data per a la primera jornada del cicle «Violència masclista a les xarxes socials» i va acordar convidar una altra representant de DonesTech perquè la ponent acordada inicialment d'aquest col·lectiu no tenia disponibilitat.

2) La major part de la sessió es va dedicar a tancar aspectes organitzatius per al desenvolupament del ple del Parlament de les Dones.

3) Va acordar dur a terme les següents accions per a iniciar l'elaboració del nou Pla d'igualtat de gènere 2024-2027:

a) Una roda de premsa per als mitjans.

b) Un missatge per correu electrònic a tot el personal del Parlament i als diputats i diputades.

c) Una reunió de presentació amb els caps i les caps dels departaments.

4) Va prendre nota dels permisos que anirien a la taula de negociació, com el de menstruació o climateri amb afectació de la salut; el permís per dol gestacional; la reducció de jornada amb reducció proporcional de sou per la cura d'un fill o filla de dotze a catorze anys; l'ampliació del permís per lactància en cas de famílies monoparentals, etc., així com altres permisos que el Departament de Recursos Humans proposava actualitzar o incorporar per a adequar-los als canvis normatius que ja eren vigents.

5) Va prendre nota de la invitació de la delegació del Govern de Suïssa perquè una delegació de diputades del Parlament de Catalunya participés en dues conferències a Suïssa sobre les dones en política i va acordar proposar les dates del 15 al 19 de gener de 2024 per a fer el viatge.

6) Va prendre nota de la necessitat de trobar una nova ubicació al Parlament per a l'exposició permanent sobre la presència creixent de les dones en càrrecs polítics, ja que l'espai inicialment previst ja no estava disponible per a aquest ús.

7) Va prendre nota que, abans d'acabar l'any, es col·locarien els dispensadors de productes menstruals als lavabos del Parlament.

8) Va prendre nota que l'Oficina Regional d'Europa i Àsia Central de Nacions Unides (UN Women) havia contactat amb la tècnica d'igualtat per a convidar-la a assistir a una jornada al Parlament de l'Uzbekistan, el 30 de novembre, per a explicar el Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya.

A.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.

El 2023, mitjançant els acords del 2 de maig i el 10 d'octubre, la Mesa aprova la creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG), així com la seva composició, funcions i guies de funcionament.



En particular, acorda que la XTG estigui integrada pel diputat o diputada de cada comissió legislativa que n'ocupi la presidència i, en el cas dels grups parlamentaris que no ocupin la presidència de cap comissió, s'acorda que aquests puguin designar un diputat o diputada si han subscrit la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació.

La XTG té com a objecte principal vetllar per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el treball legislatiu i en el treball de control i d'impuls polític de les comissions parlamentàries des d'un punt de vista interseccional.

De manera ordinària, la XTG s'ha de reunir dues vegades per període de sessions i tres vegades en el període de sessions que inicia la legislatura, un cop constituïdes totes les comissions parlamentàries i escollides les meses respectives.

Es preveu que la reunió constitutiva s'organitzi durant el primer període de sessions del 2024.

A.3.5. Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats/des, lletrats/des, assessors/es lingüístics i gestors/es parlamentaris.

Durant el 2023, es van portar a terme tres edicions del següent curs:

→ Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari

Aquest curs es va adreçar tant a diputats i diputades com al personal que treballa de manera regular a les comissions.

L'objectiu del curs va ser proporcionar les eines per a:

→ Incorporar la perspectiva de gènere, des d'una mirada interseccional, en la funció legislativa i de control, i també en la participació de la societat civil en l'activitat parlamentària i el treball quotidià de les comissions.

→ Entendre quan és pertinent fer l'anàlisi de gènere d'una norma i considerar l'impacte de gènere d'una política o llei.

En aquest curs també es va donar a conèixer la [*Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari*](#), ja aprovada anteriorment.

Les dues primers edicions del curs es van dissenyar per a ser impartides en vuit sessions d'una hora just abans de l'inici de les comissions per a fomentar la participació de diputats i diputades.

La tercera i última edició del curs es va dissenyar combinant un format híbrid (quatre hores de formació asíncrona i en línia i quatre hores contínues de formació presencial).

La primera edició del curs es va iniciar al novembre del 2022 i va finalitzar al març del 2023. En total, en van completar el curs, amb un 80% d'assistència, 17 persones (13 dones i 4 homes).

La segona edició del curs es va iniciar al febrer del 2023 i va finalitzar a l'abril del 2023. En total, en van completar el curs, amb un 80% d'assistència, 20 persones (18 dones i 2 homes).

La tercera edició del curs va tenir lloc del 6 al 16 de novembre de forma asíncrona i el 17 de novembre de 2023 de forma presencial. En total, en van completar el curs, amb un 80% d'assistència, 9 persones (6 dones i 3 homes). Aquestes dades es poden consultar a l'Annex 3.



A.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.

Durant l'any 2023, la Biblioteca del Parlament va incorporar 349 llibres en paper, dels quals 28 són llibres que tracten sobre igualtat de gènere i diversitat sexual. Això representa el 8% del total d'adquisicions en paper al 2023. El cost d'aquests llibres en paper adquirits el 2023 és de 685,21 euros. Els títols adquirits per la Biblioteca el 2023 en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual es poden consultar a l'Annex 4.

La Biblioteca també va adquirir 38 llibres en suport electrònic sobre aquesta temàtica a la [Biblioteca digital del Parlament de Catalunya](#), que es va posar en funcionament a l'abril del 2023.

Són 66 títols el total de llibres adquirits per la Biblioteca sobre igualtat de gènere i diversitat sexual. Aquests títols es poden consultar a l'Annex 5.

El fons de la Biblioteca es complementa amb les publicacions electròniques de diferents plataformes i editorials, entre les quals hi ha publicacions en matèria d'igualtat i diversitat sexual. Es tracta de subscripcions pròpies o que ofereix la Generalitat de Catalunya a través d'ATRI, tals com els llibres de Tirant lo Blanch (Biblioteca Virtual Tirant en línia); els llibres de Dickinson (a través de vLex); els Mementos i llibres electrònics de la Biblioteca Lefebvre - El Derecho; la Biblioteca digital Aranzadi, i els recursos de La Ley digital.

Al 2023 la Biblioteca va contractar la plataforma iQuiosc, que ofereix la lectura en línia de llibres i de revistes en català, entre les quals destaca *Dones Dossier*. També es complementa amb l'accés a portals i bases de dades que proporcionen estadístiques oficials en l'àmbit de gènere (INE, Idescat, Eurostat, UNdata, OMS, etc.)

El 8 de març de 2023, amb motiu del Dia Internacional de les Dones, la Biblioteca va preparar una vitrina temàtica sobre dones per a fer difusió del fons que té disponible en aquesta matèria..

A.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.

Durant el 2023, la Biblioteca del Parlament va seguir formant part del Catàleg Col·lectiu de les Universitats Catalanes (CCUC), juntament amb la Biblioteca de Catalunya, les biblioteques de deu universitats catalanes, l'Ajuntament de Barcelona i seixanta-cinc biblioteques especialitzades de diferent dependència orgànica. També ha seguit col·laborant amb les biblioteques especialitzades de la Generalitat (BEG).

El Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca de l'Institut Català de les Dones, que compta amb un fons especialitzat en dones, i el Centre de documentació de serveis socials (DIXIT), que compta amb un fons especialitzat en temàtica LGBTI, formen part i cooperen amb el CCUC i les BEG.

D'altra banda, s'ha mantingut el conveni de cooperació amb la fundació DIALNET de la Universitat de La Rioja, que facilita el seguiment, la recuperació i l'accés a un gran nombre d'articles de revistes i capítols de llibres.

Aquesta cooperació permet accedir al fons bibliogràfic de totes aquestes biblioteques i posar-lo a disposició dels membres de la cambra i de l'Administració parlamentària mitjançant el préstec interbibliotecari, amb la qual cosa es garanteix l'accés a la informació i un ús racional dels recursos públics.

Al 2023, també es va fer una visita professional al centre de documentació de l'Institut Català de les Dones.



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

A.3.8. Promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món

El Parlament va organitzar una delegació de tres diputades al Parlament d'Escòcia els dies 28 i 29 de març, amb l'objectiu de conèixer el seu programa de mentoria i la seva estratègia de diversitat i inclusió.

D'altra banda, l'Oficina Regional d'Europa i Àsia Central de Nacions Unides Dones va convidar la tècnica d'igualtat a assistir a una sessió al Parlament de l'Uzbekistan, el 30 de novembre de 2023, per a explicar l'experiència del Parlament de Catalunya. La sessió, que es va enfocar en el foment de la participació de les dones i del jovent en els processos parlamentaris, es va dur a terme en el marc del segon fòrum global de cooperació interparlamentària per a assolir els objectius de desenvolupament sostenible, organitzat pel Parlament de l'Uzbekistan en cooperació amb Nacions Unides Dones i l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa.

A.3.11 Incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.

El punt 7.3 de la *Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari* indica que en l'avantprojecte del pressupost del Parlament s'hi ha d'incloure una anàlisi de la bretxa salarial de gènere. La memòria de l'avantprojecte del pressupost del 2024 es pot consultar a l'Annex 6.

Els resultats d'aquesta anàlisi i les dades més destacables són:

→ Els homes constitueixen el 46,88% de la població analitzada i les dones, el 53,12%. El percentatge d'homes del personal funcionari i dels assistents de grups parlamentaris és inferior al percentatge de dones. Per contra, en els col·lectius d'interins, eventuais i diputats, el percentatge d'homes és més elevat.

→ La bretxa salarial global del personal al servei de l'Administració parlamentària (funcionaris de carrera, funcionaris interins i personal eventual)¹⁰ se situa en el -2,32% si es considera la jornada real i en el -2,74% si es considera que tot el personal al servei de l'Administració parlamentària fa jornada completa.

→ En els col·lectius de funcionaris de carrera i de funcionaris interins, les diferències entre les bretxes salarials a jornada real i a jornada completa s'expliquen pel fet que, en els supòsits analitzats, les reduccions de jornada recauen el 100% en les dones.

→ La bretxa salarial global en els funcionaris de carrera és del -3,48%. Si es fa una anàlisi per grups professionals, la bretxa del grup A1 és del 10,14%, mentre que la del grup A2 és del -3,31%.

→ La bretxa salarial global del personal funcionari interí és de l'1,76%. En l'anàlisi per grups, la bretxa més alta és la corresponent al grup professional C1, amb un 6,68%.

10. Existeixen dos tipus de personal eventual, els càrrecs de confiança i els assistents de grup parlamentari, que es diferencien en les seves funcions i també en la classificació de categories laborals per a cada col·lectiu



→ La bretxa salarial global dels càrrecs de confiança, és del 13,76% i, dins d'aquest col·lectiu, la bretxa corresponent al grup professional A1 és del 6,58%. Els homes constitueixen en aquest col·lectiu el 61,90% i el grup A1 està format per 9 homes i només 3 dones.

→ La bretxa salarial global dels assistents de grup és del -7,43%. Aquests resultats són fruit de la distribució del nombre d'homes i dones entre els diferents tipus¹¹ d'assistents i del fet que hi ha més dones en els llocs més remunerats.

→ La bretxa salarial global en els diputats és negativa en la capa¹² 0. En les altres capes és positiva de forma no significativa. El 51,94% dels diputats són homes i el 48,06% són dones.

→ La bretxa del col·lectiu de membres de la Mesa pot variar substancialment, atès que és molt reduït. El resultat varia significativament depenent de qui ocupa, en el moment de l'anàlisi, els tres llocs més remunerats.

→ En el col·lectiu de membres de la Mesa, la retribució bruta mitjana anual de les dones és superior a la retribució bruta mitjana anual dels homes en totes les capes. Per a la capa 3 la bretxa és del -18,79%.

→ En el col·lectiu de portaveus, la bretxa per a la capa 1 i la capa 2 és del 3,61%, i per la capa 3, del 3,21%.

→ En la resta de diputats, la bretxa no és significativa en cap de les capes analitzades.

A.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.

Durant el 2023, a banda dels cursos i seminaris relacionats en el marc de l'acció 3.5, el Parlament ha ofert la següent formació:

Jornades d'introducció a la igualtat de tracte i la no-discriminació

Aquest curs, impartit per l'Escola d'Administració Pública, va oferir una formació introductòria en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació amb l'objectiu de dotar el personal tècnic dels coneixements i els recursos necessaris per a detectar i abordar una situació de discriminació en el context de l'exercici de la funció pública, a partir del coneixement dels preceptes bàsics de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. (Annex 7).

En aquesta formació, que es va fer de manera síncrona i en línia, hi va haver dues assistents per part del Parlament.

Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+

La Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminismes, conjuntament amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, va organitzar aquest curs a fi de difondre el protocol que cal seguir per a evitar situacions de discriminació del col·lectiu LGB-

11. Els assistents de grup es classifiquen per tipus entre assistent tipus 1 i assistent tipus 6 segons el nivell de retribució.

12. La capa 0 comprèn l'assignació fixa sense complements; la capa 1 comprèn la capa 0 i el complement per càrrec de representació dels membres de la Mesa i dels portaveus; la capa 2 comprèn la capa 1 i el complement per càrrec de comissions, i la capa 3 comprèn la capa 2 i el complement regulat per la disposició transitòria segona del Reglament del Parlament de Catalunya.



TI+ pel que fa al gènere, l'orientació o la identitat sexuals o l'expressió de gènere. (Annex 8).

Aquesta formació, que es va fer en línia, la va seguir una dona per part del Parlament.

A.3.14. Incloure la perspectiva de gènere en el sistema de recollida de dades i classificació de la informació.

Al 2023 es van anar actualitzant els següents productes documentals:

- [Dossier temàtic d'igualtat de gènere](#)
- [Les dones: lleis, resolucions, mocions, declaracions institucionals i altres](#) (I a XII legislatura)
- [Guia de recursos núm. 5 Parlaments \(apartat d'igualtat de gènere als parlaments\)](#)
- [Guia de recursos núm. 6 Estadística \(apartat d'igualtat de gènere\)](#)
- Dossiers legislatius:
 - [DL núm. 101](#) - Proposició de llei de modificació de la Llei 11/2014, de 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.
 - [DL núm. 103](#) - Proposició de llei del Tercer Sector Social de Catalunya. (Inclou un apartat de perspectiva de gènere).
 - [DL núm. 105](#) - Projecte de llei d'actualització, incorporació i modificació de determinats articles del Codi civil de Catalunya. (Inclou els apartats «Igualtat», «No-discriminació per raó de gènere» i «Violència de gènere»).
 - [DL núm. 110](#) - Proposició de llei de la gent gran. (Inclou l'apartat «Perspectiva de gènere»).

A.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. En tots els procediments de contractació, a excepció dels contractes menors, el Parlament sol·licita a totes les empreses licitadores que detallin a la seva declaració responsable si disposen del pla d'igualtat o bé de les mesures acordades per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes a l'empresa, de conformitat amb el que estableix l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, d'acord amb el termini d'adaptació que proposa el mateix decret.

L'empresa que esdevé adjudicatària del contracte ha d'aportar el pla d'igualtat o les mesures esmentades, segons correspongui, com a requisit previ per a contractar.

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.

Al llarg del 2023 es van iniciar els treballs tècnics preparatoris per a adoptar un conveni amb l'Administració de la Generalitat per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista.



Eix 4.
La producció
legislativa amb
perspectiva de
gènere
OE.4.1. Transversalitzar
de manera efectiva la
perspectiva de gènere en la
funció legislativa

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.

El Ple del 27 de juliol de 2023 va aprovar la Llei 10/2023, de 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, per a facilitar l'accés efectiu a les indemnitzacions i incrementar-ne la quantia (publicada en el DOGC del 9 d'agost de 2023).

Eix 5.
La igualtat en la
funció simbòlica del
Parlament
OE.5.1. Aplicar la perspectiva
de gènere i la perspectiva
LGBTI en la gestió dels
espais

A.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.

El Parlament va commemorar el Dia Internacional de les Dones amb la inauguració d'una exposició fotogràfica de Rosa Szücs, una de les fotògrafes pioneres a Catalunya.

L'exposició va tenir un doble objectiu: d'una banda, visibilitzar les dones pioneres i de l'altra, corregir el biaix de gènere de les obres exposades al Parlament, per a «erradicar el patriarcat en les autories de les obres d'art que s'hi exposen», en paraules de la vicepresidenta primera en funcions de presidenta, que va inaugurar la mostra.

L'exposició, amb el títol «Rosa Szücs (1911-1984). Confluències en un món canviant», va constar de vint-i-vuit fotografies que retrataven la Catalunya que va viure la generació de Szücs, principalment de finals dels anys cinquanta i els anys seixanta del segle xx. Szücs, que no es va dedicar mai professionalment a la fotografia, hi va entrar en contacte amb els cursets adreçats a dones que l'Agrupació fotogràfica de Catalunya (AFC) organitzava els anys cinquanta, precisament per a apropar dones com ella, casada i mestressa de casa, a un món dominat principalment



per homes, en una època en què les dones sovint quedaven excloses del món de la formació i la creació cultural.

Amb aquesta exposició es va reivindicar la figura d'aquesta fotògrafa i el seu treball en un context en què les dones sovint quedaven excloses del món de la formació i la creació culturals.

La mostra es va poder veure a la rotonda de la planta baixa del Palau del Parlament del 7 de març al 30 de juny de 2023.

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

A.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.

Durant el 2023, es van adoptar les següents declaracions:

27.07.2023 [Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya de reconeixement del Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison com a entitat d'interès públic](#)

Declaració de la Junta de Portaveus de suport a la proposta de reconeixement del Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison com a entitat d'interès públic. La declaració estava signada pels grups parlamentaris ERC, JxCat, CUP-NCG i ECP i va obtenir el suport també dels grups PSC-Units, Cs i Mixt en la reunió de la Junta de Portaveus prèvia al ple.

01.09.2023 [Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya per un esport lliure de violències masclistes](#)

Declaració de la Junta de Portaveus llegida en el ple i signada pels grups parlamentaris PSC-Units ERC, JxCat, CUP-NCG i ECP, de suport a la futbolista Jennifer Hermoso «davant la conducta i l'actitud masclista de Luis Rubiales» en els fets ocorreguts el 20 d'agost de 2023 quan la selecció espanyola femenina de futbol va guanyar el Mundial.

21.12.2023 [Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya de suport a la declaració del Ple del Parlament de les Dones amb el lema «Per una Catalunya sense cap tipus de violència contra les dones i les nenes»](#)

En el ple celebrat el 24 de novembre de 2023 amb motiu del Parlament de les Dones, es va aprovar per unanimitat una declaració, consensuada prèviament amb representants del Consell Nacional de Dones de Catalunya, amb mesures per a lluitar contra totes les manifestacions de violència masclista. El text recull mesures, dividides en cinc temàtiques, que les participants havien treballat prèviament en cinc grups de treball.

A.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.



Al llarg del 2023, s'han celebrat els següents actes relacionats amb aquesta acció:

26.01.2023	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional en Memòria de les Víctimes de l'Holocaust</u> Representants del col·lectiu LGBTI van participar en aquest acte. A més, dues persones de l'Institut Alexandre Deulofeu, de Figueres, van presentar les conclusions sobre el col·lectiu de víctimes LGTBI durant l'Holocaust.
07.03.2023	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional de les Dones amb una exposició fotogràfica de Rosa Szücs, una de les fotògrafes pioneres a Catalunya</u> Amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de les Dones, el Parlament va inaugurar una exposició de fotografies de Rosa Szücs, considerada una de les fotògrafes pioneres a Catalunya. Mitjançant vint-i-vuit fotografies que retraten la Catalunya que va viure la generació de Szücs, l'exposició va comptar amb retrats de treballadores endolades, atrafegades, carregant cabbassos o menant carros en contrast amb els de barcelonines benestants vestides a la moda urbana dels anys seixanta del segle xx.
15.05.2023	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia</u> El Parlament va commemorar el Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia en un acte conjunt amb el Govern i la societat civil amb la presència de representants del col·lectiu LGBTI i amb més de vuitanta assistents.
13.09.2023	<u>Acte de lliurament de la Medalla d'Honor del Parlament de Catalunya, en la categoria d'or, a la secció de futbol femení del Futbol Club Barcelona</u> L'acte, que va tenir un elevat caire mediàtic, va posar les jugadores del Barça com a exemple d'èxit esportiu, però, sobretot, de pioneres en la lluita per la igualtat efectiva entre homes i dones en un àmbit tan masculinitzat com el futbol.
20.10.2023	<u>Projecte de simulació «Fem una llei», vinculat a la XIV edició del Premi Conviure atorgat per l'Associació d'Antics Diputats al Parlament de Catalunya</u> En el marc del projecte de simulació «Fem una llei», que precedeix el lliurament d'aquest premi, els alumnes de primària van treballar un text sobre la no-discriminació d'infants i joves en l'esport. Els estudiants de batxillerat i cicles formatius, per la seva banda, van elaborar un projecte de llei per aconseguir la igualtat de gènere i empoderar les dones i les nenes.
24.11.2023	<u>El Parlament organitza, amb el Consell Nacional de les Dones de Catalunya, la segona edició del Parlament de les Dones</u> Diputades i representants del Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC) van participar en la segona edició del Parlament de les Dones, acte en què es va aprovar una declaració consensuada per totes les participants amb mesures per a lluitar contra la violència que pateixen les dones i les nenes. La segona edició d'aquesta iniciativa va portar per títol «Per una Catalunya sense cap tipus de violència contra les dones i les nenes», ateses la proximitat amb la commemoració, l'endemà, del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones i la rellevància de les novetats en aquesta matèria que estableix la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



A.5.9. Elaborar una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials.

El 2023, el GTEG va aprovar i impulsar un cicle dedicat a la violència masclista a les xarxes socials enfocat, des d'una perspectiva interseccional, en els impactes que causa aquest tipus de violència sobre totes les dones amb projecció pública, des de càrrecs electes fins a activistes i periodistes.

Aquest cicle s'ha concebut com un mecanisme de difusió i sensibilització de les situacions de violència masclista que pateixen les dones amb projecció pública a les xarxes i vol servir com a exercici d'identificació i recollida de bones pràctiques, amb la voluntat de transformar aquestes bones pràctiques en un compromís institucional que vinculi els grups parlamentaris i els partits.

Amb aquest fil conductor, el GTEG va acordar organitzar, al llarg del 2024, un mínim de quatre sessions, amb un format de taula rodona, que abordaran diversos aspectes clau que han de permetre identificar, al final del cicle, les millors pràctiques que s'han d'incloure en el compromís institucional.

Les sessions comptaran amb la participació de persones amb expertesa en l'àmbit temàtic de la sessió corresponent, sigui des de la perspectiva tècnica, sigui des de l'activisme, sigui des de la perspectiva institucional, també de l'àmbit europeu.

A.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.

Seguint el protocol de dol del Parlament de Catalunya adoptat el 2020, el Parlament de Catalunya reitera el compromís a fer visibles les formes de violència contra les dones i les seves conseqüències i a expressar el rebuig i la condemna absoluta a totes les expressions de violència masclista mitjançant la comunicació del feminicidi en sessió plenària; la convocatòria d'un minut de silenci; la visibilització dels feminicidis mitjançant la publicació dels noms de les víctimes en el tòtem de l'escala d'honor i en el web, i l'emissió d'una comunicació de condol a través de les xarxes i d'una nota de premsa.

Durant el 2023, el Ple va fer un minut de silenci davant la façana del Parlament per a condemnar els següents feminicidis:

25.01.2023 [Elisabet](#)
08.02.2023 [Ruth](#)
14.02.2023 [Sandra](#)
31.05.2023 [Arantxa](#)
14.06.2023 [Lida Esperanza](#)
26.07.2023 [Francy i Kirsty Leign](#)
01.09.2023 [Carla i Elena](#)
26.09.2023 [Rosa Maria, Ana i Laura](#)
25.10.2023 [Irene](#)
22.11.2023 [Beatriz](#)



A.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.

Durant el 2023, es van actualitzar i reestructurar els continguts de la pàgina [Pla d'igualtat](#) i s'hi va afegir l'apartat «Un parlament lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbia», on s'expliquen i es recullen els següents documents:

→ [Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere](#)

→ [Compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament](#)

→ [Protocol de dol per a l'actuació del Parlament de Catalunya davant els feminicidis](#)

També s'hi va afegir l'apartat [Dades oficials sobre els feminicidis a Catalunya](#), on es poden trobar les dades estadístiques sobre feminicidis que recull el Departament d'Igualtat i Feminismes, a partir de les dades del grup d'anàlisi dels feminicidis de la Comissió Interdepartamental per la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones.

D'altra banda, també es va actualitzar la pàgina [El Parlament de les Dones](#), amb la informació relativa a l'edició del 2023 del Parlament de les Dones i amb els documents que van sorgir fruit de la feina consensuada dels diferents grups de treball.

Finalment, es va actualitzar el contingut de la pàgina [Cicles per la igualtat de gènere](#) i es va afegir informació sobre el cicle «Violència masclista a les xarxes socials» i la informació de la primera sessió del cicle, prevista per a l'11 de gener de 2024.

5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari del llenguatge per als textos i les comunicacions del Parlament, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.

El 2023, el Departament d'Assessorament Lingüístic va iniciar els treballs per a l'establiment de criteris per a l'ús no sexista del llenguatge en els textos parlamentaris. Concretament, va dur a terme les primeres fases del projecte, que inclouen la consulta de la normativa aplicable, la recopilació i anàlisi d'exemples, la identificació i categorització dels recursos per a l'ús no sexista del llenguatge, i l'establiment de l'estructura i el format dels continguts. A més, els responsables del projecte han fet dues reunions de coordinació amb l'Oficina d'Igualtat i han presentat el projecte al Grup de Treball en Equitat de Gènere.



Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla

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

A.6.1. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.

En el marc del mecanisme de seguiment institucional establert l'any anterior, durant el 2023 es van portar a terme les següents accions:

→ Es van mantenir cinc reunions amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat després de cada reunió del Grup de Treball en Equitat de Gènere, amb l'objectiu de difondre els acords presos en el GTEG i per a poder coordinar les accions que van haver de dur a terme els diferents departaments per tal d'executar aquests acords.

→ Es va elaborar la memòria anual del 2021 i el 2022 del desplegament del Pla d'igualtat, a partir d'un circuit de recollida de dades prèviament establert.

A.6.2. Assignar un pressupost anual a l'execució del Pla d'igualtat.

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya inclou uns objectius estratègics i les accions corresponents, que són objectius específics. Algunes d'aquestes accions comporten una despesa imputable a diversos capítols del pressupost. A l'avantprojecte de pressupost per al 2024 s'han fet diferents dotacions per tal de poder complir algunes d'aquestes accions per un import total de 139.920 euros. Finalment, però, el pressupost del 2024 no s'ha aprovat i s'ha prorrogat el pressupost per l'exercici 2023¹³ amb una assignació total de 64.500 euros.

A.6.3. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament de l'Administració parlamentària.

El 2023 van canviar les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat dels departaments de Comunicació i de Gestió Parlamentària i es va designar una persona responsable substituïda, durant uns mesos, al Departament d'Edicions.

A.6.4. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Parlament.

A finals de novembre del 2023, la coordinadora del GTEG va enviar un correu a tot el personal del Parlament per a informar internament tant dels treballs de l'elaboració del Pla d'igualtat 2024-2027 com de les accions més destacades que s'han dut a terme en el marc del Pla d'igualtat 2020-2023 (Annex 9), on es va incloure també l'enllaç a les memòries sobre el compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 per als exercicis del 2021 i del 2022.

Prèviament, també s'havien distribuït les memòries entre els responsables de cada centre gestor.

13. Vegeu la [Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022](#) per al pressupost assignat a l'Oficina d'Igualtat per a l'exercici 2023 i que s'ha prorrogat per a l'exercici 2024.



A.6.5. Difondre el Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.

A finals de novembre del 2023, la coordinadora del GTEG va fer una roda de premsa per a explicar tant el balanç del Pla d'igualtat 2020-2023 (prorrogat fins que no s'aprovi el del període 2024-2027) com l'inici de les tasques per a l'elaboració del nou pla d'igualtat.

També, durant el 2023, van aparèixer en el web i en el compte de Twitter del Parlament les següents notícies relacionades amb la difusió del Pla d'igualtat o de les accions que s'hi inclouen:

06.03.2023	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional de les Dones amb una exposició fotogràfica de Rosa Szücs, una de les fotògrafes pioneres a Catalunya</u>
08.03.2023	<u>El Parlament és pràcticament paritari, amb el 49% de diputades</u>
29.03.2023	<u>La presidenta del Parlament Escocès rep una delegació del Parlament en el marc d'un viatge per intercanviar experiències en polítiques d'igualtat</u>
02.05.2023	<u>La Mesa acorda la creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, que haurà de vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball legislatiu</u>
15.05.2023	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia</u>
07.07.2023	<u>El Parlament fa una jornada sobre la manera de combatre els discursos d'odi contra els drets sexuals i reproductius</u>
27.07.2023	<u>El Parlament aprova la llei que modifica les indemnitzacions per a les víctimes de violència masclista i els seus fills</u>
01.09.2023	<u>El Parlament dona suport a la futbolista Jennifer Hermoso «davant la conducta i l'actitud masclista de Luis Rubiales»</u>
05.10.2023	<u>La Mesa rep una delegació de dones activistes iranianes representants del moviment «Dona, vida, llibertat»</u>
24.11.2023	<u>El Parlament de les Dones aprova una declaració amb mesures contra la violència masclista</u>
28.11.2023	<u>El Parlament engega el procés per elaborar el nou pla d'igualtat i «continuar sent referents»</u>

Finalment, es van publicar en el web, a l'apartat «Parlament i gènere», les memòries del 2021 i del 2022 sobre el compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 del 2021.



Annex 1.

Indicadors del Pla d'igualtat

Eix 1.

La igualtat en l'accés

OE.1.1. Millorar la representativitat social del Parlament

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.1.1. Promoure les llistes cremallera, per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.1.a. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades	No hi ha hagut cap convocatòria electoral al Parlament de Catalunya el 2023
	I.1.1.b. Revisió de la llei aprovada	No
A.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.	I.1.2. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades	Indicador recollit a l'A.1.1
A.1.3. Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual en els partits polítics, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.3.a. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen pla d'igualtat	Dada no disponible
	I.1.3.b. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen protocol contra l'assetjament sexual	Dada no disponible
	I.1.3.c. Revisió de la llei aprovada	Sí
A.1.4. Elaborar un dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades en les eleccions al Parlament.	I.1.4.a. Informe elaborat	Sí
	I.1.4.b. Proporció de dones en les candidatures electorals dels partits que han obtingut representació	49,5%
A.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.	I.1.5.a. Nombre de convenis signats amb universitats	7
	I.1.5.b. Nombre d'estudiants que fan les pràctiques curriculars, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat ¹⁴	Dones: 4 Homes: 6
A.1.6. Crear un programa de mentoria o mentoria inversa entre membres del Parlament i persones de col·lectius infrarepresentats a la cambra.	I.1.6.a. Nombre de convenis signats amb entitats	0
	I.1.6.b. Nombre de persones que participen en el programa de mentoria o de mentoria inversa, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat	0

14. Per al càlcul d'aquest indicador s'han inclòs les persones que han fet pràctiques a l'Administració i als grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, d'Esquerra Republicana, de Junts per Catalunya, de la Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar i d'En Comú Podem. No es disposa d'informació dels grups parlamentaris de VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt.



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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.1.7. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció, incloent-hi la valoració dels coneixements i mèrits.	I.1.7.a. ERGI revisats	No
	I.1.7.b. Proporció de concursos que inclouen clàusules amb perspectiva de gènere	0
	I.1.7.c. Nombre de sol·licituds desagregat per sexe	Dones: 85 Homes: 75
	I.1.7.d. Nombre de candidats i candidates aptes	Dones: 30 Homes: 20
	I.1.7.e. Nombre de candidats i candidates amb plaça	Dones: 23 Homes: 15
A.1.8. Establir la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball.	I.1.8. Nombre de dones i homes que han integrat els tribunals de selecció	Dones: 62 Homes: 36
A.1.9. Promoció de la inserció laboral de les persones transgènere en el Parlament.	I.1.9. Nombre de persones transgènere contractades	Dades no disponibles

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.2.1.a. RPC revisat	No
	I.2.1.b. Proporció de dones a la Mesa	57 % (4 dones)
	I.2.1.c. Proporció de dones a la Junta de Portaveus	60 % (6 dones)
	I.2.1.d. Proporció de dones a les Meses de les Comissions	56,5 % (61 dones)
A.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.	I.2.2.a. RPC revisat	No
	I.2.2.b. Proporció de dones en les comissions parlamentàries	49 % (261 dones)
A.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.	I.2.3.a. RPC revisat	No
	I.2.3.b. Proporció de dones presidentes dels grups parlamentaris	14 % (1 dona)
	I.2.3.c. Proporció de dones portaveus dels grups	60 % (6 dones)
A.2.4. Promoure la composició equilibrada ens els càrrecs de responsabilitat amb relació al pes de les dones i els homes en la plantilla.	I.2.4.a. ERGI revisats	No
	I.2.4.b. Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària	58,7 %



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.5. Promoure, en igualtat de mèrits, la contractació del personal del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o en el departament corresponent.	I.2.5.a. ERGI revisats	No
	I.2.5.b. Proporció de dones i homes entre les persones contractades	Dones: 2 (22,2 %) Homes: 7 (77,8 %)
A.2.6. Establir el criteri de paritat de gènere en la composició del Consell de Personal.	I.2.6.a. ERGI revisats	No
	I.2.6.b. Proporció de dones en el Consell de Personal	66,7 %

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.2.7.a. Revisió del RPC	No
	I.2.7.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Diputades: 26 Diputats: 7
A.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.	I.2.8.a. 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	0
	I.2.8.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Consulteu l'indicador I.2.7.b.
A.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).	I.2.9. Ajustaments fets	0
A.2.10. Limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.	I.2.10.a. Revisió del RPC	No
	I.2.10.b. Nombre de comissions específiques en funcionament per període de sessions	Primer període de sessions: 11 Segon període de sessions: 12
A.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.	I.2.11.a. Informes elaborats	Sí
	I.2.11.b. Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda	27,08 %
A.2.12. Adaptar el quadre de permisos i justificacions del personals paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	I.2.12. Quadre actualitzat de permisos i justificacions	Sí
A.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.	I.2.13.a. Informació incorporada a la intranet	Sí
	I.2.13.b. Nombre d'accions de difusió fetes	1
	I.2.13.c. Nombre d'accions fetes per a promoure la corresponsabilitat dels homes	0
	I.2.13.d. Nombre de permisos concedits relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe ¹⁵	Dones: 2 Homes: 1
A.2.14. Promoure el teletreball en determinats llocs de treball per al personal del Parlament.	I.2.14.a. Anàlisi feta	No
	I.2.14.b. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe	Dades no disponibles

15. Aquesta dada correspon a reduccions de jornada. No s'hi han comptabilitzat els permisos d'al·letament ni de naixement.



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.15. Promoure el teletreball per al personal assessor de tots els grups parlamentaris.	I.2.15.a. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe ¹⁶	Dones: 33 Homes: 32
A.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.	I.2.16.a. Enquestes dutes a terme	No
	I.2.16.b. Diferències de gènere dels resultats	Dades no disponibles
A.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'.	I.2.17.a. Elaboració d'un estudi en aquesta matèria, incloent-hi la percepció sobre la temperatura dels espais	No
	I.2.17.b. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el projecte «Parlament saludable»	No
	I.2.17.c. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el Pla de riscos laborals	No
	I.2.17.d. Nombre de sessions formatives fetes sobre aquesta matèria	0
A.2.18. Revisar el codi de conducta, el RCP i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.	I.2.18.a. Codi de conducta revisat	No
	I.2.18.b. RPC revisat	No
	I.2.18.c. ERGI revisat	No
A.2.19. Aprovar un protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de conductes.	I.2.19.a. Codi aprovat	Sí
	I.2.19.b. Òrgan creat	Sí
	I.2.19.c. Nombre de sol·licituds d'intervenció rebudes	1
	I.2.19.d. Nombre de vegades en què s'ha activat el protocol	1
A.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.	I.2.20.a. Existència del document	Sí
	I.2.20.b. Inclusió en el dossier del diputat o diputada	Sí
	I.2.20.c. Proporció d'electes que l'han signat	91,8%
A.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.	I.2.21.a. Elaboració d'una circular sobre el procediment que s'ha de seguir davant de situacions de conductes discriminatòries i d'assetjament	Sí
	I.2.21.b. Actuacions proactives dutes a terme per a identificar situacions potencials d'assetjament	0
	I.2.21.c. Accions de difusió dutes a terme, incloent-hi les que s'han fet per la intranet	3
A.2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al conjunt del personal del Parlament i dels grups parlamentaris.	I.2.22.a. Accions formatives dutes a terme	0
	I.2.22.b. Nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe	0

16. Aquest indicador s'ha calculat amb les dades proporcionades pels grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, d'Esquerra Republicana, de Junts per Catalunya, de la Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar i d'En Comú Podem. No es disposa d'informació pels grups parlamentaris de VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt



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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.3.1.a. Nombre de reunions fetes	5
	I.3.1.b. Nombre i tipus d'accions promogudes	Eix 1: 0 Eix 2: 1 Eix 3: 4 Eix 4: 0 Eix 5: 4 Eix 6: 1 Total: 10 accions
	I.3.2.a. Xarxa creada	Sí
	I.3.2.b. Nombre de reunions de coordinació tingudes	0
	I.3.3. 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	0
	I.3.4. Proporció de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat i nombre total de compareixences	Dades no disponibles
	I.3.5.a. Inclusió de temari sobre aquesta matèria en les sessions de benvinguda o d'orientació als nous diputats i diputades	No
A.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.	I.3.5.b. Nombre de sessions formatives fetes	0
	I.3.5.c. Nombre de participants, desagregat per sexe	Dones: 37 Homes: 9
	I.3.6.a. Nombre de nous recursos adquirits en aquesta matèria	66
A.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 ser superior en les comissions que promouen els drets de les dones o que reflecteixen àmbits molt feminitzats, com ara infància, salut o educació.	I.3.6.b. Proporció que representen sobre el nombre total de recursos del fons documental	8 %
	I.3.7.a. Xarxa de col·laboració creada	No
A.3.4. Incrementar el nombre de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat que intervenen com a compareixents en comissions parlamentàries.	I.3.7.b. Nombre de col·laboracions establertes	0
	I.3.7.c. Xarxa d'intercanvi d'informació creada	Sí
	I.3.7.d. Nombre de convenis amb el món acadèmic establerts per a l'intercanvi d'informació	2
A.3.5. Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats/des, lletrats/des, assessors/es lingüístics i gestors/es parlamentaris.		
A.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.		
A.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.		



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.8. Promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món.	I.3.8.a. Nombre de visites fetes	2
	I.3.8.b. Composició de gènere de la delegació del Parlament ¹⁷	Homes: 0 Dones: 3

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.9. Crear una unitat per a impulsar la igualtat de gènere, sigui una oficina d'igualtat o un organisme equivalent.	I.3.9.a. Estructura creada	Sí
	I.3.9.b. Pressupost assignat	236.599,94 €
A.3.10. Elaborar un informe d'impacte de gènere dels ERGI.	I.3.10. Informe d'impacte de gènere elaborat	No
A.3.11. Incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.	I.3.11. Nombre d'informes d'impacte de gènere sobre el pressupost del Parlament	0
A.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.	I.3.12.a. Nombre de sessions formatives fetes	3
	I.3.12.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica en matèria de gènere	Dones: 40 Homes: 9
A.3.13. Impartir formació per a la promoció del lideratge femení.	I.3.13.a. Nombre de sessions formatives dutes a terme	0
	I.3.13.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica	0
	I.3.13.c. Nombre de personal que ha passat a ocupar posicions de lideratge desagregat per sexe	Dones: 2 Homes: 1
A.3.14. Incloure la perspectiva de gènere en el sistema de recollida de dades i classificació de la informació.	I.3.14.a. Nombre de dades desagregades per sexe	31
	I.3.14.b. Nombre d'indicadors de gènere creats	155
A.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 licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i subcontractació.	I.3.15. Nombre de contractes que inclouen clàusules de gènere i tipus de clàusules incloses	26
A.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.	I.3.16. Estudi elaborat	No
A.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.	I.3.17. Convenis signats	0

17. Per al càlcul d'aquest indicador només s'han tingut en compte les delegacions oficials del Parlament de Catalunya i no les visites realitzades per part del personal de l'Administració



Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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 10 anys, seguint les indicacions del Conveni d'Istanbul.	I.4.1. Actualització duta a terme	Sí
A.4.2. Impulsar mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les lleis tramitades per les comissions legislatives.	I.4.2. Nombre de lleis aprovades que inclouen mesures d'acció positiva	Dades no disponibles
A.4.3. Preparar un qüestionari, que ha d'omplir cada comissió parlamentària, sobre els objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.	I.4.3.a. Qüestionari elaborat	Sí
	I.4.3.b. Nombre d'objectius d'igualtat de gènere identificats en aquests qüestionaris	Dades no disponibles
A.4.4. Elaborar esmenes de transversalitat de gènere de la Comissió d'Igualtat i Feminismes per a incorporar-les en el treball d'altres comissions parlamentàries, a partir dels informes i les opinions recollides.	I.4.4.a. Informe de seguiment elaborat	No
	I.4.4.b. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere elaborades	0
	I.4.4.c. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere incorporades en el treball de la resta de comissions parlamentàries	0
A.4.5. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu.	I.4.5.a. Guia elaborada	Sí
	I.4.5.b. Inclusió de la guia en el dossier del diputat o diputada	Sí
A.4.6. Incorporar els informes d'impacte de gènere (IIG) en totes les iniciatives legislatives que es tramitin, al marge que s'iniciïn com un projecte de llei o una proposició de llei.	I.4.6.a. RPC revisat	No
	I.4.6.b. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis aprovades	16,7 %
	I.4.6.c. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis tramitades	12,5 %



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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.4.7.a. Nombre d'interpellacions, mocions i resolucions en matèria d'igualtat de gènere	Dades no disponibles
	I.4.7.b. Nombre de persones expertes en igualtat de gènere que compareixen en comissió	Dades no disponibles
A.4.8. Convocar plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI.	I.4.8. Nombre de plens monogràfics duts a terme	0
A.4.9. Analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en la tramitació del pressupost de la Generalitat i en el seu seguiment.	I.4.9.a. Nombre d'indicacions de transversalitat de gènere fetes	0
	I.4.9.b. Nombre d'indicadors de gènere recollits en l'informe de la Sindicatura de Comptes	Dades no disponibles
A.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.	I.4.10.a. Nombre d'entitats de dones i del col·lectiu LGBTI registrades com a grups d'interès	0
	I.4.10.b. Nombre total de grups d'interès registrats	15

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.1. Habilitar un espai de cura d'infants al Parlament, especialment per als esdeveniments excepcionals però també per les visites.	I.5.1.a. Espai creat	No
	I.5.1.b. Nombre d'esdeveniments coberts per aquest servei	0
	I.5.1.c. Nombre de persones usuàries	0
A.5.2. Habilitar un espai d'al·letament al Parlament, que també estigui disponible per les visites.	I.5.2.a. Espai creat	Sí
	I.5.2.a. Nombre d'usuàries	Dades no disponibles
A.5.3. Augmentar el nombre de lavabos amb una pica individual per a l'ús de la copa menstrual.	I.5.3. Nombre de lavabos amb una pica individual	9
A.5.4. Incorporar canviadors per a nadons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris.	I.5.4. Nombre de lavabos amb canviadors	8
A.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.	I.5.5.a. Nombre de dones i homes autors de les obres exposades	Dones: 7 Homes: 32
	I.5.5.b. Nombre d'exposicions fetes	1



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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.5.6.a. Nombre de declaracions institucionals fetes	0
	I.5.6.b. Nombre de declaracions de la Junta de Portaveus fetes	3
	I.5.6.c. Nombre de declaracions de la Presidència fetes	0
A.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.	I.5.7.a. Periodicitat de les sessions dels cicles vigents	No s'ha establert cap periodicitat
	I.5.7.b. Nombre de sessions anuals	6
A.5.8. Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.	I.5.8.a. Acte dut a terme	Sí
	I.5.8.b. Nombre i tipus de participants	Diputades: 59 Representants dels grups parlamentaris: 9 Representants del CNDC: 72
A.5.9. Elaborar una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials.	I.5.9. Nombre de mesures de suport adoptades	0
A.5.10. Elaborar un protocol de dol per a l'actuació del parlament davant de femicidis, més enllà de la declaració de condemna que es fa en aquests casos a l'inici de cada ple.	I.5.10. Protocol de dol elaborat	Sí
A.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.	I.5.11.a. Grau d'actualització de l'espai web «Parlament i gènere»	Dades no disponibles
	I.5.11.b. Dades desagregades per sexe de la composició de l'hemicicle, els òrgans de decisió i les comissions	Sí
	I.5.11.c. Dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global i per departaments)	No
	I.5.11.d. Visibilització al web de les primeres diputades i presidentes del Parlament	Sí
	I.5.11.e. Disponibilitat dels enllaços als estudis o els informes publicats pel Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació	Sí
	I.5.11.f. Informació penjada al web sobre la política d'igualtat del Parlament (diagnosi del Pla d'igualtat, Pla d'igualtat, Protocol contra l'assetjament, etc.)	Sí
A.5.12. Incorporar informació sobre les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.	I.5.12. Informació incorporada en la descripció històrica del Parlament que consta en el web	Sí



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.5.13. Nombre de materials disponibles amb perspectiva de gènere	3
A.5.14. Augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament.	I.5.14. Nombre d'aspectes incorporats a les visites guiades	9
A.5.15. Habilitar una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics.	I.5.15. Espai habilitat	No
A.5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari del llenguatge per als textos i les comunicacions del Parlament, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.	I.5.16. 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.	No

OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.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.	I.5.17. Nombre de dones i homes designats	Dones: 38 Homes: 28
A.5.18. Actualitzar la Llei 6/2010, del procediment de designació dels senadors que representen a la Generalitat al Senat, per a incorporar-hi el manteniment de la composició paritària en els casos de substitució durant la legislatura.	I.5.18.a. Revisió de la Llei aprovada	No
	I.5.18.b. Revisió del RPC	No
A.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.	I.5.19.a. Nombre de dones i homes a qui s'han concedit medalles d'honor	- ¹⁸
	I.5.19.b. Tipus d'entitats premiades	Esportiva
A.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.	I.5.20.a. Convocatòria establerta	No
	I.5.20.b. Nombre de persones premiades, desagregat per sexe	0

18. L'any 2023 la Medalla d'Honor es va concedir a títol col·lectiu a la secció de futbol femení del Futbol Club Barcelona



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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.6.1. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.	I.6.1.a. Mecanisme de supervisió de les accions creat	Sí
	I.6.1.b. Nombre d'informes de seguiment elaborats	2
	I.6.1.a. Accions de difusió interna d'aquests informes	2
A.6.2. Assignar un pressupost anual a l'execució del Pla d'igualtat.	I.6.2. Quantitat destinada al Pla d'igualtat sobre el total del pressupost del Parlament	64.500€
A.6.3. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament de l'Administració parlamentària.	I.6.3.a. Persones nomenades	Dones: 14 Homes: 1
	I.6.3.b. Nombre de reunions de coordinació fetes	5
A.6.4. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Parlament.	I.6.4.a. Nombre de reunions informatives fetes	0
	I.6.4.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes	2
	I.6.4.c. Accions de difusió des de la intranet	0
A.6.5. Difondre el Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.	I.6.5.a. Nombre de notícies i comunicacions sobre l'adopció i el desenvolupament del Pla d'igualtat aparegudes en els canals de comunicació institucional del Parlament	11
A.6.6. Registrar el Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	I.6.6. Pla d'igualtat registrat	No



Annex 2.
Protocol
d'assetjament
de Catalunya en
Comú

PEL BON TRACTE

Protocol per a l'abordatge de l'assetjament sexual,
per raó de sexe, identitat i expressió de gènere,
preferència sexual o d'altra naturalesa



Índex

1. Introducció	4
2. Marc legal i normatiu.....	5
3. Objectius i àmbit d'aplicació.....	7
3.1. Objectius	7
3.2. Àmbit d'aplicació	7
4. Marc conceptual	7
4.1. Assetjament sexual	7
4.2. Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual o qualsevol altra discriminació.....	9
4.3. Assetjament moral.....	10
4.4. Conductes d'impacte col·lectiu	11
5. Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment	12
5.1. Funcions de la comissió	14
5.2. Incompatibilitats de la Comissió	14
5.3. Persones de referència	15
6. Mesures preventives i de detecció.....	17
6.1. Mesures de prevenció: actuar per evitar.....	17
6.2 Mesures de prevenció: tallar de soca-arrel.....	20
7. Garanties i principis rectors del procés d'investigació	22
8. Procediment d'actuació <i>Pel bon tracte</i> per a conductes d'impacte col·lectiu	23
9. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament	24
9.1 Comunicació o denúncia	26
9.1.1 Comunicació via interna.....	26
9.1.2 Comunicació i consentiment	26
9.1.3 Accions que no requereixen un procés d'investigació	27
9.1.4 Comunicació per via externa.....	27
9.2 Intervenció.....	29
9.2.1 Fase de recepció, atenció i assessorament	29
9.2.2 Fase d'investigació	30
9.2.3 Informe de conclusions	31
9.2.4 Aplicació de mesures.....	32
9.2.5 Mesures disciplinàries.....	32

9.2.6 Llistat d'agregants	33
10. Annexos.....	34



1. Introducció

Les violències de gènere atempten contra els drets fonamentals de tots i totes i, molt especialment, de les dones i persones amb un gènere o una sexualitat no normativa. Aquestes violències són fruit d'unes desigualtats de gènere estructurals (polítiques, econòmiques, jurídiques, culturals, etc.) i d'uns models de feminitat i masculinitat heteropatriarcal que es reproduïxen a la nostra societat, a tots els nivells, també en el de les organitzacions d'esquerres.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat o expressió de gènere i preferència sexual són manifestacions greus i persistents de les violències masclistes. Però, tot i que estan presents a les nostres vides, com la resta de violències de gènere, també es troben còmodament integrades en molts àmbits de les nostres relacions socials (polítiques, d'oci, laborals, etc.), sovint sense que rebin cap mena de qüestionament ni siguin problematitzades pels col·lectius en què tenen lloc aquests tipus d'agressions.

Catalunya en Comú és una proposta que vol diferenciar-se de les formes clàssiques de fer política, on el feminisme ha de travessar tots els nivells de l'organització. Tanmateix, la realitat és que vivim en una cultura masclista i la política segueix constituint un àmbit molt androcèntric, amb formes i procediments absolutament patriarcal. En definitiva, el repte per a tots els espais polítics amb voluntat transformadora és erradicar la discriminació i les violències quotidianes a les nostres organitzacions, i sobretot promoure alhora una política feminista en el si de l'organització.

A banda de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat o expressió de gènere i preferència sexual, amb el protocol es vol donar resposta a situacions d'assetjament de qualsevol naturalesa, especialment aquelles situacions relacionades amb eixos de desigualtat com la raça, la procedència, la religió, l'edat, la diversitat funcional o altra condició que atorgui o impliqui una posició de poder no necessàriament jeràrquica en l'organització.

Al mateix temps, es tracta d'un instrument per millorar les relacions interpersonals dins de l'organització. Volem que sigui un mitjà de prevenció de les violències interpersonals, de promoció del bon tracte, formulat en positiu des dels valors que han de ser el fonament d'aquestes relacions: la igualtat, la resolució no violenta dels conflictes, la responsabilitat i el respecte.

Aquest Protocol, a més, en tant que ha d'abordar situacions que poden involucrar a persones que formen part de la nostra organització, ha de ser fruit de criteris comuns i d'un acord col·lectiu, que orienti i indiqui els passos per fer davant situacions de violència interpersonal posant l'ètica, la responsabilitat i la cura al centre.

Cal assenyalar també la voluntat d'elaborar un instrument que parteixi d'una perspectiva feminista de la justícia, la reparació i la garantia de no repetició i, per tant, que fugi de les respostes merament reactives i coercitives. Els enfocaments



punitivistes plantegen una visió restrictiva i simplista d'assumpes molt complexos. Per tant, tendeixen a fer del problema de les violències, en general, i masclistes, en particular, un problema individualitzat, desplaçant el focus de les causes i dels canvis estructurals en les relacions de poder.

La justícia feminista no és la justícia del càstig i la coacció, sinó de la transformació social de les estructures i relacions desiguals de gènere o de qualsevol altra relació de poder. Entre la no consideració a la complexitat del problema i la vana il·lusió de ser aquesta la proposta que acabarà amb el masclisme estructural, ens calen resolucions alternatives que contribueixin a posar en el centre els interessos i necessitats de les persones, a reflexionar sobre els vincles que generem, a construir comunitat, i a crear relacions més igualitàries i democràtiques.

Per últim, aquest instrument ha de ser un punt de partida; ha de constituir un procés obert i de llarg termini, un acord a construir-se i repensar-se en funció de les necessitats i experiències de la mateixa organització.

2. Marc legal i normatiu

Al nostre context, en les darreres dècades, hi ha hagut un salt qualitatiu pel que fa a la promulgació de lleis que fan referència explícita a l'assetjament en l'àmbit de les relacions laborals i de les organitzacions.

En aquest sentit, l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa un punt d'inflexió important, en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte" (art. 48).

D'altra banda, és a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual "són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones" i "es consideraran discriminació per raó de sexe".

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere i per raó de preferència sexual, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que recull el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i



d'oportunitats de les persones LGBTI a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la representació legal de les persones treballadores, rebi formació específica en relació amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

També en l'àmbit català, cal remarcar la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que obliga les organitzacions a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Respecte a la normativa específica laboral, l'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors assenyala que les persones treballadores tenen dret "al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe". Mentre que l'article 17 fa al·lusió al dret a no ser discriminades. Per la seva banda, la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals tipifica també l'assetjament com un problema de salut laboral.

Pel que fa al marc normatiu de Catalunya En Comú, l'Ideari polític de l'organització, aprovat a l'Assemblea Fundacional de 8 d'abril de 2017, recull: *Apostem, en definitiva, per una nova forma de fer política que aprofundeix en la democràcia i que se sustenta en els principis i valors defensats per les lluites feministes. Volem garantir noves formes de fer que capgiren la representació, que inclouen temàtiques fins ara no legitimades en l'agenda pública, que rebutgen les violències masclistes, i que desenvolupen espais sense desigualtats ni discriminacions.*

En la mateixa línia, en els Estatuts de Catalunya En Comú, aprovats a l'Assemblea de 22 d'abril de 2018, s'afirma: *El feminisme ha de ser transversal a tota l'organització. El feminisme no és un mot buit per ser utilitzat en els discursos, sinó que és una pràctica que cal demostrar quotidianament. A més, és una pràctica difícil en una cultura patriarcal, que necessita una alerta constant. Aquesta pràctica va molt més enllà de garantir la presència de dones; consisteix a construir espais polítics, formes de fer i processos que siguin profundament inclusius i radicalment democràtics (art.36).*

Mentre que el Règim Disciplinari, l'apartat relatiu a les infraccions recull que seran tipificades com a infraccions molt greus les conductes d'assetjament sexual o moral, maltractament o violència, exercides per persones inscrites (Títol Cinquè, art. 43).



3. Objectius i àmbit d'aplicació

3.1. Objectius

1. Dotar a l'organització d'un recurs d'actuació davant situacions d'assetjament, especialment masclistes, i relacionades amb eixos de desigualtat com la procedència, la raça, l'edat, la classe social, la diversitat funcional o corporal, etc.
2. Afavorir la creació d'un marc consensuat de referència per dissenyar accions orientades a la promoció del bon tracte i el respecte en les relacions interpersonals, d'espais comuns, participatius i organitzatius igualitaris i no excloents, i que sigui útil per a una gestió democràtica dels conflictes.
3. Establir un procediment de comunicació, denúncia i actuació clar davant de situacions d'assetjament, que garanteixi la protecció i la reparació de la persona o persones afectades i el principi de no discriminació.
4. Establir una Comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment i abordatge dels conflictes i de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.

3.2. Àmbit d'aplicació

El present protocol és aplicable a totes les persones vinculades o que es relacionin amb Catalunya en Comú: activistes, inscrites, càrrecs electes, orgànics o alliberades, treballadores, col·laboradores, proveïdores, simpatitzants, etc.

El protocol actuarà independentment de l'àmbit en el qual es pugui haver produït la situació: actes, espais de participació, espais privats, d'oci o personals, fora o dins de la seu física i de les instal·lacions, presencialment, així com a través de les TIC i les xarxes socials.

4. Marc conceptual

4.1. Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·liant, ofensiu o molest.



L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són consentides per la persona que les rep.

Tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes¹, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.	Mirades lascives al cos.	Apropament físic excessiu.
Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.	Gestos obscens.	Envair espai amb finalitat intimidatòria.
Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.	Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.	Buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.	Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.).
Demandes de favors sexuals.	Exhibicionisme.	Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.
Pressió per mantenir relacions o pràctiques sexuals.	Fer fotos o vídeos o difondre'ls sense consentiment.	Agafar amb força o agafar del braç.
	Prendre represàlies si la persona no accedeix a tenir relacions sexuals	Arraconar, acorralar, retenir o tancar.
		Fer servir la força física.
		Pràctiques sexuals no consentides.

El quadre ens permet identificar les conductes més freqüents segons el tipus d'assetjament, i orientar la gestió en cada cas. Cal tenir en compte, però, que en

¹ Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.

alguns casos, si aquestes conductes es donen de manera puntual, no poden ser considerades com assetjament, han de donar-se de manera simultània, amb altres conductes, o de manera reiterada. En canvi, algunes d'aquestes conductes, encara que es donin de manera puntual, són prou greus per a ser considerades assetjament. És a dir, un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament

4.2. Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual o qualsevol altra discriminació

El constitueix un conjunt de comportaments no consentits per qui els rep, singulars o sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere, preferència sexual, procedència, raça, classe social, llengua, diversitat funcional, corporalitat, edat, etc. que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, LGTBI, persona racialitzada, migrada, amb altre capital social, econòmic o cultural, amb diversitat funcional, amb una corporalitat diversa, ser més jove, més gran, etc.

En l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en espais de participació o relació formal com informal, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'organització de les persones que les pateixen.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes² que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual, classe, raça, procedència, diversitat funcional o corporal, edat, llengua, etc.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, PREFERÈNCIA SEXUAL, CLASSE, RAÇA, PROCEDÈNCIA, DIVERSITAT FUNCIONAL O CORPORAL, EDAT, LLENGUA O QUAalsevol ALTRA DISCRIMINACIÓ

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, persones LGTBI, persones migrades o racialitzades, amb diversitat funcional, d'algú per la seva edat, corporalitat, classe social, llengua, procedència, etc.

Utilitzar reiteradament humor sexista, LGTBfòbic, gordofòbic, edadista, racista, capacitista, classista.

² Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.



Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere.

Utilitzar reiteradament formes ofensives d'adreçar-se o referir-se a la persona en funció del seu sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual, raça, procedència, classe, diversitat funcional, edat, corporalitat, etc.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona.

Menystenir la feina feta per algú; desacreditació professional.

Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes, classistes, xenòfobs, edadistes, capacitistes, etc.

Negar-se a anomenar o reconèixer una persona trans amb el gènere i el nom sentit.

Expulsar o qüestionar la participació de les persones trans.

Tractar desigualment a una persona basant-se en el seu sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual, raça o procedència, classe, diversitat funcional, corporalitat, edat, llengua, etc.

Agredir físicament.

4.3. Assetjament moral

El constitueix qualsevol conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent que suposi de manera directa o indirecta un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona que el rep, a qui s'intenta sotmetre emocionalment o psicològicament, o que persegueix anul·lar-ne la capacitat, la seva reputació, o pertorbar l'exercici de la seva activitat o funcions. L'accepció exclou, per tant, les accions esporàdiques o aïllades o puntuals, referint-se a conductes repetides periòdicament.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes³ que poden ser constitutives d'assetjament moral:

³ Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.

ASSETJAMENT MORAL

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona.

Menystenir la feina feta per algú; desacreditació professional o activista.

Difamar i estendre rumors o calumnies o menyscar la reputació o la imatge d'una persona.

Criticar contínuament la seva feina, idees, propostes, solucions, etc.

Infravalorar o no valorar en absolut l'esforç d'una persona.

Utilitzar reiteradament formes ofensives d'adreçar-se o referir-se a la persona.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona.

Atacar les seves conviccions personals o ideologia.

Animar o incitar altres persones a participar en qualsevol de les accions anteriors.

Agredir físicament.

4.4. Conductes d'impacte col·lectiu

Hi ha comportaments diaris que no constitueixen una forma d'assetjament i ni poden ser considerats discriminatoris o violents, però són conductes i formes de fer que configuren un clima organitzacional i un ambient hostil, jeràrquic o excloent. Són comportaments invisibles per a moltes persones i que, tot i que poden no estar dirigits cap a ningú en concret, generen dinàmiques interpersonals no igualitàries i irrespectuoses que limiten o impedeixen la participació i el desenvolupament de determinades persones, especialment dones o persones LGTBI, dins l'organització.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes⁴ que poden ser constitutives d'assetjament moral:

COMPORTAMENTS D'IMPACTE COL·LECTIU

Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere, la diversitat sexual, l'antiracisme, la discapacitat, la interculturalitat, etc.

Acudits i bromes que resultin ofensives.

Material gràfic (cartelleria, revistes, fanzins, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu

⁴ Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.



caràcter sexista, LGTBfòbic, racista, capacitista, classista, etc.

Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempsos.

Atribuir tasques i espais desiguals en funció del sexe, l'expressió o identitat de gènere, la preferència sexual, la raça, la classe, la procedència, la diversitat funcional, l'edat, etc.

Majoria d'espais masculinitzats.

Fer el buit.

Acaparar l'espai i la paraula.

No respectar els torns i temps de paraula.

Imposar-se alçant la veu.

Colpejar portes, taules o altres objectes.

Trencar, colpejar fort o llançar objectes amb intencionalitat intimidatòria.

Envair l'espai quotidianament.

És fonamental identificar aquells espais i actituds de la nostra quotidianitat en l'organització en els que es reproduïen gran part dels rols, actituds, comentaris, llenguatge no verbal, etc. que són el fonament a partir del que s'estructuren determinades jerarquies i relacions de poder. Són situacions que, analitzades aïlladament o fora de context, són percebudes com a fets que encaixen dins de la normalitat, però, quan són reproduïdes sistemàticament en vers a una persona o un col·lectiu concret, són determinants a l'hora de consolidar uns rols de poder que, a posteriori, es poden mimetitzar en altres espais compartits, derivant en la perpetuació dels privilegis i exclusions, i limitant la participació de determinades persones.

L'acció d'aquest protocol no es limita només a les situacions d'assetjament. També vol ser una eina per millorar les relacions interpersonals dins d'organització i per la promoció del bon tracte i la cura de les persones i els espais.

És per això que aquest protocol també vol actuar davant aquests tipus de comportaments des d'una vessant transformativa a través del desenvolupament d'un conjunt de mesures de sensibilització, prevenció, detecció i de gestió democràtica i transformativa dels conflictes.

5. Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

Per tal de garantir que el compromís envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament esdevingui efectiu i es materialitzi en actuacions reals i tangibles, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present protocol desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen; responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions; investigant i



proposant, si escau, accions correctores, reparadores i de sanció; duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

La Comissió Executiva Nacional, com òrgan col·legiat, nomenarà aquest equip de persones que formaran la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del protocol (endavant Comissió del Protocol), que haurà d'estar format per 6 persones, una de les quals ha de ser la Secretària de Feminismes i LGTBI de l'Executiva Nacional. El període de permanència de la resta de persones de la Comissió del Protocol haurà de ser de quatre anys.

La composició es farà tenint en compte els perfils assenyalats a continuació i la representativitat a nivell orgànic de l'organització. De totes les persones possibles, serà la Secretària de Feminismes i LGTBI de l'Executiva Nacional qui farà la tria.

La Comissió del Protocol ha d'integrar un equip amb aquests perfils:

- ✓ Formació / experiència en l'àmbit de la igualtat de gènere, els feminismes, la diversitat sexual o de gènere, interculturalitat, diversitat funcional o interseccionalitat.
- ✓ Formació / experiència en abordatge de les violències masclistes i d'altres formes de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, procedència, raça, diversitat funcional, etc.
- ✓ Formació / experiència en processos de mediació, facilitació i resolució alternativa dels conflictes, gestió democràtica i cures, treball de processos, etc.
- ✓ Formació / experiència en matèria d'acompanyament a persones que han viscut discriminació o violències.

La Comissió no hauria d'estar conformada per més de 6 persones⁵, per tal de garantir el principi de confidencialitat. A més, s'hauran de nomenar 3 suplents, per si algun/a dels membres de la Comissió es trobés en situació d'incompatibilitat o hagués d'inhibir-se.

Els noms i cognoms; lloc/posició i espai al qual pertany; forma de contacte de la comissió i individual de les persones que en formen part han d'estar publicades en aquest protocol i ser visibles i accessibles.

La Comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de dur a terme les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, dos cops l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol.

En funció de la complexitat que presenti cada situació, la Comissió del Protocol podrà demanar la intervenció o suport d'alguna entitat o professional experta en la temàtica.

La Comissió del Protocol haurà de realitzar una feina coordinada en tot moment amb la Responsable Tècnica de Feminismes i LGTBI, especialment, pel que fa al disseny,

⁵ És possible crear una Comissió mixta quan la situació d'assetjament involucri organitzacions diferents, de manera que una persona o persones de l'organització afectada s'incorpori a la Comissió existent (sempre que no es trobi en cap de les situacions d'incompatibilitat que s'esmenten més endavant).



desenvolupament i seguiment de les mesures de sensibilització, prevenció i detecció i les accions de gestió democràtica i transformativa de conflictes, així com per la revisió periòdica del mateix Protocol.

La Comissió també haurà d'estar coordinada amb les Responsables de Feminismes i LGTBI territorials com a referents de detecció, recepció de queixes i acompanyament durant els processos de comunicació i denúncia.

5.1. Funcions de la comissió

- ✓ Promoció d'accions de prevenció de l'assetjament i de gestió democràtica dels conflictes.
- ✓ Promoció d'accions de detecció de situacions d'assetjament.
- ✓ Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació amb les diferents formes d'assetjament.
- ✓ Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- ✓ Recopilació de la informació, anàlisi de la situació i proposta de mesures cautelars (si escau).
- ✓ Procediment d'investigació, redacció d'informe de conclusions i proposta d'actuació (mesures transformadores, correctores, reparadores i/o sancionadores).
- ✓ Seguiment del cas.
- ✓ Revisió del protocol.
- ✓ Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- ✓ Registre i elaboració d'informes anuals de casos atesos.

5.2. Incompatibilitats de la Comissió

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres d'aquesta Comissió les persones que estiguin en alguns dels supòsits següents:

- ✓ Les que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament no tancat o que hagi estat tancat desfavorablement per la persona.
- ✓ Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- ✓ Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral o orgànica immediata respecte de la persona afectada.
- ✓ Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.



5.3. Persones de referència

Per a situacions d'assetjament:

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi dues persones de referència, que seran les responsables de:

- ✓ Escoltar i rebre el relat de la persona afectada.
- ✓ Informar i assessorar la persona afectada sobre:
 - els seus drets;
 - els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs;
 - el compromís de Catalunya En Comú i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament;
 - sobre el contingut i el circuit del protocol.
- ✓ Oferir acompanyament en tot el procés.
- ✓ En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i/o assessorament sobre la seva presentació.
- ✓ Informar a la persona denunciada del procediment, dels seus drets, de les mesures cautelars, si escau, etc.
- ✓ Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), així com les actuacions quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- ✓ Proposar mesures cautelars, si escau, durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- ✓ Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- ✓ Participar en la fase d'investigació.

Per a conductes d'impacte col·lectiu:

En el moment en què es té coneixement d'una situació o dinàmica de manca de respecte o de tracte no adequat cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi una persona de referència que serà la responsable de:

- ✓ Escoltar i rebre la demanda de les persones de l'espai o grup.
- ✓ Informar sobre:



- el compromís de Catalunya En Comú amb la promoció del bon tracte i les relacions interpersonals igualitàries i respectuoses.
 - sobre el contingut, el procediment i el circuit del protocol en matèria de bon tracte.
- ✓ Oferir acompanyament en tot el procés.
 - ✓ En cas que les persones de l'espai desitgin formalitzar una queixa interna, donar suport en la seva redacció i/o assessorament sobre la seva presentació.
 - ✓ Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents o el seu tancament (quan no es detecta existència de conductes d'impacte col·lectiu).
 - ✓ Proposar mesures per a la resolució democràtica dels conflictes o les cures.
 - ✓ Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

6. Mesures preventives i de detecció

6.1. Mesures de prevenció: actuar per evitar

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és evitar-lo, tot desenvolupant polítiques adreçades a la consecució de l'equitat de gènere i l'erradicació de les discriminacions per raó d'expressió o identitat de gènere, procedència, raça, classe, diversitat funcional, edat, diversitat corporal, etc.

Aquesta tasca, de gran abast, però, ha d'anar acompanyada de l'aplicació de mesures específiques orientades a la prevenció de fenòmens concrets, derivats de les relacions de poder i desigualtats estructurals existents, com ara l'assetjament i les seves diferents manifestacions.

Mesures específiques orientades a la prevenció:

Mesura	Execució	Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Comptar amb un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament com a part d'una política feminista i antidiscriminació transversal.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	Permanent
Donar a conèixer el Protocol a totes les persones inscrites, fent-lo accessible per a la seva consulta, editant-lo en formats atractius i de fàcil comprensió.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Comunicació i organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	2021
Realitzar actes que garanteixin la seva difusió interna, especialment als territoris, a través d'accions a les xarxes socials i de l'organització de presentacions.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització i comunicació Responsables territorials de feminismes	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització Espais territorials	2021
Realitzar accions que garanteixin la seva difusió externa a través de les xarxes socials.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització i comunicació Responsables territorials de feminismes	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A la ciutadania	2021
Donar a conèixer el Protocol als mitjans, explicitant el tipus d'instrument i les mesures transformatives, sancionadores i disciplinàries que comporta la seva posada en marxa.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització i comunicació	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Mitjans de comunicació	2020 / 2021
Revisar, actualitzar i ampliar el Protocol quan hi hagin canvis legislatius o es detecti la necessitat.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Anualment

		Comissió del Protocol		
Realitzar formacions específiques a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Comissió del Protocol	2020 / 2021 Sempre que hi hagi més de 2 nous membres a la Comissió.
Realitzar formacions periòdiques bàsiques de sensibilització en prevenció i abordatge de l'assetjament.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Espais orgànics nacionals i territorials Espais de participació nacionals i territorials Responsables de feminismes Càrrecs Equips tècnics	Biennal començant el 2021
Realització de formacions sobre gènere, bon tracte i participació igualitària dirigides als espais orgànics i participatius territorials.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes Comissió del Protocol	Espais orgànics i de participació territorials	Biennal començant el 2021/2022
Elaboració i difusió d'un material bàsic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere, promoció del bon tracte i gestió democràtica dels conflictes i cures als espais de participació territorials i sectorials.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització Responsables territorials de feminismes	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes Comissió del Protocol	Espais de participació sectorials i territorials	2022

6.2 Mesures de prevenció: tallar de soca-arrel

Tot i que l'objectiu primer de Catalunya en Comú és impedir l'existència de situacions d'assetjament, les discriminacions continuen sent constitutives de la nostra realitat, motiu pel qual és important desenvolupar instruments de detecció precoç, per tal d'evitar situacions més greus, minimitzar els danys i incrementar les possibilitats de reparació.

Mesures específiques orientades a la detecció:

Mesura	Execució	Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Establiment dels canals (bústia de comunicacions, telèfon d'atenció o adreça de correu electrònic de notificacions) i persones específiques per a la recepció de queixes i denúncies sobre assetjament o conductes d'impacte col·lectiu.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització Responsables territorials de feminismes i LGTBI	Permanent
Creació del correu electrònic específic de la Comissió del Protocol: comissioassetjament@catalunyaencomu.cat	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Permanent

		Comissió del Protocol		
Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament (existència de situacions precursoras, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.)	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització, principalment a: Espais orgànics nacionals i territorials Espais de participació sectorials i territorials Equips tècnics	2021/2022
Registre i elaboració d'informes anuals de casos atesos	Comissió del Protocol Responsable tècnica de feminismes i LGTBI	Comissió del Protocol Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Anual
Reforçar la figura de les Responsables territorials de feminismes com a referents de detecció, referents de queixes i acompanyament durant els processos de comunicació i denúncia.	Comissió del Protocol Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes i LGTBI	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Espais territorials orgànics i de participació	Permanent a iniciar el 2021

7. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Respecte i protecció

- ✓ Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- ✓ Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança o professionals.

Confidencialitat

- ✓ La informació recopilada en les actuacions per part de la Comissió té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.
- ✓ Tota persona que forma part del procés, sigui com a testimoni o com a membre de la Comissió del Protocol, haurà de signar un compromís de confidencialitat (annexos).
- ✓ Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- ✓ Quan la persona acusada estigui vinculada laboralment a l'organització, en els seus expedients personals només s'hi incorporarà informació relativa a denúncies investigades i provades.

Dret a la informació

- ✓ Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- ✓ La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- ✓ L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases (recepció, atenció, investigació i resolució) alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.
- ✓ Per a situacions d'assetjament: quan la Comissió rebí una denúncia d'assetjament, aquesta haurà de posar-se en contacte de forma immediata amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de 5 dies laborables.



- ✓ Per a conductes d'impacte col·lectiu: quan la Comissió rebí una queixa o comunicació, aquesta haurà de posar-se en contacte de forma immediata amb el grup o espai, no superant, en cap cas, el període de 10 dies laborables.
- ✓ Per a situacions d'assetjament: el període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures correctores, reparadores i/o sancionadores) no ha de superar, com a criteri general, els 20 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos (diverses persones o entitats implicades, concurrència de diferents tipus d'assetjament, etc.) podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 30 dies.
- ✓ Per a conductes d'impacte col·lectiu: el període de resolució del cas (proposta de mesures de gestió democràtica dels conflictes i tancament d'informe de conclusions) no ha de superar, com a criteri general, els 30 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 40 dies.

Tracte just

- ✓ Garantia d'imparcialitat i d'un tractament just per a totes les persones implicades.
- ✓ Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies

- ✓ Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució ha de patir represàlies.

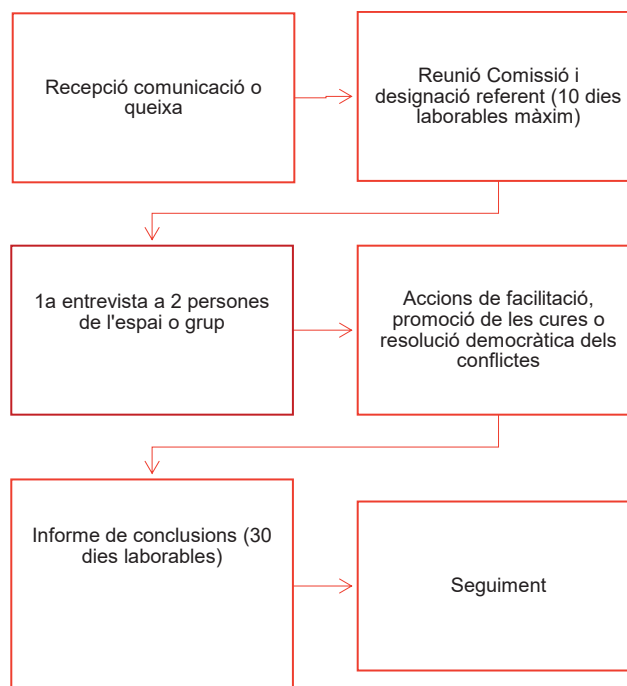
Col·laboració

- ✓ Totes les persones vinculades a l'organització que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

8. Procediment d'actuació *Pel bon tracte per a conductes d'impacte col·lectiu*

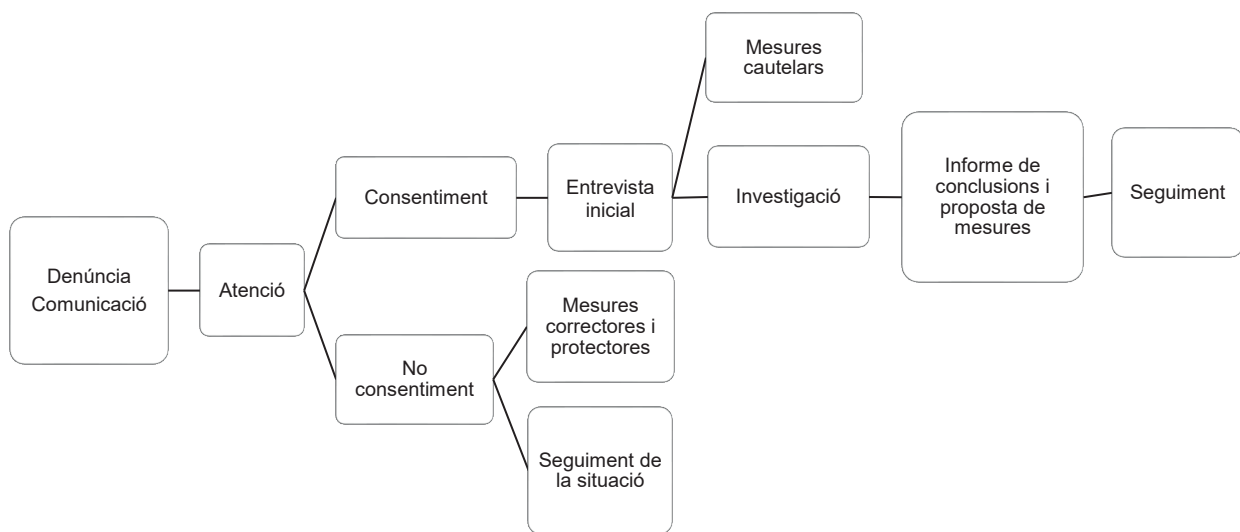
En el moment que es tingui coneixement que a un grup o espai hi ha una situació de conflicte, s'estan donant conductes de manca de respecte o que impedeixen el desenvolupament d'una participació igualitària i democràtica, sigui a través d'una queixa formal o d'una via informal, la Comissió activarà el protocol de forma immediata. Les passes a seguir seran les següents:





9. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament

En el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, la Comissió activarà el protocol de forma immediata. Les passes a seguir, que variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no, seran les següents:

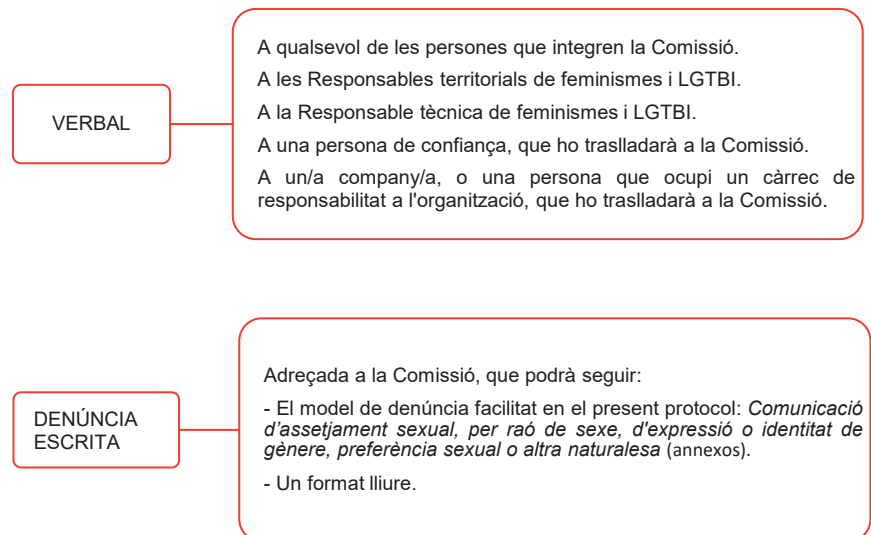


9.1 Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a Catalunya en Comú que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'expressió o identitat de gènere, preferència sexual o qualsevol altra naturalesa, en el marc de la seva activitat a l'organització i de les relacions que se'n derivin, podrà comunicar-ho a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol, sigui de manera verbal o escrita.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, està obligada a comunicar-ho a la Comissió del Protocol, seguint els canals establerts en el present protocol.

9.1.1 Comunicació via interna



9.1.2 Comunicació i consentiment

Qualsevol persona podrà adreçar-se de forma verbal a la Comissió, sigui directament afectada per la situació d'assetjament o que en tingui coneixement. En tots els casos, la Comissió haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat, així com conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la Comissió de forma verbal, el o la referent designada podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.



Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés (annexos) abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol.

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, sempre que la Comissió tingui coneixement d'una situació d'assetjament haurà d'actuar adoptant mesures preventives, correctores o protectores; alhora que farà un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

Sempre que la manca de consentiment exprés impedeixi l'activació del protocol, la Comissió haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores o protectores que ha emprès.

En els casos que la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, sinó que respongui a un patró de comportament que generi clima degradant i ofensiu, la Comissió es comunicarà amb el conjunt del col·lectiu o grup afectat i s'activaran accions per la promoció del bon tracte.

9.1.3 Accions que no requereixen un procés d'investigació

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions (preventives, correctores o protectores) que no impliquen obrir un procés d'investigació. Així i tot, es recomana pactar-les també amb la persona afectada.

- ✓ Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- ✓ Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- ✓ Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que en els casos en què es doni una relació laboral no impliqui modificació de condicions laborals).
- ✓ Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de Catalunya en Comú i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- ✓ Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- ✓ Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- ✓ Programació d'accions de gestió democràtica de conflictes, adreçades al conjunt de l'organització o del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- ✓ Programació d'accions que potenciïn els mecanismes de cura i del bon tracte.

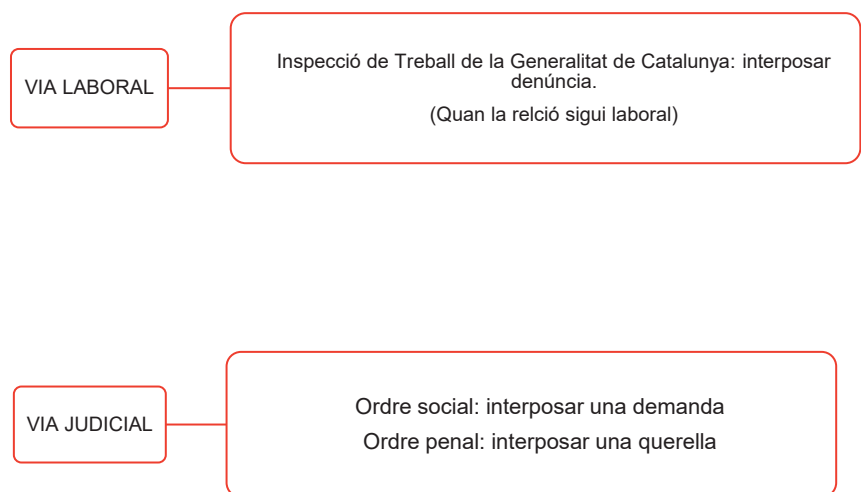
9.1.4 Comunicació per via externa

Una persona que estigui vivint una situació d'assetjament podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclogui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol.



Cal tenir en compte que la via interna implica una menor formalitat que la via externa, està exempta de cost econòmic, suposa una major celeritat, i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores. D'altra banda, la via externa té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per a la persona afectada.

D'aquesta manera, no només no es tracta de vies incompatibles, sinó que aporten respostes diferents de la situació d'assetjament. Adreçar-se a una via o l'altra, o a ambdues, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.



Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a la persona referent de la Comissió en relació amb quina via acollir-se, caldrà:

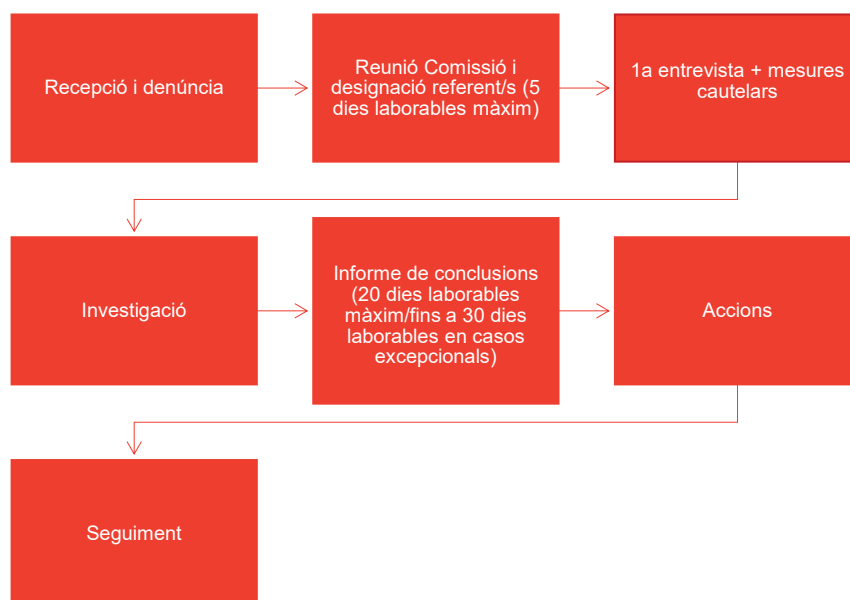
- ✓ Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- ✓ Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació: desig, expectatives, etc.
- ✓ Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- ✓ Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- ✓ Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

La persona referent podrà comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciante, la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores i protectores que consideri oportunes.

9.2 Intervenció

Una vegada rebuda la denúncia, i quan hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, s'inicia el següent procediment d'actuació:



9.2.1 Fase de recepció, atenció i assessorament

Una vegada rebuda una denúncia d'assetjament, la Comissió es reunirà en un màxim de 5 dies i designarà dues persones referents del cas: referent A (persona que denuncia) i referent B (persona denunciada).

La **referent A** convocarà la persona afectada per a una primera reunió, que tindrà els següents objectius:

- ✓ Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament).



- ✓ Valorar el nivell de risc.
- ✓ Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extrajurídiques existents.
- ✓ Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.
- ✓ Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

Una vegada celebrada la primera reunió, la persona referent A es reunirà amb la Comissió, amb l'objectiu de realitzar un primer traspàs d'informació i valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

Seguidament i prèvia a l'inici de la fase d'investigació, la persona referent A convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- ✓ Recollir material i testimonis.
- ✓ Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extrajurídiques.
- ✓ Informar la persona denunciant de la possibilitat o no d'aplicar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

També previ al procés d'investigació, la persona referent B convocarà la persona denunciada per a una primera reunió, que tindrà els següents objectius:

- ✓ Explicar que se li ha denunciat per fets relacionats amb l'assetjament d'una/es persona/es.
- ✓ Informar sobre els seus drets: drets a assessorar-se, a aportar material probatori i testimonis, etc.
- ✓ Informar que durant tot el procés pot estar acompanyat/da per una persona experta o de la seva confiança.
- ✓ Aclarir a la persona denunciada les fases i el funcionament del procediment intern.
- ✓ Informar que té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució de la Comissió.
- ✓ Comunicar que no pot apropar-se per cap via ni comunicar-se amb la persona que ha denunciat.
- ✓ Informar que qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se assetjament en si mateixa i agreujaria la situació.

9.2.2 Fase d'investigació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciant, donant la persona denunciada l'oportunitat d'exposar el seu relat i aportar proves i testimonis.



També podran citar-se, quan la Comissió el consideri, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase d'investigació es dugui a terme en el menor lapse de temps possible.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal per garantir que les persones citades no coincideixin físicament.

L'entrevista a la persona denunciada (realitzada per almenys altres dos membres de la Comissió i en la que ha d'estar present la referent B) ha de permetre:

- ✓ Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- ✓ Demanar aclariment de fets narrats per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- ✓ Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.
- ✓ En cas que la Comissió ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir o recavar material probatori afegit.

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- ✓ Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- ✓ Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori.
- ✓ Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?
- ✓ Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- ✓ Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral, el lloc de treball i les tasques associades, o l'activitat dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- ✓ Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes.

Com a criteri general, el nombre de testimonis no hauria de superar 3 persones per cada part, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

9.2.3 Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la Comissió procedirà a elaborar un **informe de conclusions**, el qual haurà de contenir:

- ✓ Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i de testimonis.
- ✓ Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.



- ✓ Resum de les intervencions realitzades per la Comissió o personal expert i de les proves obtingudes.
- ✓ Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- ✓ Resolució:
 - Valoració del cas.
 - Mesures correctores, reparadores i/o sancionadores proposades.

9.2.4 Aplicació de mesures

La Comissió és la responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures preventives, correctores, reparadores i/o disciplinàries proposades a l'informe de conclusions. La Comissió haurà de traslladar l'informe a la Comissió Executiva, que actuarà com a òrgan col·legiat en el cas que s'hi hagi d'iniciar un procediment disciplinari.

Tipologia de mesures:

- ✓ **Mesures preventives:** volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades transversalment, com a part d'una política feminista activa i orientada a l'eliminació de tota forma de discriminació.
- ✓ **Mesures correctores:** s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, sovint evitant el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures, cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics, així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat la seva aparició.
- ✓ **Mesures reparadores:** quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals, té dret a una reparació del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.
- ✓ **Mesures disciplinàries:** l'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de l'organització envers les diferents formes d'assetjament) o punitiu (sancionar una infracció).

9.2.5 Mesures disciplinàries

Les mesures disciplinàries proposades a l'informe de conclusions són vinculants i han d'estar totalment en consonància i respondre al règim disciplinari o sancionador de Catalunya en Comú (Estatuts i Reglament).

La funció de la Comissió del Protocol ha de consistir a tipificar la falta, a partir de la valoració dels fets investigats i, a partir d'aquí, tenint en compte el grau de gravetat establert, l'Executiva Nacional haurà d'aplicar una determinada mesura sancionadora segons el marc normatiu de Catalunya en Comú.

La Comissió haurà de ser informada de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació d'aquesta.



En cas de no aplicar les mesures disciplinàries proposades a l'informe de conclusions, l'Executiva Nacional està obligada a dictar una resolució alternativa a partir d'aquest informe i sense realitzar una segona investigació que pugui suposar una revictimització de la persona afectada.

9.2.6 Llistat d'agregjants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la Comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agregjants, com ara:

- ✓ Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- ✓ El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- ✓ El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal.
- ✓ Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- ✓ Grau d'intencionalitat de l'infractor o infractora.
- ✓ Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- ✓ Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o d'estatus dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la participació, de promoció, etc. de la persona afectada.
- ✓ Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.

10. Annexos

1. MODEL DE CONFIDENCIALITAT
2. MODEL DE DENÚNCIA
3. MODEL DE CONSENTIMENT

Annex 3.

Dades de participació del Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari

Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari. Dades de participació

Primera edició (entre el 17 de novembre de 2022 i el 2 de març de 2023)

Places: 30

	Persones inscrites en el curs			Persones que han completat el curs		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Diputats i diputades	4	7	11	0	3	3
Personal dels grups parlamentaris	3	6	9	1	3	4
Lletrats i lletrades	2	1	3	0	0	0
Lingüistes	1	3	4	1	3	4
Personal del Departament de Gestió Parlamentària	2	5	7	2	4	6
TOTAL	12	22	34	4	13	17

Segona edició (entre el 15 de febrer de 2023 i el 13 d'abril de 2023)

Places: 30

	Persones inscrites en el curs			Persones que han completat el curs		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Diputats i diputades	2	1	3	0	0	0
Personal dels grups parlamentaris	2	2	4	0	2	2
Lletrats i lletrades	1	0	1	0	0	0
Personal de Secretaria General i de Serveis Jurídics	1	3	4	0	2	2
Lingüistes	2	2	4	2	2	4
Personal del Departament de Gestió Parlamentària	0	7	7	0	7	7
Personal del Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació	0	5	5	0	5	5
TOTAL	8	20	28	2	18	20



Tercera edició (del 6 al 16 de novembre de 2023 en modalitat
asíncrona i el 17 de novembre de 2023 en modalitat presencial)
Places: 30

	Persones inscrites en el curs			Persones que han completat el curs		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Diputats i diputades	1	4	5	1	1	2
Personal dels grups parlamentaris	0	3	3	0	3	3
Lletrats i lletrades	2	0	2	1	0	1
Lingüistes	1	1	2	1	1	2
Personal del Departament de Gestió Parlamentària	0	1	1	0	1	1
TOTAL	4	9	13	3	6	9



Annex 4. Bibliografia temàtica. Igualtat i feminismes

Libres adquirits per la
Biblioteca del Parlament en
matèria d'igualtat

Suport paper. Exercici 2023 <https://www.parlament.cat/cgi-bin/opac>

ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Ignacio. *Nueva crítica del constitucionalismo feminista: la ideología de género como caballo de Troya*. A Coruña: Colex, 2023. 305 p.

BARNILS, Andreu. *La revolució tranquil·la: Carme Forcadell i l'Assemblea Nacional Catalana*. Barcelona: Rosa dels Vents, setembre de 2014. 143 p.

CABRÉ, Ma. Ángeles. *La Lluita necessària: retrat dels feminismes avui*. Barcelona: Publicacions de l'Abadia de Montserrat, novembre de 2022. 233 p.

Comentarios a la ley del “solo sí es sí”: luces y sombras ante la reforma de los delitos sexuales introducida en la LO 10/2022, de 6 de septiembre. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, 2023. 177 p.

Congreso internacional mujeres en el exilio republicano de 1939 (2019: Madrid). *Mujeres en el exilio republicano de 1939: (homenaje a Josefina Cuesta)*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, octubre 2021. 838 p.

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo. Ginebra, Suiza: Unión Interparlamentaria: Naciones Unidas, 2023 [En línea].

CORTÉS, Noelia. *La higuera de las gitanas*. Segunda reimpresión mayo 2022. [Toledo]: Ediciones en el mar, 2022. 130 p.

FACURY SCAFF, Fernando. *De la igualdad a la libertad: consideraciones sobre el principio jurídico de la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. 118 p.

FRIEDAN, Betty. *La mística de la feminitat*. Barcelona: Edicions 62, 1965. 2 volums (232, 208 p.)

Guia gramatical de llenguatge no-binari. Barcelona: Raig Verd Editorial, setembre 2023. 140 p.

HIDALGO GARCÍA, Santiago. *Transexualidad: sexo, género e identidad jurídica: LGTBIQ+ y la “Ley trans” de 2023*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2023. 406 p.

Igualdad efectiva de mujeres y hombres: manual interdisciplinar. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. 289 p.



LOREY, Isabell. *Democracy in the political present: a queer-feminist theory*. London; New York: Verso, 2022. 233 p.

MANSBRIDGE, Jane J. *Feminismo, democracia y poder*. Barcelona: Editorial Gedisa, noviembre de 2023. 253 p.

MARTÍN GUARDADO, Sergio. *Techo de cristal y democracia paritaria: el acceso de la mujer a las altas esferas económico-productivas como reto del estado social y democrático de derecho*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2022.

MONSERDÀ DE MACIÀ, Dolors. *Estudi feminista: orientacions per a la dona catalana ; El feminisme a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones : Llop Roig, Llibres i Cultura, 2020.

La mujer ante los retos del trabajo 4.0. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2023

Mujeres y (des)igualdad de oportunidades: análisis feministas del impacto de las injusticias estructurales y las tensiones coyunturales. Madrid: Editorial Dykinson, S.L., 2023, 268 p.

MURIÀ, Anna. *A la recerca de la dona moderna*. Barcelona: Comanegra, octubre del 2022. 223 p.

El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), diciembre 2022. 447 p.

PASQUAL I ESCRIVÀ, Gemma. *Torturades: Via Laietana, 43. Vint-i-dues dones, testimonis del terror*. Barcelona: Comanegra, març del 2023.

Lo personal es jurídico: apuntes para pensar el derecho desde la teoría feminista. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, 2022. 181 p.

PINO ÁVILA, Alonso. *La autonomía reproductiva en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Cizur Menor, Navarra: Civitas Thomson Reuters, 2023. 310 p.

RANDO BURGOS, Esther. *Mujer y Administración pública: políticas públicas e igualdad de género*. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, 2023. 289 p.

Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género. Madrid: Editorial Dykinson, S.L., 2022. 230 p.

La transición justa desde la perspectiva de género. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2022. 235 p.

La transversalidad de la igualdad en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, [2023]. 347 p.



Annex 5. Bibliografia en suport electrònic. Igualtat i feminismes

Llibres adquirits per la
Biblioteca del Parlament en
matèria d'igualtat

Suport electrònic. Exercici 2023 <https://parlamentcatalunya.odilo.cat/>

ABADÍAS SELMA, Alfredo. *Derecho, género y edad*. A Coruña: Colex, 2022. 172 p.

ALLONES PÉREZ, Carlos. *Liberalismo, nacionalismo, socialismo, feminismo: Una interpretación sociológica*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2022. 143 p.

Análisis y propuestas educativas sobre género y diversidad sexual: Sociedades y escrituras en continuas transformaciones. Madrid: Dykinson, 2021. 278 p.

BOYA I BUSQUET, Mireia. *Trencar el silenci*. Barcelona: Ara Llibres, 2020. 195 p.

Breve diccionario de feminismo. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2020. 312 p.

BRUN, Sara. *El mundo en femenino*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U., 2020. 120 p.

CABRÉ, M. Àngels. *100 grans dones de la història*. Valls: Cossetània, 2021. 216 p.

CABRÉ, M. Àngels. *El llarg viatge de les dones: Feminisme a Catalunya*. Barcelona: Edicions 62, 2020. 304 p.

CAPMANY, Maria Aurèlia. *Cartes impertinents*. Barcelona: La Mar de Fàcil, 2020. 104 p.

CARRASCO BENGUA, Cristina [et al.]. *La imaginación feminista: Debates y transformaciones disciplinares*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2019. 281 p.

CONNEL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Género: Desde una perspectiva global*. València: Publicacions de la Universitat, 2018. 290 p.

El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007. Pamplona: Aranzadi, 2018. 1052 p.

(Des)igualdad y violencia de género: el nudo gordiano de la sociedad globalitzada. Pamplona: Aranzadi, 2020. 464 p.



DÍAZ, Jenn. *Mare i filla* [audiollibre]. Danmark: Saga Egmont, 2021. 4:16:25 h.

GARCÍA DAUDER, Silvia. *Psicología Social de Género: Proyecto docente*. Madrid: Dykinson, 2016. 180 p.

GARCÍA LORENZO, María M. [et al.]. *Mujeres en (con)ciencia*. Madrid: UNED, 2018. 278 p.

GONZÁLEZ, Alba. *Clara Campoamor: La lucha política por los derechos de la mujer*. Barcelona: RBA Libros, 2019. 168 p.

HIDALGO GARCÍA, Santiago. *Transexualidad: sexo, género e identidad jurídica. LGTBIQ+ y la "Ley Trans" de 2023*. Pamplona: Aranzadi, 2023. 406 p.

IGLESIAS, Magis. *Fuimos nosotras: Las primeras parlamentarias de la democracia*. Barcelona: Editorial Debate, 2019. 392 p.

JUNYENT, Carme [ed.]. *Som dones, som lingüistes, som moltes i diem prou*. Vic: Eumo Editorial, 2021. 421 p.

LENIN, Vladimir Illich. *La emancipación de la mujer: Recopilación de artículos*. Madrid: Ediciones Akal, 2021. 176 p.

Ley de garantía integral de la libertad sexual: Solo sí es sí. Madrid: Dykinson, 2022. 100 p.

LIENAS, Gemma. *Drets fràgils: Autobiografia d'una generació de dones*. Barcelona: Edicions 62, 2020. 184 p.

LIENAS, Gemma. *Rebeldes, ni putas ni sumisas*. Barcelona: Península, 2018. 176 p.

MADRUGA BAJO, Marta. *Feminismo e Ilustración: Un seminario fundacional*. Madrid: Cátedra, 2020. 480 p.

MARTÍN CASARES, Aurelia. *Antropología del género: Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Cátedra, 2006. 352 p.

MARTÍN GARCÍA, María Jesús. *¿Dónde están las mujeres? Heroínas en un mundo de hombres*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2023. 167 p.

MARTÍN GUARDADO, Sergio. *Techo de cristal y democracia paritaria: El acceso de la mujer a las altas esferas económico-productivas como reto del Estado Social y Democrático de Derecho*. Pamplona: Aranzadi, 2022. 411 p.

Mujer, discurso y Parlamento. Sevilla: Ediciones Alfar, 2018. 262 p.

Mujeres, dones, mulleres, emakumeak: Estudios sobre la historia de las mujeres y del género. Madrid: Cátedra, 2019. 448 p.

Mujeres y (des)igualdad de oportunidades: Análisis feministas del impacto de las injusticias estructurales y las tensiones coyunturales. Madrid: Dykinson, 2023. 268 p.

Para una didáctica con perspectiva de género. San Martín, Provincia de Buenos Aires: Miño y Dávila, Universidad Nacional de General San Martín, 2015. 272 p.



PERAMATO MARTÍN, Teresa. *Desigualdad por razón de orientación sexual e identidad de género, homofobia y transfobia*. Pamplona: Aranzadi, 2014. 231 p.

Perspectivas jurídicas de la igualdad de género en el entorno rural. Pamplona: Aranzadi, 2021. 283 p.

SORIANO MORENO, Sílvia. *Violencia y acoso contra las mujeres en el ámbito político como límite a los derechos de participación*. Pamplona: Aranzadi, 2022. 208 p.

Transición justa desde la perspectiva de género. Pamplona: Aranzadi, 2023. 240 p.

TRISTÁN, Flora. *Feminismo y socialismo: Antología Flora Tristán*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2022. 160 p.

VARELA, Nuria. *Cansadas de la nueva misoginia*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U., 2020. 40 p.



Annex 6.

Memòria de l'avantprojecte del pressupost del 2024

Un dels objectius de desenvolupament sostenible és la igualtat de gènere (ODS 5).

El 14 de gener de 2020, la Mesa va aprovar el primer Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya, amb una vigència de quatre anys (2020-2023). L'acció 3.11 del Pla d'igualtat estableix que el pressupost del Parlament incorporarà la perspectiva de gènere. En aquesta memòria s'analitza la bretxa salarial de gènere i es vincula el pressupost amb el Pla d'igualtat de gènere del Parlament.

D'acord amb el punt 7.3 de la [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#), en l'avantprojecte de pressupost s'hi ha d'incloure una anàlisi de la bretxa salarial de gènere.

La bretxa salarial de gènere fa referència a les diferències salarials entre dones i homes. És, per tant, una mesura relativa, perquè compara els salaris d'homes i dones en un moment i en unes circumstàncies determinades.

Procediment de l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere

La bretxa salarial sorgeix del percentatge calculat a partir de la diferència entre la retribució bruta mitjana dels homes i la de les dones, dividida per la retribució bruta mitjana dels homes, i indica en quina mesura el salari dels homes és superior al de les dones.

$$\% \text{ bretxa} = [(\text{retribució homes} - \text{retribució dones}) / \text{retribució homes}] * 100$$

Cal tenir present que els resultats dels càlculs de la bretxa salarial de gènere de l'estructura organitzativa del Parlament poden variar significativament depenent de qui ocupa, en el període de l'anàlisi, els llocs més remunerats dins un mateix grup.

Població analitzada

La població considerada és tot el personal al servei de l'Administració parlamentària i els diputats la retribució dels quals va a càrrec del pressupost del Parlament, a partir de les dades d'ocupació del mes de gener d'aquest exercici.

Quadre 1. Població total analitzada per col·lectiu

Col·lectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% Total	Nombre	% Total	
Funcionaris	80	40,40%	118	59,60%	198
Interins	26	52,00%	24	48,00%	50
Eventuals	13	61,90%	8	38,10%	21



Col·lectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% Total	Nombre	% Total	
Assistents de grup	32	47,76%	35	52,24%	67
Diputats	67	51,94%	62	48,06%	129
Total	218	46,88%	247	53,12%	465

Divisió en blocs

L'anàlisi de la bretxa s'ha dividit en dos blocs: bloc A i bloc B.

Bloc A: personal al servei de l'Administració parlamentària (funcionaris, interins, eventuais i assistents de grups parlamentaris).

Quadre 2. Població del bloc A per col·lectius

Col·lectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% Total	Nombre	% Total	
Funcionaris	80	40,40%	118	59,60%	198
Interins	26	52,00%	24	48,00%	50
Eventuals	13	61,90%	8	38,10%	21
Assistents de grup	32	47,76%	35	52,24%	67
Total	151	44,94%	185	55,06%	336

Pel que fa als col·lectius de funcionaris, interins i eventuais, la bretxa s'ha calculat en funció dels diferents grups professionals (A1, A2, C1 i C2).

Quadre 3. Població de funcionaris, interins i eventuais per grups

Grup	Homes			Dones			Total
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Funcionaris	Interins	Eventuals	
A1	19	6	9	43	8	3	88
A2	12	6	1	21	1	2	43
C1	21	5	3	37	9	3	78
C2	28	9	0	17	6	0	60
Total	80	26	13	118	24	8	269

Pel que fa als assistents de grups parlamentaris, la bretxa s'ha calculat en funció dels mòduls de retribució assignats (tipus 1, tipus 2, tipus 3, tipus 4 i tipus 5).

Quadre 4. Població d'assistents de grup per tipus

Tipus	Mòduls retribució	Homes	Dones	Total
Assistent tipus 5	Assignació 2 mòduls bàsics	1	3	4
Assistent tipus 4	Assignació 1,75 mòduls bàsics	3	2	5
Assistent tipus 3	Assignació 1,5 mòduls bàsics	4	10	14
Assistent tipus 2	Assignació 1,25 mòduls bàsics	11	10	21
Assistent tipus 1	Assignació 1 mòdul bàsic	13	10	23
Total		32	35	67



Bloc B: diputats la retribució dels quals va a càrrec del pressupost del Parlament.

Quadre 5. Població de diputats per càrrecs de representació

Diputats	Homes	Dones	Total
Mesa	3	3	6
President/a	0	0	
Vicepresident/a	0	2	
Secretari/ària	3	1	
Portaveus	20	16	36
President/a	5	2	
Portaveu adjunt/a a	4	4	
Portaveu adjunt/a b	5	2	
Portaveu adjunt/a c	6	8	
Resta de diputats	44	43	87
Total general	67	62	129

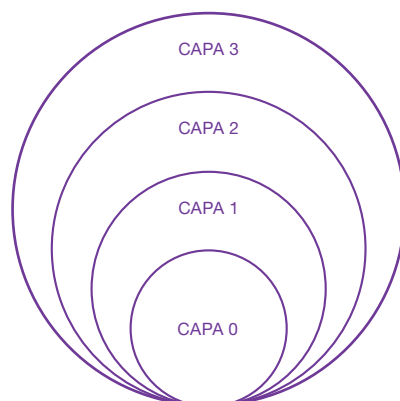
Població fixa al gener del 2023

Descripció de les capes

L'estudi de la bretxa s'ha fet a partir de les retribucions reals del mes de gener de l'exercici actual, extrapolades al nombre de mensualitats percebudes. Els càlculs s'han efectuat analitzant diferents capes.

Bloc A: Per a la població del bloc A, la capa 0 engloba les retribucions assignades al lloc de treball tenint en compte la jornada real. La capa 1 correspon a les retribucions assignades al lloc de treball en el supòsit que tothom fes jornada completa.

Bloc B: Per a la població del bloc B, la capa 0 engloba l'assignació; la capa 1 engloba la capa 0 i el complement per càrrec de representació dels membres de la Mesa i dels portaveus; la capa 2 engloba la capa 1 i el complement per càrrec de comissions, i la capa 3 engloba la capa 2 i el complement regulat per la disposició transitòria segona del Reglament del Parlament de Catalunya.



Resultats per blocs

Resultats dels càlculs de la bretxa del bloc A

Taula 1. Bretxa salarial de gènere global del bloc A

Jornada real	Jornada teòrica completa
-2,32%	-2,74%

Taula 2. Bretxa salarial de gènere per col·lectiu i jornada

	Funcionaris	Interins	Eventuals	Assistents
Jornada real	-3,48%	1,76%	13,76%	-7,43%
Jornada completa	-4,03%	1,41%	13,76%	-7,43%

Taula 3. Bretxa salarial de gènere dels funcionaris, interins i eventuals per grups professionals, considerant jornada real

Grup	Funcionaris	Interins	Eventuals	Global
A1	10,14%	4,87%	6,58%	7,30%
A2	-3,31%	2,17%	0,00%	-0,34%
C1	0,40%	6,68%	0,00%	2,34%
C2	5,25%	5,51%		5,36%
Global	-3,48%	1,76%	13,76%	-0,69%

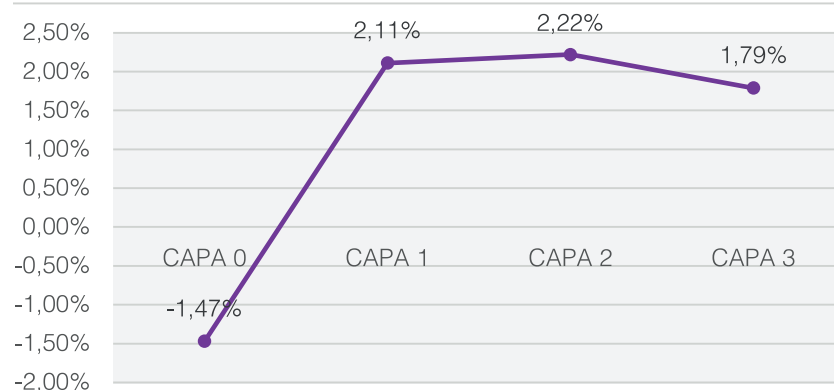
Taula 4. Bretxa salarial de gènere dels assistents de grup per tipus de mòdul de retribució

Tipus	Assistents
Assistent tipus 5	0,00%
Assistent tipus 4	0,00%
Assistent tipus 3	0,00%
Assistent tipus 2	0,00%
Assistent tipus 1	0,00%
Global	-7,43%

Resultats dels càlculs de la bretxa del bloc B

Taula 5. Bretxa salarial de gènere global dels diputats per capes

CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2	CAPA 3
-1,47%	2,11%	2,22%	1,79%



Taula 6. Bretxa salarial de gènere dels diputats per càrrecs de representació i per capes

	Nombre	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2	CAPA 3
Mesa	6	-17,94%	-18,70%	-18,70%	-18,79%
Portaveus	36	0,00%	3,61%	3,61%	3,21%
Resta diputats	87	0,00%	0,00%	1,36%	1,07%
Global	129	-1,47%	2,11%	2,22%	1,79%

Resultats i dades més destacables

A continuació s'exposen els resultats de l'anàlisi i les dades més destacables:

→ Els homes constitueixen el 46,88% de la població analitzada i les dones, el 53,12%. El percentatge d'homes del personal funcionari i dels assistents de grups parlamentaris és inferior al percentatge de dones. Per contra, en els col·lectius d'interins, eventuais i diputats, el percentatge d'homes és més elevat.

→ La bretxa salarial global del personal al servei de l'Administració parlamentària se situa en el -2,32% si es considera la jornada real i en el -2,74% si es considera que tot el personal al servei de l'Administració parlamentària fa jornada completa.

→ En els col·lectius de funcionaris i interins, les diferències entre les bretxes salarials a jornada real i a jornada completa s'expliquen pel fet que, en els supòsits analitzats, les reduccions de jornada recauen el 100% en les dones.

→ La bretxa salarial global en els funcionaris és del -3,48%. Si es fa una anàlisi per grups professionals, la bretxa del grup A1 és del 10,14%, mentre que la del grup A2 és del -3,31%.

→ La bretxa salarial global del personal interí és de l'1,76%. En l'anàlisi per grups, la bretxa més alta és la corresponent al grup professional C1, amb un 6,68%.

→ La bretxa salarial global en el personal eventual és del 13,76% i la bretxa corresponent al grup A1 és del 6,58%. Els homes constitueixen en aquest col·lectiu el 61,90% i el grup A1 està format per 9 homes i només 3 dones.

→ La bretxa salarial global en els assistents de grup és del -7,43% tot i que la bretxa per a cada tipus és del 0%. Aquests resultats són fruit de la distribució del nombre d'homes i dones entre els diferents tipus d'assistents i del fet que hi ha més dones en els llocs més remunerats.

→ La bretxa salarial global en els diputats és negativa en la capa 0. En les altres capes és positiva de forma no significativa. El 51,94% dels diputats són homes i el 48,06% són dones.

→ La bretxa del col·lectiu de membres de la Mesa pot variar substancialment atès que és molt reduït. El resultat variarà significativament depenent de qui ocupa, en el moment de l'anàlisi, els tres llocs més remunerats.

→ En el col·lectiu de membres de la Mesa, la retribució bruta mitjana anual de les dones és superior a la retribució bruta mitjana anual dels homes en totes les capes. Per a la capa 3 la bretxa és del -18,79%.



- En el col·lectiu de portaveus, la bretxa per a la capa 1 i la capa 2 és del 3,61%, i per la capa 3, del 3,21%.
- En la resta de diputats, la bretxa no és significativa en cap de les capes analitzades.

Vinculació del pressupost amb el Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya inclou uns objectius estratègics i les accions corresponents, que són objectius específics. Algunes d'aquestes accions comporten una despesa imputable a diversos capítols del pressupost. En aquest avantprojecte de pressupost s'han fet diferents dotacions per tal de poder complir algunes d'aquestes accions.

Capítol 1. Remuneracions del personal

L'any 2020 es va crear l'Oficina d'Igualtat dins l'estructura de l'Administració parlamentària. El 8 de juny de 2021 es va crear l'estructura orgànica d'aquesta oficina: en concret, un lloc de tècnic o tècnica d'igualtat i un lloc de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, totes dues places actualment ocupades. En el pressupost per al 2023, es va dotar un nou lloc de tècnic o tècnica d'igualtat creat per acord de Mesa Ampliada en la sessió del 13 de setembre de 2022.

Per a l'exercici del 2024, s'ha dotat una plaça conjuntural de secretari o secretària en el concepte 125 («Substitucions i eventualitats de personal funcionari»), per a l'execució d'un programa temporal.

Capítol 2. Despeses corrents en béns i serveis

L'aplicació «203.0001 Lloguers i cànon d'altre immobilitzat material» inclou un crèdit de 23.000 euros per a finançar les despeses derivades de l'organització de conferències, cicles o jornades al voltant de la igualtat de gènere i la no-discriminació, incloent-hi el Parlament de les Dones i l'adequació temporal d'espais puntuals de cura.

La partida pressupostària «220.0002 Premsa, revistes, llibres i altres publicacions» inclou 150 euros per a despeses d'accés a bases de dades en línia per a poder fer estudis sobre gènere.

Per a les despeses relatives a l'organització i el muntatge d'exposicions, hi ha un crèdit de 2.000 euros en l'aplicació «226.0001 Exposicions, certàmens i altres activitats de promoció».

En les aplicacions «226.0011 Formació dels empleats públics» i «227.0014 Serveis de formació» s'han assignat un crèdit de 2.500 euros i un de 2.000 euros, respectivament, per a formació en matèria d'igualtat de gènere.

La consignació de l'aplicació «226.0089 Altres despeses diverses» incorpora 17.000 euros; la de l'aplicació «226.0005 Organització de reunions i conferències», 10.000 euros, i la de l'aplicació «227.0008 Intèrprets i traductors», 15.000 euros, per a finançar les despeses d'actes institucionals i de conferències, jornades i reunions vinculats amb l'Oficina d'Igualtat.

S'han consignat 20.000 euros a l'aplicació «227.0001 Neteja i sanejament» per a afrontar les despeses en productes menstruals que es posaran en diverses dependències del Parlament.



L'aplicació «227.0089 Altres treballs realitzats per persones físiques o jurídiques» inclou un crèdit de 40.000 euros per a finançar les despeses vinculades a nous informes, enquestes i estudis sobre igualtat de gènere i per a satisfer la despesa derivada de la contractació PARLC-2023-166 Serveis especialitzats per a situacions d'assetjament.

L'aplicació «231.0001 Altres indemnitzacions per raó del servei» inclou 8.000 euros per a finançar les despeses de compareixents vinculades a l'Oficina d'Igualtat.

D'altra banda, hi ha diverses aplicacions pressupostàries dotades que poden finançar despeses vinculades indirectament o en part a la igualtat de gènere, com ara l'aplicació «230.0001 Dietes, locomoció i trasllats».

Capítol 6. Inversions reals

S'ha previst una dotació de 270 euros a l'aplicació «670.0001 Fons bibliogràfics» per a finançar l'adquisició de fons documental en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual.

En les aplicacions pressupostàries «680.0002 Inversions en aplicacions informàtiques» i «680.0005 Desenvolupament de sistemes d'informació», part de les dotacions es poden destinar a l'adquisició o el desenvolupament d'aplicacions que prevegin la recollida de dades desagregades per sexe.



Annex 7. Jornades d'introducció a la igualtat de tracte i la no-discriminació



Generalitat de Catalunya
**Escola d'Administració Pública
de Catalunya**

Jornades d'introducció a la igualtat de tracte i la no-discriminació

Suport a polítiques de govern

Actualització-aprofundiment - Estratègica

Codi: 10278/2023-2

Presentació

Aquest curs ofereix una formació introductòria en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació. Pretén dotar al personal tècnic dels coneixements i els recursos necessaris per detectar i abordar una situació de discriminació en el context de l'exercici de la funció pública.

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, regula l'exercici del dret de les persones, físiques o jurídiques, públiques o privades, a la no-discriminació i a la igualtat de tracte, fixa els principis que han de regir l'actuació dels poders públics en aquest àmbit, i estableix un seguit de mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir les formes de discriminació en el sector públic i en l'àmbit privat, d'acord amb les competències que la Generalitat té reconegudes.

En aquest sentit, l'article 32 diu que totes les administracions públiques han d'impulsar la formació obligatòria del personal, funcionari o laboral, amb una atenció especial a la magistratura, el personal de centres penitenciaris, els cossos i forces de seguretat, el personal docent, els professionals de la salut i les autoritats locals, així com aquells professionals que fan tasques de prevenció, detecció, assistència, atenció i recuperació.

Objectius

Conèixer el marc conceptual de la no-discriminació des d'una perspectiva interseccional.

Adquirir els preceptes bàsics de la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Incorporar a la pràctica de les funcions pròpies del lloc de treball els continguts horitzontals de la Llei 19/2020.

Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials dels departaments de la Generalitat de Catalunya, sindicatures, universitats públiques, Parlament i personal de les administracions locals catalanes.



La distribució inicialment prevista de places és de 15 per a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i 15 per a l'Administració local. Si les inscripcions d'un dels àmbits no arriben a aquest nombre, les seves places passaran a l'altre fins a completar l'aforament del curs.

Programa

- Què entenem per discriminació?
- Context d'aprovació i implementació de la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Marc conceptual
- Àmbits d'aplicació material
- Paper central de les víctimes
- Planificació estratègica en la igualtat de tracte i la no-discriminació
- Servei de denúncies i atenció a víctimes de discriminació
- Conclusions: propostes i reptes

Metodologia

Curs en línia síncrona a través de la plataforma Zoom.
Explicació teòrica amb possibilitat d'interacció i espai per al debat i diàleg, així com resolució de dubtes.

Professorat

Aroa Abellán Mojedas
Professional de la Federació d'Entitats Catalanes d'Acció Social

Dates i horari

Dies 12 i 14 de desembre, de 12 a 14 h

Lloc

Curs en línia - Barcelona.
Barcelona

Places

500

Hores lectives

4

Matrícula

Cal que us hi inscriteu per mitjà d'ATRI o del circuit que tingui establert la unitat de formació del vostre departament o organisme.

Certificat

S'expedirà un certificat d'assistència a l'alumnat que assisteixi al 80% de les hores lectives.

Responsable

Gustavo Garre López

Organització

Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació, Departament d'Igualtat i Feminismes
Escola d'Administració Pública de Catalunya



Annex 8.

Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+



Generalitat de Catalunya
**Escola d'Administració Pública
de Catalunya**

Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+

Suport a polítiques de govern

Bàsica - Estratègica

Codi: 10339/2023-1

Presentació

El Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. El títol II de la Llei indica que les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i sensibilització adequades del seu personal sobre aquesta matèria.

La Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminismes, conjuntament amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, organitzen aquest curs, que es pot seguir a través de dispositius mòbils a fi de difondre el protocol que cal seguir per evitar situacions de discriminació del col·lectiu LGBTI+ pel que fa al gènere, l'orientació o identitat sexual o de la seva expressió de gènere.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya posa aquest curs a disposició del personal de totes les administracions públiques catalanes.

Objectius

- Adquirir coneixements bàsics sobre els conceptes al voltant del col·lectiu LGBTI+
- Adquirir coneixements suficients de sensibilització sobre les possibles discriminacions.
- Saber identificar les situacions de discriminació LGBTI+
- Conèixer com s'ha d'actuar davant de casos de discriminació LGBTI+

Persones destinatàries

Personal de totes les administracions públiques catalanes.

(per al personal de les entitats del sector públic institucional de la Generalitat s'ha habilitat l'edició 2: 10339/2023-2)



Programa

1. Conèixer: conceptes bàsics (sexe, gènere, LGBTI+).
2. Identificar: infraccions i situacions de discriminació.
3. Actuar: la llei i la denúncia.

Metodologia

A través de dispositius mòbils i web. L'alumnat rebrà cada dia que duri el curs uns continguts proporcionats per Snackon, amb nocions sobre la matèria i algun petit qüestionari; l'alumnat pot atendre aquests continguts lliurement quan millor li vagi bé. El primer dia del curs rebrà d'Snackon les instruccions per accedir al microcurs.

S'estableix un mínim del 65% de punts per acreditar la participació al curs.

Dates i horari

Del 12 al 23 de juny

Lloc

Curs en línia
Internet

Places

650

Hores lectives

2

Matrícula

A través d'ATRI o del circuit establert per les unitats de formació de cada entitat o organisme públic.

Certificat

S'expedirà un certificat de participació a l'alumnat que tingui la participació mínima establerta.

Responsable

Olga Ramírez Hernandez

Organització

Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+. Departament d'Igualtat i Feminismes
Escola d'Administració Pública de Catalunya
Activitat finançada pel Fons de Formació Contínua de Catalunya.



Annex 9. Balanç del Pla d'igualtat 2020-2023

El primer Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya (2020-2023) es tanca amb un balanç positiu pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere a la cambra

El primer Pla d'igualtat del Parlament (2020-2023) arriba a la fi havent assolit tot un seguit de fites per a incorporar transversalment la perspectiva de gènere amb una mirada interseccional i per a promoure activament la igualtat efectiva de dones i homes i la no- discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI en el conjunt de les seves actuacions.

Aprovat el gener de 2020 per la Mesa del Parlament amb el suport de tots els grups i els subgrups parlamentaris, el Pla d'igualtat és una experiència pionera, ja que parteix d'una diagnosi de la situació de les dones i els homes al Parlament que inclou tant el personal que hi treballa com els representants electes, i es concreta en un pla exhaustiu amb un total de vuitanta-quatre accions, dotze objectius estratègics i sis 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



Amb l'objectiu d'erradicar el patriarcat de la institució i situar-se entre les cambres més avançades d'Europa en igualtat de gènere, el Parlament de Catalunya ha desplegat el seu primer Pla d'igualtat entre el 2020 i el 2023 per mitjà de les accions següents:

En l'àmbit de la igualtat en l'accés (eix 1)

→ L'entrada en vigor de la [Llei 17/2020](#), del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou per primera vegada l'obligatorietat dels partits polítics de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista.

→ [La paritat de gènere en la composició dels òrgans de decisió](#), amb una proporció del 57,1% de dones a la Mesa, una proporció del 40% de dones a la Junta de Portaveus i una proporció del 60,2% de dones a les meses de les comissions.

La catorzena legislatura va arrencar, a més, amb una dona a la presidència de la cambra; dues dones, per primera vegada de manera simultània, a les vicepresidències primera i segona, i amb la presència de seixanta-cinc diputades, que representen el 48,1% dels 135 escons, la qual cosa dona com a resultat la cambra més paritària de la història del Parlament de Catalunya.

→ [La paritat de gènere en els càrrecs dels grups parlamentari](#), amb la presència de com a mínim una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu. Pel que fa a la proporció de dones portaveus dels grups, s'ha arribat al 55,6%, mentre que la proporció de dones presidentes dels grups parlamentaris només representa el 25%.

En l'àmbit de la igualtat en la capacitat d'influència (eix 2)

→ L'aprovació del [Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere](#) i l'establiment d'una comissió d'abordatge de les situacions d'assetjament com òrgan investigador. El protocol inclou mesures cautelars i un règim sancionador, i estableix el marc d'actuació per a gestionar les conductes d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar-les en l'àmbit del Parlament de Catalunya, i també en l'exercici de l'activitat professional i política de les persones que hi treballen o hi interactuen com a conseqüència d'aquesta activitat.

→ L'obligació de fer públic per primera vegada si els diputats i les diputades subscriuen una [declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament psicològic o sexual](#), actualment signada per un 92% de diputats i diputades del Parlament.

→ L'organització d'un [curs d'introducció a les violències masclistes en entorns digitals](#) adreçat al personal del Parlament i a diputats i diputades (amb una participació de dinou dones i cinc homes) i de tres edicions del [Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari](#), adreçat al personal que dona suport al treball de les comissions parlamentàries i a diputats i diputades (amb una participació de trenta-set dones i nou homes).

→ La incorporació dels següents permisos emmarcats en l'acció 2.2 del Pla d'igualtat sobre l'[adaptació del quadre de permisos](#) i justificacions del personal als paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral:



- Permís de cinc dies laborables per **pèrdua gestacional** entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació per a la persona gestant i l'altra persona progenitora o, si escau, un familiar dins del segon grau.
- Permís de dos dies consecutius per **menstruació o climateri amb afectació sobre la salut i el benestar**.

En l'àmbit del pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària (eix 3)

→ L'aprovació per la Mesa del Parlament de **la creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere** a fi de vetllar per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el treball legislatiu i en el treball de control i impuls polític. La composició i el funcionament d'aquesta xarxa s'inspiren en la Xarxa de Transversalitat de Gènere del Parlament Europeu. Es preveu que es convoqui la primera reunió de la Xarxa quan s'iniciï el proper període de sessions.

→ **La creació de l'Oficina d'Igualtat**, el 14 de desembre del 2020, encarregada de vetllar pel desplegament del Pla d'igualtat i de proporcionar el suport tècnic necessari perquè es compleixi. Posteriorment, l'Oficina s'ha dotat de manera permanent amb personal funcionari.

→ La promoció de l'intercanvi d'experiències i de bones pràctiques en transversalitat de gènere amb visites d'estudi a altres cambres legislatives del món:

- El 26 d'abril de 2022, una delegació de diputades dels parlaments de cinc cantons suïssos es va reunir al Parlament amb el Grup de Treball en Equitat de Gènere per conèixer de primera mà el Pla d'igualtat i com s'està posant en pràctica.

- El 29 de març de 2023, una delegació de diputades del Parlament de Catalunya va visitar el Parlament d'Escòcia, impulsor de l'informe *Un Parlament per a tothom: informe sobre la sensibilitat al gènere del Parlament*, amb la finalitat de traslladar l'experiència de la cambra catalana en l'elaboració i el desplegament del Pla d'igualtat i amb la voluntat de compartir bones pràctiques entre ambdós parlaments.

En l'àmbit de la producció de legislació amb perspectiva de gènere (eix 4)

→ L'aprovació de la **Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari**, el maig del 2021, que recull pautes, estructures, eines i processos per a incloure aquesta perspectiva en els treballs de la cambra i en les funcions legislativa i de control de l'acció del Govern.

En l'àmbit de la igualtat en la funció simbòlica del Parlament (eix 5)

→ **L'habilitació d'una sala d'al·letament** a la planta baixa del palau del Parlament, dissenyada com un entorn còmode i íntim per a al·letar o treure's llet, que també disposa d'un canviador de bolquers i d'un cubell per a llençar-hi els usats.

→ L'habilitació de nou lavabos individuals, no segregats per gènere, i amb una pica individual per a utilitzar la copa menstrual, i també la incorporació de vuit canviadors per a nadons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris.

→ La inauguració d'una **exposició fotogràfica temporal** de l'autora Rosa Szücs, en el marc del Dia Internacional de les Dones del 8 de març de 2023, amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en l'autoria de les obres exposades al Palau.



→ La celebració del ple de la segona edició del [Parlament de les Dones](#), el 24 de novembre del 2023, una iniciativa del Parlament de Catalunya amb la col·laboració del Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC), oberta a la participació de les entitats feministes i de dones rellevants de la societat catalana.

En l'àmbit de la posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat (eix 6)

→ L'assignació per primera vegada d'un pressupost per a l'execució del Pla d'igualtat corresponent a 64.500 euros el 2023, que el 2024 s'incrementa fins a 139.920 euros.

→ La creació d'una xarxa de persones responsables del desplegament del Pla a cada centre gestor.

Abans que no s'acabi el 2023, es preveu que els lavabos del Parlament disposin de dispensadors de productes menstruals gratuïts.

El 2024 arrencarà amb un cicle de xerrades dedicat a la violència masclista a les xarxes socials, enfocat, des d'una perspectiva interseccional, als impactes d'aquest tipus de violència sobre totes les dones amb projecció pública, des de càrrecs electes a activistes i periodistes. Aquest cicle s'organitza en el marc de l'acció 5.9 del Pla d'igualtat, amb l'objectiu d'elaborar una estratègia integral de resposta institucional a aquesta situació.

El Parlament disposarà, també el 2024, d'un manual de llenguatge inclusiu, en forma de recomanacions, que recollirà, a més, exemples per a cada tipologia textual per a donar resposta a les diverses necessitats comunicatives.

Cap a un nou Pla d'igualtat

Atès que el Pla d'igualtat 2020-2023 arriba a la fi, s'inicien les tasques per a l'elaboració del nou pla d'igualtat per al període 2024-2027, que haurà de ser aprovat per la Mesa del Parlament a proposta del Grup de Treball en Equitat de Gènere. Formen part d'aquest grup de treball la vicepresidenta primera com a coordinadora, en representació de la Mesa; una diputada en representació de cada grup i subgrup parlamentari, sempre que hagin subscrit la declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament; una lletrada, en representació de l'Administració parlamentària; una representant del Gabinet de Presidència; una representant del Consell de Personal i la tècnica d'igualtat del Parlament.

El nou pla tindrà molt present l'experiència de l'anterior i, per això, el primer pas que farà l'Oficina d'Igualtat serà avaluar el Pla d'igualtat 2020-2023. Paral·lelament, es farà una nova diagnosi de la situació de les dones i dels homes a la institució, que es basarà, entre altres, en:

- Les entrevistes amb personal de la cambra i diputats i diputades.
- Les conclusions d'una enquesta a tots els col·lectius de la cambra.
- Les propostes obtingudes en grups de discussió amb diputats i diputades, amb personal de l'Administració i amb personal dels grups parlamentaris.
- Les aportacions rebudes en una bústia de suggeriments.



