

AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023



PARLAMENT DE CATALUNYA

Avaluació del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023

Octubre del 2025

Autora

Helena Argerich i Terradas

Equip de treball

Noemí Osorio Blas

Helena Argerich i Terradas

Editor

Parlament de Catalunya

Parc de la Ciutadella, s/n

08003 Barcelona

Tel. 933 046 500

<https://www.parlament.cat/>



Contingut

Antecedents	5
Metodologia	6
Equip avaluador	6
Objectius i abast de l'avaluació	7
Criteris d'avaluació	9
Recollida de dades	10
Eix 1. La igualtat d'accés	13
OE.1.1. Millorar la representativitat social del Parlament	13
OE.1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contractació i promoció del personal	20
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	25
OE.2.1. Garantir la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament.	25
OE.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'organització del Parlament	30
Eix 3. El pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària	71
OE.3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari	71
OE.3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	90
Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere	112
OE.4.1. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció legislativa	112
OE.4.2. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció supervisora	117
Eix 5. La igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament	122
OE.5.1. Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais	122
OE.5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació	127
OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones	142
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat	146
O.E.6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat	146
Conclusions	160
Annex I. Guió per a les entrevistes a les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris	165
Annex II. Guió per a les entrevistes a les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de gènere de cada centre gestor	167
Annex III. Guió per a les entrevistes al col·lectiu de diputats i diputades	169
Annex IV. Guió per a les entrevistes al personal de l'Administració parlamentària i al personal eventual	171
Annex V. Preguntes de l'enquesta d'opinió al personal sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i dels drets de les persones LGBTI al Parlament de Catalunya.	173

Antecedents

El Parlament de Catalunya s'ha dotat d'un pla d'igualtat 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 setembre del 2018 es va crear el Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG), actualment Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN),¹ amb els objectius, d'una banda, de supervisar els treballs de la diagnosi de la situació de la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya i, de l'altra, d'elaborar un pla d'igualtat de gènere de la institució.

Així, el gener del 2020, la Mesa, amb el suport de tots els grups i subgrups parlamentaris, va aprovar el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023. Es tracta d'una experiència pionera que es concreta en un pla d'acció amb mesures i objectius estratègics que han de servir per a avançar cap a la igualtat efectiva.

El Pla inclou vuitanta-quatre accions destinades a tots els col·lectius que treballen al Parlament (diputats i diputades, personal de la cambra i personal assessor dels grups parlamentaris), organitzades 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

Els cinc primers eixos corresponen a la mateixa estructura de la diagnosi sobre la igualtat efectiva de dones i homes que es va fer prèviament a l'elaboració del Pla d'igualtat, i que es va basar en la metodologia de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE) per a elaborar auditories amb perspectiva de gènere per a parlaments.² A aquests cinc eixos s'afegeix un sisè eix sobre la posada en pràctica i el seguiment del Pla d'igualtat.

Inicialment es va preveure que el Pla d'igualtat fos vigent durant el període 2020-2023, però el desembre del 2023 la Mesa en va aprovar una pròrroga fins que no s'aprovés el nou pla per al període següent.

Prèviament, el juny del 2023, el GTEG va impulsar l'avaluació del Pla d'igualtat i va aprovar el pla de treball per a l'elaboració del pla d'igualtat per al nou període.

1. Acord de Mesa de 25 de setembre de 2024, sobre la creació, composició i funcions del Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN). BOPC 53/15, 4.10.2024, p. 4-6.

2. European Institute for Gender Equality. «[Self-assessment tool](#)». En: *Gender-sensitive Parliaments* [en línia]. Pàgina web. [consulta: 18 juliol 2025]

Metodologia

Equip avaluador

L'equip de l'Oficina d'Igualtat del Parlament, que està format per una tècnica d'igualtat i una gestora d'igualtat, ha dut a terme l'avaluació del Pla d'Igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.

En canvi, la diagnosi i l'elaboració del Pla d'igualtat van ser fetes per un equip extern, sota la supervisió i el lideratge del Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG).³ En aquell moment, l'Administració parlamentària no disposava de recursos interns ni de l'expertesa necessària per a acomplir aquesta tasca.

Arran del desplegament del Pla d'igualtat, el Parlament va crear l'Oficina d'Igualtat, amb l'objectiu de proporcionar expertesa tècnica, vetllar pel compliment del Pla d'igualtat i donar suport al GTEG en la seva funció d'impulsar el desplegament del Pla.

En el context actual, s'ha optat per un equip intern per a dur a terme l'avaluació del Pla d'igualtat. En primer lloc, l'Administració parlamentària ja disposa de recursos amb expertesa en l'àmbit d'igualtat de gènere; en segon lloc, l'Oficina d'Igualtat és prou nova per a poder evitar biaixos de parcialitat;⁴ en tercer lloc, un equip intern permet aprofitar les sinergies, el coneixement institucional i les relacions de confiança teixides entre l'Oficina d'Igualtat i les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament, i, finalment, s'opta per un equip intern amb l'expectativa que els aprenentatges de l'avaluació siguin més permeables en l'elaboració del nou Pla d'igualtat.

A banda de l'equip avaluador que ha pilotat la recollida de dades, l'anàlisi i la redacció de l'informe, l'avaluació s'ha fet en coordinació amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament i amb les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris,⁵ ja que el Pla d'igualtat també atorga responsabilitats als grups parlamentaris perquè el despleguin. Aquesta coordinació ha consistit en la realització d'entrevistes per a recollir el seu coneixement i experiència en el desplegament del Pla, i la recollida de suggeriments a partir d'un primer esborrany de l'avaluació elaborat per l'Oficina d'Igualtat.

3. El Grup de Treball en Equitat de Gènere, actualment Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació, és compost per les persones de la Mesa que s'ocupen d'aquesta matèria, una d'elles en qualitat de coordinadora del grup de treball; per representants de tots els grups parlamentaris que hagin subscrit el compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament psicològic o sexual i, actualment, també la Declaració de compromís amb les polítiques d'igualtat del Parlament; per una persona en representació del Gabinet de Presidència; per una persona en representació del Consell de Personal; per un lletrat o lletrada, i per la tècnica d'igualtat.

4. L'Oficina d'Igualtat no es posa plenament en marxa fins al juliol del 2022, dos anys i mig després de l'entrada en vigor del Pla d'igualtat.

5. Es va convidar a participar totes les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris existents durant la XIII-XIV legislatura, però el Grup Parlamentari de VOX i el Grup Mixt, que en aquell moment estava format per tres membres del Partit Popular, no van respondre a la invitació.

Objectius i abast de l'avaluació

Per a l'avaluació del Pla d'igualtat, d'acord amb la metodologia de l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, s'ha aplicat la teoria del canvi. «Elaborar la teoria del canvi permet identificar les dimensions sobre les quals una política, programa o projecte pretenia incidir, i determinar i descriure quins recursos i activitats plantejava per transformar la realitat i, per tant, valorar com i en quina mesura ha aconseguit aquests objectius».⁶ És a dir, aplicar la teoria del canvi permet analitzar tot el procés per a avaluar si s'ha assolit l'impacte esperat amb l'objectiu de contribuir a una transformació estructural.

Per a fer-ho, és important identificar, en primer lloc, quin és l'impacte que es persegueix quan es dissenya una política concreta. En segon lloc, també és essencial identificar les accions i els instruments que s'han planificat amb l'objectiu de produir aquest impacte, i quins són els productes i els resultats obtinguts que han contribuït a aquest objectiu.

L'impacte que es busca amb un pla d'igualtat de gènere és, per definició, l'assoliment de la igualtat de gènere dins la institució, és a dir, l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets de les persones LGBTI al Parlament. El Pla d'igualtat inclou, per exemple, mesures per a millorar la representativitat del Parlament mitjançant els seus càrrecs electes, per a garantir la igualtat en els processos de selecció i promoció en la funció pública o per a assegurar entorns de treball en què es garanteixi la igualtat en la capacitat d'influència.

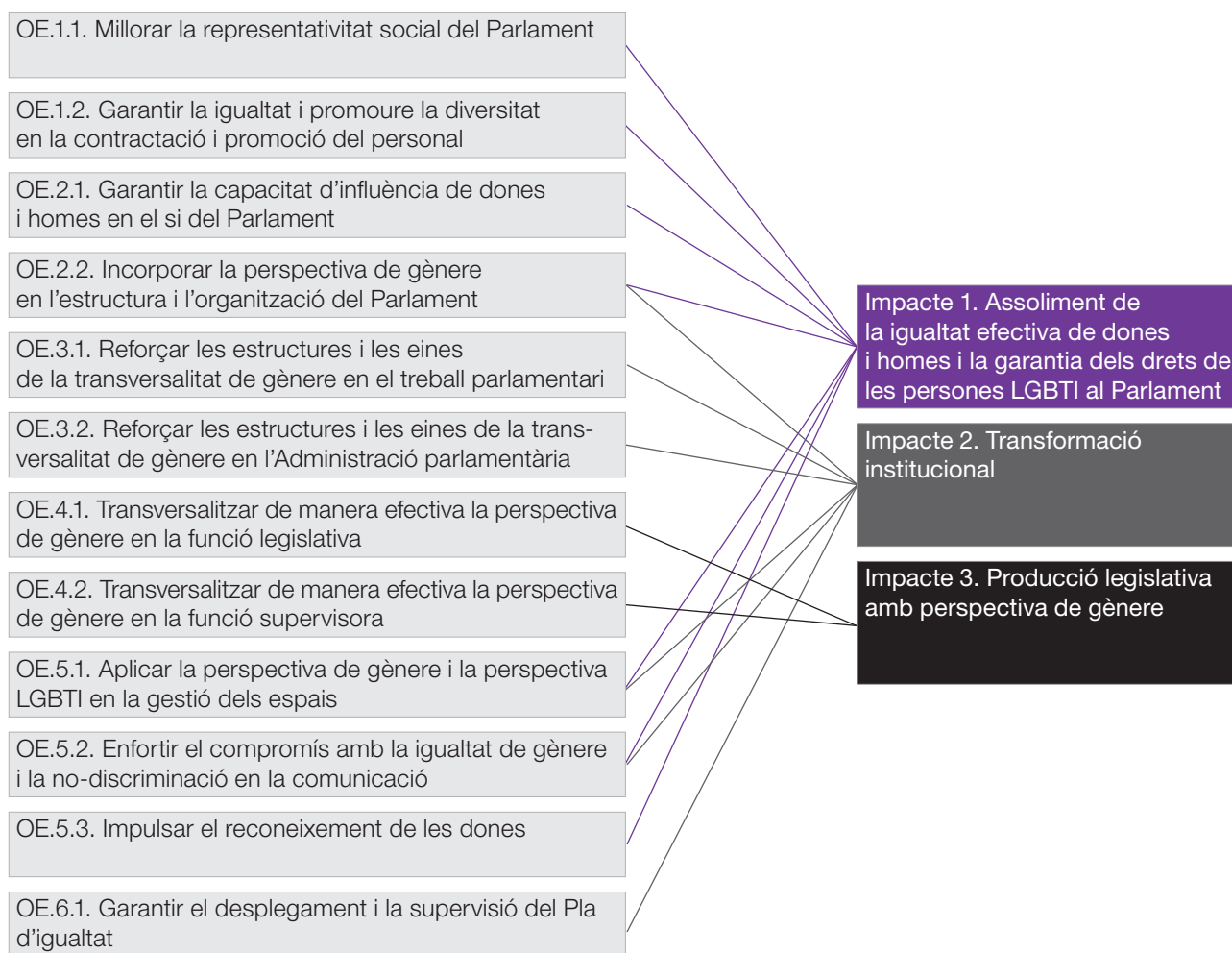
D'altra banda, la garantia de la igualtat de gènere propicia indirectament la transformació institucional cap a una organització sensible al gènere, així com la producció legislativa amb perspectiva de gènere. Amb l'assoliment de la paritat, es generen espais i maneres de treballar més sensibles a les desigualtats de gènere.

A més, el Pla d'igualtat del Parlament inclou accions concretes encaminades específicament a la transformació institucional, per exemple, amb les accions enfocades a reforçar les estructures i les eines de transversalitat de gènere, i també comprèn accions encaminades a la producció legislativa amb perspectiva de gènere, per exemple, mitjançant les accions incloses dins l'objectiu estratègic 4.1 sobre la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció legislativa.

En resum, amb l'aplicació de la teoria del canvi al Pla d'igualtat, s'identifiquen tres impactes esperats: l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets de les persones LGBTI al Parlament, la transformació institucional cap a una organització sensible al gènere i la producció legislativa amb perspectiva de gènere.

6. Quintana, J.; Cordoncillo, C.; Zalunardo, V., Moreno, S. (2022). *Avaluació de la Llei 17/2015 [en línia]: una anàlisi a partir dels discursos i un índex sintètic*. Barcelona: Ivàlua. P. 12

Figura 1. Teoria del canvi aplicada al Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023



Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, en definir l'objectiu de l'avaluació, cal recordar les conclusions de la metaavaluació de Bustelo⁷ amb relació a la necessitat d'incloure recomanacions concretes que permetin incorporar els aprenentatges del desplegament del Pla d'igualtat en futurs plans.

Per tant, l'objectiu de l'avaluació és, per una banda, l'anàlisi de l'assoliment dels impactes identificats des de la teoria del canvi examinant els resultats i el procés, i, per l'altra, la incorporació de recomanacions concretes per a futures accions.

L'anàlisi s'ha estructurat agrupant les accions per àrees temàtiques dins de cada objectiu estratègic definit al Pla d'igualtat i s'ha complementat amb una anàlisi final del Pla d'igualtat en conjunt, inclosa en l'apartat de conclusions.

7. Bustelo, M. (2003). «La evaluación y los planes de igualdad en el estado español». En: Dosal, P. (coord.). *¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?* [en línia]. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia. P. 127-152.

Criteris d'avaluació

Per a avaluar si el Pla d'igualtat ha assolit els impactes esperats mitjançant els productes i els resultats obtinguts, s'ha utilitzat un conjunt de criteris que es basen en la metodologia de l'EIGE⁸ i els criteris definits per Espinosa-Fajardo i Bustelo,⁹ que inclouen criteris de contingut i de procés. La determinació de criteris que ens permetin una anàlisi tant des del punt de vista del contingut com del procés s'adapta millor a l'aplicació de la teoria del canvi, ja que aquesta teoria també incorpora les dues dimensions.

En concret, els criteris que s'han utilitzat són els següents:

Inclusió del gènere: abordatge de les dimensions de gènere en els diversos moments del cicle polític i de manera contextualitzada.

Comprensió de la complexitat: grau en què s'entén i s'aborda la naturalesa estructural i sistèmica de les desigualtats de gènere, incloent-hi el canvi organitzacional com una dimensió necessària que cal explorar.

Contextualització de la igualtat de gènere: comprensió dels diversos significats i interpretacions de la igualtat de gènere atenent al context.

Interseccionalitat: atenció a la interrelació entre la desigualtat de gènere i altres factors de desigualtat.

Eficàcia: avaluació de fins a quin punt, per què i com la intervenció ha contribuït a l'assoliment dels objectius d'igualtat de gènere o a la reducció de les desigualtats de gènere (per exemple, canvis en la percepció dels rols de gènere), de com dones i homes s'han pogut beneficiar d'aquests canvis i de possibles efectes no desitjats sobre la igualtat de gènere.

Eficiència: anàlisi sobre l'assignació equitativa i eficient dels recursos i la seva adequació per a fer front a les desigualtats de gènere.

Coherència: anàlisi sobre fins a quin punt els diversos components es coordinen i es complementen per a mantenir els avenços en igualtat de gènere (coherència interna) i fins a quin punt s'interrelacionen amb altres intervencions per a aconseguir la igualtat de gènere en la societat (coherència externa).

Valor afegit: anàlisi dels canvis cap a l'assoliment de la igualtat de gènere que no s'haurien obtingut sense una intervenció promoguda o finançada pel Parlament.

Sostenibilitat: anàlisi del desenvolupament i la institucionalització de la capacitat de transversalitzar el gènere per mitjà de l'acció i del manteniment en el temps dels assoliments en matèria d'igualtat de gènere si l'acció es deixa de fer.

Identificació de resistències: avaluació de les reaccions que apareixen durant el procés de canvi, com el desplegament de normativa i polítiques d'igualtat, amb l'objectiu de mantenir l'estatu quo i oposar-se al canvi.

Compromís polític: nivell de compromís polític existent, al llarg del cicle de la política pública, en relació amb les dificultats i resistències emergents.

8. European Institute for Gender Equality (2022). *Gender-responsive evaluation* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 1 fitxer PDF (44 p.)

9. Espinosa-Fajardo, J.; Bustelo, M. (2019). «¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas». *Revista Española de Ciencia Política* [en línia]. Núm. 49 (2019), p. 151-172.

Participació i empoderament: grau de participació activa i de desenvolupament de capacitats per part de les persones –especialment, les dones– involucrades en la política.

Transformació incremental: canvis en matèria d'igualtat de gènere en relació amb els llegats prevalents en el context.

Taula 1. Criteris per a l'avaluació del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023

Criteris de contingut	Criteris de procés
Inclusió del gènere	Eficiència
Comprensió de la complexitat	Coherència
Contextualització de la igualtat de gènere	Valor afegit
Interseccionalitat	Sostenibilitat
Eficàcia	Identificació de resistències
	Compromís polític
	Participació i empoderament
	Transformació incremental

Font: elaboració pròpia a partir d'Espinosa-Fajardo i Bustelo (2019) i EIGE.

Recollida de dades

L'avaluació del Pla d'igualtat s'ha dut a terme mitjançant una combinació d'anàlisi quantitativa i qualitativa. La recollida de la informació s'ha fet entre el febrer i el desembre del 2024, és a dir, s'ha incorporat tota la informació disponible sobre les accions desplegades, els canvis normatius, etc., que han tingut lloc durant el 2024. Cal recordar que el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya ha estat prorrogat i, per tant, ha estat vigent durant tot aquest període.

En canvi, no s'hi han pogut incloure els indicadors del desplegament del Pla d'igualtat per al 2024, perquè encara no estaven disponibles en finalitzar el treball de camp.

En concret, l'avaluació del Pla d'igualtat inclou les dimensions següents:

Anàlisi de dades quantitatives: l'anàlisi quantitativa es basa principalment en els indicadors recollits en les memòries del desplegament del Pla d'igualtat per als anys 2021, 2022 i 2023,¹⁰ així com en informació complementària proporcionada per l'Administració parlamentària durant el treball de camp.

Anàlisi documental: per a l'anàlisi documental es parteix de la diagnosi que es va fer per a l'elaboració del Pla d'igualtat 2020-2023 i de les memòries del desplegament del Pla d'igualtat, i s'analitzen les millores incorporades. També s'analitzen els canvis en les disposicions internes (Reglament del Parlament de Catalunya i Estatuts del règim i el govern in-

10. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

teriors del Parlament de Catalunya) i els documents derivats de l'activitat parlamentària fins al desembre del 2024.

Anàlisi etnogràfica: s'actualitza l'anàlisi etnogràfica¹¹ duta a terme per a l'elaboració de l'actual Pla d'igualtat tenint en compte les accions que s'han desplegat durant aquest període en aquest àmbit.

Entrevistes: s'han entrevistat les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat i les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris¹² (per a més informació sobre les preguntes incloses en les entrevistes, consulteu l'annex I i l'annex II). Aquestes entrevistes analitzen la seva experiència com a responsables del desplegament del Pla d'igualtat.

Adicionalment, en el marc de la diagnosi prèvia al nou pla d'igualtat, s'han dut a terme un conjunt d'entrevistes per a analitzar la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i dels drets de les persones LGBTI. En aquestes entrevistes també s'han inclòs preguntes amb l'objectiu d'avaluar el coneixement i l'efectivitat d'algunes de les accions desplegades del Pla d'igualtat (per a més informació sobre les preguntes incloses en les entrevistes, consulteu l'annex III i l'annex IV).

El nombre de persones a qui s'havia previst entrevistar, en funció del perfil, va ser el següent:¹³

- Diputats i diputades:
 - Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar: 6
 - Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana: 6
 - Grup Parlamentari de Junts per Catalunya: 6
 - Grup Parlamentari de VOX en Cataluña: 2
 - Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar: 2
 - Grup Parlamentari d'En Comú Podem: 2
 - Grup Parlamentari de Ciutadans: 1
 - Grup Mixt: 1
- Personal eventual:¹⁴
 - Assessors/ores de la Mesa (Presidència i membres d'Esquerra Republicana i Socialistes i Units per Avançar): 3
 - Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar: 1
 - Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana: 1
 - Grup Parlamentari de Junts per Catalunya: 1
 - Grup Parlamentari de VOX en Cataluña: 1
 - Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar: 1

11. En el marc de la *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya* (Associació iQ, 2019), es va analitzar com el gènere s'inscrivía en les obres artístiques (quadres i escultures) i en la distribució dels espais.

12. Es va convidar a participar totes les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris existents durant la XIII-XIV legislatura. El Grup Parlamentari de VOX i el Grup Mixt, que en aquell moment estava format per representants del Partit Popular, no van respondre a la invitació per a organitzar les entrevistes i, per tant, no es té informació d'aquests grups.

13. Sempre que s'entrevistava més d'una persona del mateix col·lectiu o grup parlamentari, s'aplicaven criteris de paritat per a escollir qui s'entrevistaria. Com que les entrevistes es van planificar al final de la XIII-XIV legislatura, el nombre d'entrevistats es va definir tenint en compte el pes de la representació dels grups parlamentaris al final de la legislatura.

14. Es va vetllar per la paritat de les persones entrevistades d'entre el col·lectiu del personal eventual.

- Grup Parlamentari d'En Comú Podem: 1
- Grup Parlamentari de Ciutadans: 1
- Grup Mixt: 1
- Personal funcionari:
 - Lletrats/ades: 2
 - Assessors/ores lingüístics/ístiques: 2
 - Tècnics/tècniques de l'audiovisual: 1
 - Tècnics/tècniques d'informàtica: 2
 - Bibliotecaris/àries i arxivers/eres: 2
 - Periodistes: 1
 - Uixers/eres: 2
 - Xofers: 1
 - Auxiliars de visites i educatius: 2
 - Gestors/ores: 2
 - Comandaments superiors (caps de departament i assimilats): 2
 - Comandaments intermedis o assimilats (caps d'àrea, responsables, etc.): 2
 - Tècnics/tècniques de l'àmbit de gestió (de protocol, de la transcripció, d'Oïdoria, etc.): 2
 - Secretaris/àries: 2

Enquesta: també en el marc de la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla d'igualtat, s'ha dut a terme una enquesta per al personal de la cambra, els diputats i diputades, el personal assessor i el personal extern, que inclou periodistes, personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes d'obres, subministraments i serveis a la cambra. L'enquesta s'ha dut a terme entre el març i l'abril del 2024.

No obstant això, estadísticament, només s'han pogut tenir en compte els resultats de l'enquesta adreçada al personal eventual i funcionari (per a més informació sobre les preguntes de l'enquesta consulteu l'annex V), amb un error mostral del $\pm 7,2\%$, ja que per als diputats i diputades el nombre de respostes no ha estat suficient i per al personal extern no es pot calcular l'error mostral perquè es desconeix el nombre total de persones que componen aquest col·lectiu.

A l'enquesta, a banda de qüestions sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i dels drets de les persones LGBTI, es van incloure algunes preguntes amb l'objectiu d'avaluar el coneixement i l'efectivitat d'algunes de les accions desplegades del Pla d'igualtat.

Eix 1. La igualtat d'accés

OE.1.1. Millorar la representativitat social del Parlament

1.1.1. Incrementar la presència de diputades

Accions incloses:

A.1.1: Promoure les llistes cremallera per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

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.

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

A.1.4: Elaborar un dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades en les eleccions al Parlament.

Productes obtinguts:

Adopció de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en què es va incorporar l'obligació dels partits polítics d'elaborar plans d'igualtat i protocols per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista. L'article que regulava aquest requisit va ser declarat nul pel Tribunal Constitucional el 2024. No obstant això, la normativa estatal recull aquestes obligacions mitjançant la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes.

Elaboració del dossier **DT núm. 26 - Presència de dones en les llistes electorals**.

Resultats:

Taula 2. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la millora de la presència de diputades

Acció	Indicador	2021	2022	2023
A.1.1. Promoure les llistes cremallera per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.1.a. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades ¹⁵	40%	-	-
	I.1.1.b. Revisió de la llei aprovada	No	No	No

15. L'estadística s'ha calculat comptant només les llistes proclamades que han obtingut representació parlamentària en la circumscripció on han estat proclamades per a les eleccions al Parlament de Catalunya el 2021.

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Consulteu l'indicador I.1.1.a	Indicador recollit a A.1.1	Indicador recollit a 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 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	44,4%	44,4%	Dada no disponible
	I.1.3.b. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen protocol contra l'assetjament sexual	66,7%	66,7%	Dada no disponible
	I.1.3.c. Revisió de la llei aprovada	Sí	Sí	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	Sí	Sí
	I.1.4.b. Proporció de dones en les candidatures electorals dels partits que han obtingut representació	49,5%	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.¹⁶

Impacte esperat:

Assolir la igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de mesures que reforcin el dret a la participació política de les dones. També, mitjançant una major presència de diputades, promoure la transformació institucional cap a una organització sensible al gènere i la producció legislativa amb perspectiva de gènere.

Punts forts:

Inclusió del gènere: les accions incloses en aquesta secció cobreixen de manera àmplia els diversos aspectes que cal tenir en compte amb relació a l'objectiu de millorar la proporció de diputades. Aquestes accions inclouen mesures en matèria de quotes electorals, per una banda, i legislació per regular l'obligació dels partits de tenir plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament sexual per a fomentar organitzacions inclusives, que no expulsin les dones que potencialment es poden incorporar en les llistes electorals.

Les accions incloses en aquesta secció també preveuen l'elaboració d'un dossier sobre la presència de les dones en les candidatures que analitzi l'evolució i la relació entre la presència de dones a les candidatures i la proporció de dones parlamentàries.

Tanmateix, la formulació de l'acció 1.3 amb relació als protocols hauria d'incloure un abordatge més ampli, més enllà de l'assetjament sexual, per a incorporar totes les formes de violència masclista que es manifesten en l'àmbit de la política, d'acord amb la legislació catalana en aquesta matèria i amb la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes.

16. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Comprensió de la complexitat: les mesures d'aquesta secció inclouen eines que cobreixen totes les àrees de l'activitat d'un partit, com són els processos electorals i l'organització interna mitjançant plans d'igualtat i protocols, i, per tant, reflecteixen una comprensió de la dimensió estructural de les desigualtats de gènere. A més, els protocols previstos en la legislació inclouen també la militància i els càrrecs electes, no només el personal del partit.

Coherència: les mesures encaminades a assegurar la presència de les dones són essencials per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes i són coherents amb la resta d'accions del Pla d'igualtat. Sense la presència de les dones no hi pot haver igualtat.

Valor afegit: les quotes són una eina eficaç per a augmentar la presència de les dones. L'impacte de la incorporació de criteris de paritat en la llei electoral s'ha reflectit en l'augment del percentatge de diputades.¹⁷

D'altra banda, els plans d'igualtat i els protocols contra la violència masclista proporcionen els mecanismes necessaris per a assegurar organitzacions polítiques inclusives, que facilitin l'entrada de diputades.

Sostenibilitat: la incorporació d'obligacions mitjançant la legislació té un efecte que perdura en el temps. Així mateix, l'elaboració de plans d'igualtat té com a objectiu fomentar la transformació de les organitzacions cap a un nou paradigma d'igualtat sostenible en el temps.

Transformació incremental: quatre dels vuit partits amb representació parlamentària durant la XIII-XIV legislatura tenen normativa interna per a l'elaboració de llistes cremallera i un cinquè partit té en compte les llistes cremallera com a criteri que s'ha de prioritzar. No es té informació dels altres tres partits.

Dels cinc partits amb representació que han proporcionat informació, tots disposen de protocols i dos disposen de plans d'igualtat a finals del 2023.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: hi ha una gran diferència en el contingut dels protocols dels partits.

Eficàcia: malgrat que no existia l'obligació legal d'establir llistes cremallera en les darreres eleccions al Parlament de Catalunya,¹⁸ la majoria de partits¹⁹ les inclouen en la seva normativa interna. Alguns les inclouen en els estatuts, de manera que tenen un caràcter permanent i no s'han de posar a cada convocatòria. Altres partits les inclouen en la normativa que regula l'elaboració de les candidatures per a cada convocatòria electoral.

A més, els partits que tenen llistes cremallera també apliquen, a efectes pràctics, criteris de paritat entre els caps de llista, encara que no disposin de normativa que ho reguli.

17. Verge, T. (2023). «'It's the Party, Stupid!': Success of and Resistance to Gender Quotas in Spain.» En: S. Lang; P. Meier; B. Sauer (ed.): *Party Politics and the Implementation of Gender Quotas. Resisting Institutions*. Cham: Palgrave Macmillan. P. 341-358.

18. L'agost del 2024 va entrar en vigor la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes, que inclou l'obligació d'incorporar llistes cremallera en les candidatures electorals.

19. Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

En canvi, amb relació als protocols, les mesures i el grau d'abordatge de les desigualtats i la violència és molt divers en funció del partit. D'altra banda, només dos partits disposaven de plans d'igualtat a finals del 2023.

Identificació de resistències i compromís polític: el compromís polític és irregular. Per una banda, les mesures que s'analitzen en aquesta secció s'han inclòs en el Pla d'igualtat del Parlament i el grau de compliment amb relació a l'ús de les llistes cremallera i a l'adopció de protocols és bastant elevat. No obstant això, amb relació a incorporar llistes cremallera en la legislació catalana o l'elaboració de plans d'igualtat als partits, el compromís ha estat menor.

Participació i empoderament: les quotes són, per se, mesures per a fomentar la participació. A més, els plans d'igualtat i els protocols contra les violències masclistes als partits són mesures que fomenten entorns inclusius i, per tant, promouen la participació. Tanmateix, la legislació que obliga a elaborar plans d'igualtat i protocols no inclou cap requisit sobre el seu procés d'elaboració i sobre la incorporació de la vivència de les dones que participen en aquestes organitzacions.

Punts febles:

Interseccionalitat: la perspectiva interseccional no s'incorpora en les accions incloses en aquesta secció.

Recomanacions:

- Establir pautes i criteris per a elaborar plans d'igualtat de gènere i protocols contra les violències masclistes per als partits que incorporin una perspectiva interseccional.
- Incloure mesures de participació en l'elaboració de plans d'igualtat i protocols.

1.1.2. Apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats

Accions incloses:

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.

A.1.6: Crear un programa de mentoria o mentoria inversa entre membres del Parlament i persones de col·lectius infrarepresentats a la cambra.

Productes obtinguts:

Modificació del procediment per a incorporar la remuneració de les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari.

Resultats:

Taula 3. Indicadors del Pla d'igualtat sobre l'apropament del Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	6	10	7
	I.1.5.b. Nombre d'estudiants que fan les pràctiques curriculars, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat	Dones: 3 Homes: 3	Dones: 5 Homes: 5	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	0	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	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.²⁰

Impacte esperat:

Assolir la igualtat efectiva per mitjà de mesures que afavoreixin la igualtat en l'accés, de manera que beneficiïn totes les dones i totes les persones del col·lectiu LGBTI en la seva diversitat. També, mitjançant una major presència de persones de grups històricament infrarepresentats, promoure la transformació institucional cap a una organització sensible a la diversitat.

Punts forts:

Interseccionalitat: les mesures enfocades a l'acostament a grups històricament infrarepresentats faciliten la resposta a les discriminacions interseccionals.

Coherència: les mesures de promoció de la igualtat en l'accés per a col·lectius infrarepresentats són mesures que asseguren que les mesures enfocades a garantir la igualtat en l'accés beneficiïn totes les dones i totes les persones del col·lectiu LGBTI en la seva diversitat.

Valor afegit: aquestes mesures faciliten la participació de grups que normalment no interaccionen amb el Parlament i fomenten la transformació cap a una institució més inclusiva i representativa. En particular, la remuneració de les pràctiques facilita la diversitat de classe de les persones que accedeixen a les pràctiques curriculars.

Sostenibilitat: amb la incorporació de persones de col·lectius històricament infrarepresentats s'assegura que aquesta perspectiva es tingui en compte de manera sostenible en el temps. D'altra banda, l'augment

20. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

de la diversitat entre les persones que accedeixen a les pràctiques curriculars i als programes de mentoria pot tenir un impacte positiu en la diversitat de les persones que posteriorment participin en els processos selectius del Parlament o en l'activitat política.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: les accions incloses en l'eix 1 estan enfocades a garantir la igualtat en l'accés. La secció «1.1.1. Incrementar la presència de diputades» i la secció «OE.1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contractació i promoció del personal» inclouen mesures destinades als càrrecs electes i en l'àmbit del funcionariat. La participació de la societat civil s'aborda a la secció «3.1.2. Compareixences» i a la secció «OE.4.2. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció supervisora» mitjançant l'acció 4.10. Aquesta secció, en canvi, inclou mesures adreçades als estudiants en pràctiques o a joves de col·lectius històricament infrarepresentats.

No obstant això, també hi ha altres col·lectius que es relacionen de manera habitual amb el Parlament per als quals el Pla d'igualtat no ha incorporat mesures de foment de la diversitat. Aquest és el cas, per exemple, del personal eventual i del personal d'empreses externes que presten serveis al Parlament i que hi treballen de manera habitual (personal d'informàtica, del restaurant, etc.).

D'altra banda, amb relació a les pràctiques curriculars, només s'inclouen pràctiques universitàries. La inclusió de cicles formatius podria contribuir a millorar la diversitat i representativitat de l'alumnat que fa pràctiques al Parlament.

Comprensió de la complexitat: les accions incloses en aquesta secció se centren a fomentar l'acostament a grups infrarepresentats mitjançant pràctiques curriculars i programes de mentoria, però aquesta perspectiva cal incorporar-la de manera sistematitzada per a tots els col·lectius que treballen de manera habitual al Parlament. La infrarepresentació de determinats grups respon a una discriminació sistèmica que cal afrontar de manera integral.

Identificació de resistències: s'han detectat dificultats per a dur a terme una acció coordinada amb actors externs, per exemple, amb les universitats, per a millorar la difusió de les pràctiques universitàries i arribar a col·lectius més diversos.

En l'àmbit polític no s'han detectat resistències explícites amb relació a les accions incloses en aquesta secció i, de fet, la modificació de les bases reguladores de les pràctiques universitàries perquè fossin remunerades s'ha dut a terme per iniciativa política. No obstant això, la creació del programa de mentoria no s'ha prioritzat.

Compromís polític: el Parlament va organitzar una delegació a Escòcia, el 2023, amb l'objectiu d'intercanviar bones pràctiques amb el Parlament d'Escòcia en l'àmbit de la igualtat de gènere i, en particular, sobre el seu programa de mentoria. Tanmateix, ha mancat un impuls posterior per a posar en pràctica el programa de mentoria a partir de l'experiència escocesa.

En canvi, amb relació a les pràctiques universitàries, tal com s'esmenta al punt anterior, la modificació de les bases reguladores per a incloure la remuneració de les pràctiques respon a una iniciativa política.

Participació i empoderament: les accions incloses en aquesta secció van encaminades a facilitar la participació. Amb tot, caldria iniciar un diàleg amb les universitats per a millorar de manera efectiva la inclusió de persones de grups infrarepresentats en les pràctiques curriculars al Parlament.

Transformació incremental: durant el període analitzat, els avenços amb relació a les accions incloses en aquesta secció han estat limitats. No obstant això, cal destacar que s'ha modificat el procediment per a la realització de pràctiques curriculars per a incorporar la remuneració de les pràctiques en l'àmbit parlamentari. Aquesta mesura fomenta la diversitat de classe de les persones que accedeixen als programes de pràctiques.

Punts febles:

Contextualització de la igualtat de gènere: s'han identificat dificultats per a desplegar mesures que fomentin la diversitat en l'accés al Parlament. Amb relació a la diversitat de gènere, sovint les mesures se centren en l'aplicació de quotes. Tanmateix, l'aplicació de quotes sobre altres aspectes és més difícil d'aplicar. Les quotes s'han de regular per llei i, a més, hi ha la dificultat afegida de consensuar els criteris per a acreditar la pertinença a alguns grups minoritzats i històricament discriminats.

Alternativament, hi ha altres mesures per a fomentar la participació de persones de grups infrarepresentats. Per exemple, mitjançant accions comunicatives per a donar a conèixer la institució i les mesures que s'apliquen per a assegurar la igualtat en la capacitat d'influència i garantir que les persones que pertanyen a grups històricament infrarepresentats podran participar, en igualtat de condicions, en entorns inclusius i lliures de discriminació. No obstant això, les mesures de foment de la participació són més difuses i poden ser enteses de manera diferent pels actors que les han de desplegar.

Eficàcia: a banda de les deficiències analitzades en l'apartat sobre la inclusió del gènere, sobre el programa de pràctiques curriculars es detecten les qüestions següents:

- La remuneració de les pràctiques i els processos de selecció públics faciliten la participació dels grups socials històricament infrarepresentats, en particular pel que fa a diversitat de classe social. Com a resultat de la primera convocatòria en què s'aplicava aquest criteri, cinc estudiants, quatre homes i una dona, van fer pràctiques al Parlament de Catalunya. D'aquesta situació se n'extreuen tres conclusions. En primer lloc, que per a aquesta edició hi ha un fort biaix de gènere; en segon lloc, que per a mesurar correlacions fan falta dades per a un període temporal més llarg, i, en tercer lloc, que no es disposa de dades, més enllà del gènere, sobre la possible pertinença a grups infrarepresentats de les persones que fan pràctiques al Parlament que permetin avaluar l'efectivitat de l'acció.
- Amb relació a altres mesures per a fomentar la diversitat de les persones que accedeixen a les pràctiques curriculars del Parlament, cal millorar el diàleg amb les universitats per a analitzar conjuntament els reptes i les possibles mesures que s'han de desplegar.
- Finalment, amb l'objectiu d'arribar a col·lectius més diversos, caldria valorar si les pràctiques curriculars es podrien obrir a l'alumnat de cicles formatius.

Pel que fa a la creació d'un programa de mentoria o mentoria inversa, es va identificar que l'experiència del Parlament escocès es va poder dur a terme de manera eficaç gràcies a la coordinació amb entitats juvenils, que tenien la capacitat d'arribar a diversos col·lectius de tot el territori.

Recomanacions:

- Incloure mesures enfocades a augmentar la diversitat entre el personal eventual.
- Incloure mesures de foment de la diversitat en els contractes dels serveis que es proveeixen amb personal extern.
- Ampliar les pràctiques curriculars ofertes pel Parlament incorporant pràctiques per a cicles formatius.
- Iniciar un diàleg amb les universitats per a fomentar la participació de grups històricament infrarepresentats.
- Estudiar la possibilitat de signar un conveni amb el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya per a crear el programa de mentoria previst a l'acció 1.6.

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

Accions incloses:

A.1.7: Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció, incloent-hi la valoració dels coneixements i mèrits.

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

A.1.9: Promoure la inserció laboral de les persones transgènere en el Parlament.

Productes obtinguts:

No s'han obtingut productes per a aquest període.

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 4. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la garantia de la igualtat i la promoció de la diversitat en la contractació i promoció del personal

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No
	I.1.7.b. Proporció de concursos que inclouen clàusules amb perspectiva de gènere	0	0	0
	I.1.7.c. Nombre de sol·licituds desagregat per sexe	Dones: 202 Homes: 192	Dones: 196 Homes: 165	Dones: 85 Homes: 75
	1.17.d. Nombre de candidats i candidates aptes	Dones: 35 Homes: 30	Dones: 33 Homes: 20	Dones: 30 Homes: 20
	1.17.e. Nombre de candidats i candidates amb plaça	Dones: 9 Homes: 4	Dones: 9 Homes: 3	Dones: 23 Homes: 15

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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 ²¹	Dones: 14 Homes: 13	Dones: 51 Homes: 34	Dones: 62 Homes: 36
A.1.9. Promoure la inserció laboral de les persones transgènere en el Parlament.	I.1.9. Nombre de persones transgènere contractades	Dades no disponibles	Dades no disponibles	Dades no disponibles

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.²²

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 5. Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual) pel que fa a la valoració del procediment de promoció

El procediment de promoció és just i objectiu				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	10,6%	7,4%	0,0%	9,2%
Bastant d'acord	25,8%	48,1%	20,0%	31,6%
Poc d'acord	28,8%	14,8%	40,0%	25,5%
Gens d'acord	24,2%	14,8%	40,0%	22,4%
Sense resposta	10,6%	14,8%	0,0%	11,2%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).²³

Impacte esperat:

Assolir la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI per mitjà de mesures que afavoreixin la igualtat en l'accés entre el personal, mitjançant una major presència de dones i de persones del col·lectiu LGBTI i promovent la transformació institucional cap a una organització sensible al gènere.

Punts forts:

Inclusió del gènere: les mesures incloses en aquesta secció aborden els diversos aspectes amb relació al foment de la igualtat en l'accés a la funció pública. Aquestes mesures inclouen la paritat dels tribunals de selecció i la incorporació de la perspectiva de gènere en «concursos d'accés i de promoció» (sic). També s'inclouen mesures específiques per a col·lectius especialment discriminats en l'accés al món laboral, com és el cas de les persones trans.

21. Malgrat que els indicadors han recollit la dada agregada per a tots els tribunals que s'han constituït anualment, a les memòries anuals del desplegament del Pla d'igualtat s'ha analitzat la proporció de tribunals, que han comptat amb un mínim del 40% de dones. El 2021 ho van fer el 83% dels tribunals; el 2022, vora el 92%, i el 2023, el 96%.

22. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

23. Per a l'elaboració d'aquesta taula només s'han comptabilitzat les respostes del personal funcionari.

Comprensió de la complexitat: aquestes accions són conseqüència d'un abordatge integral de la perspectiva de gènere en els processos de contractació de personal, i responen a una comprensió de la discriminació estructural que pateixen les dones i les persones amb gènere no normatiu en una societat patriarcal.

Coherència: incorporar criteris de selecció amb perspectiva de gènere i assegurar la paritat dels tribunals de selecció són mecanismes per a evitar el biaix de gènere en la selecció del personal i, per tant, són mesures coherents amb l'objectiu de garantir la igualtat en l'accés.

D'altra banda, preveure mesures enfocades específicament a grups vulnerabilitzats contribueix a fer que les mesures beneficiïn tots els col·lectius.

Valor afegit: les mesures incloses en aquesta secció contribueixen a reduir biaixos en els processos de selecció i a fomentar la inserció laboral de les persones trans.

Sostenibilitat: un cop establerta la metodologia per a incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció i provisió, aquests criteris es poden incorporar en futurs processos. A més, els programes d'inserció laboral contribueixen a trencar barreres i faciliten l'ocupabilitat futura de les persones trans mitjançant la formació de les persones que participen en aquests programes i la transformació de les institucions que els organitzen cap a organitzacions més inclusives i lliures de discriminació.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció i provisió no s'ha dut a terme a causa d'una dificultat per a identificar les mesures concretes que cal incorporar en cada procés.

Així mateix, hi ha una barreja de terminologia en la definició de les accions d'aquesta secció. Per una banda, es parla de la perspectiva de gènere en els «concursos d'accés i promoció» i, per l'altra, es parla d'establir la paritat en els «processos de selecció i provisió». Els Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya (ERGI) utilitzen la nomenclatura «selecció» per a parlar d'accés al cos de funcionaris del Parlament i «provisió» per a cobrir «llocs de treball reservats als funcionaris del Parlament». Els ERGI, a més, defineixen el sistema de «promoció interna» com un mecanisme dins dels processos de selecció pel qual es reserven entre un 20% i un 50% de les places convocades als funcionaris del Parlament que compleixin els requisits de titulació.

D'altra banda, el concepte de «promoció», ja sigui entès exclusivament com a promoció interna dins dels processos de selecció o com a mobilitat vertical també en la provisió de llocs de treball (per exemple, per a proveir un lloc de treball amb rang de comandament), encaixa també dins la lògica de la capacitat d'influència.

Amb relació al concepte «concurs» inclòs en l'acció 1.7, o bé s'utilitza com a sinònim de procés, o bé exclou els mecanismes dels processos de selecció via «oposició» i «concurs oposició».

Així, la nomenclatura utilitzada al Pla d'igualtat i als ERGI és diferent i no hi ha unes equivalències unívokes, sinó que els conceptes s'entrellacen i dificulten el desplegament de les accions, i també la recollida d'indicadors que donin informació sobre la igualtat en l'accés i la igualtat en la capacitat d'influència.

Interseccionalitat: la perspectiva interseccional no s'incorpora de manera explícita en les accions d'aquesta secció. No obstant això, quan es despleguin les accions relacionades amb la incorporació de la perspectiva de gènere als processos de selecció i provisió es pot incorporar aquesta perspectiva. D'altra banda, també s'inclou una acció específica adreçada al col·lectiu trans, que és un dels grups més discriminats d'entre les dones i les persones del col·lectiu LGBTI.

Eficàcia: per al període d'anàlisi, s'ha garantit una presència del 40% de dones en la composició de la majoria dels tribunals de selecció. El 2021²⁴ han garantit aquesta presència el 83% dels tribunals; el 2022,²⁵ vora el 92%, i el 2023,²⁶ el 96%.

D'altra banda, per al període d'anàlisi s'han contractat més dones que homes, una situació que és habitual en el sector públic perquè proveeix unes condicions de treball estables i més propícies a la conciliació.

En canvi, la perspectiva de gènere no s'ha incorporat als processos de selecció i provisió per les dificultats que s'han identificat en l'apartat sobre la contextualització de la igualtat de gènere. Per a poder abordar aquests reptes, s'ha valorat encarregar l'elaboració d'una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció i provisió que s'adapti al tipus de personal que treballa al Parlament o la formació específica en matèria d'igualtat per al personal de Recursos Humans.

A més, amb relació a la valoració dels processos de promoció, es detecta un biaix de gènere. Mentre que el 55,6% dels homes estan molt o bastant d'acord amb l'afirmació «el procediment de promoció és just i objectiu», entre les dones aquest percentatge és del 36,4%. No es tenen dades de la proporció d'homes i dones que han accedit a una promoció en relació amb la proporció d'homes i dones de la plantilla per a poder analitzar si la percepció es correspon amb la situació real.

Pel que fa a la promoció de la inserció laboral de les persones trans, amb la legislació vigent no és possible establir quotes per a aquest col·lectiu en els processos de selecció de funció pública. Tanmateix, existeixen experiències en l'àmbit municipal per al foment de l'ocupació de les persones d'aquest col·lectiu, que s'han fet amb conveni o amb finançament del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). Així, s'ha estudiat la possibilitat de signar un conveni amb el SOC. En el moment de tancar l'avaluació, el SOC estava valorant la viabilitat d'aquesta opció.

Identificació de resistències: no s'ha disposat de recursos per a analitzar els processos de selecció i provisió i establir criteris per a incorporar-hi la perspectiva de gènere.

Compromís polític: la incorporació d'aquestes accions al Pla d'igualtat és un reflex del compromís polític cap a aquestes mesures. Tampoc s'ha detectat cap dificultat explícita per al desplegament d'aquestes accions. No obstant això, aquestes accions no s'han prioritzat políticament.

24. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

25. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

26. Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Participació i empoderament: si bé l'acció 1.8 garanteix la paritat en els tribunals de selecció, no s'identifiquen altres mesures que incorporin la participació i l'empoderament de les dones en els processos de selecció i promoció.

Transformació incremental: la transformació incremental ha estat escassa. Durant el període d'anàlisi s'ha limitat a la incorporació d'un mínim del 40% de dones en la composició de la majoria dels tribunals de selecció.

Recomanacions:

- Elaborar una guia per a incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció i provisió que s'adapti al tipus de personal del Parlament.
- Recollir les mesures de mobilitat vertical, i els indicadors adequats per a mesurar-ne el progrés, dins l'eix 2 sobre la igualtat en la capacitat d'influència.
- Organitzar formació competencial especialitzada per al personal de Recursos Humans.
- Si es confirma la viabilitat, signar un conveni amb el SOC per a la promoció de la inserció laboral de les persones trans.

Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència

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

Accions incloses:

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.

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.

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.2.4: Promoure la composició equilibrada en els càrrecs de responsabilitat amb relació al pes de les dones i els homes en la plantilla.

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

A.2.6: Establir el criteri de paritat de gènere en la composició del Consell de Personal.

Productes obtinguts:

Cap de les accions ha generat productes concrets. El Reglament del Parlament de Catalunya (RPC) i els ERGI no s'han modificat en aquest sentit. Malgrat tot, en l'anàlisi dels resultats es detecten alguns avenços a efectes pràctics.

Resultats:

Taula 6. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la garantia de la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No
	I.2.1.b. Proporció de dones en la Mesa	57,1 %	57,1 %	57,1 %
	I.2.1.c. Proporció de dones en la Junta de Portaveus	46,7 %	40 %	60 %
	I.2.1.d. Proporció de dones en les meses de les comissions	55 %	60,2 %	56,5%

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No
	I.2.2.b. Proporció de dones en les comissions parlamentàries	47,8 %	47,4 %	49%
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	No	No
	I.2.3.b. Proporció de dones presidentes dels grups parlamentaris	25 %	25 %	14%
	I.2.3.c. Proporció de dones portaveus dels grups	50 %	55,6 %	60%
A.2.4. Promoure la composició equilibrada en els càrrecs de responsabilitat en relació al pes de les dones i els homes en la plantilla.	I.2.4.a. ERGI revisats	No	No	No
	I.2.4.b. Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària	55,6 %	59,3 %	58,7%
A.2.5. Promoure, en igualtat de mèrits, la contractació de personal del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o en el departament corresponent.	I.2.5.a. ERGI revisats	No	No	No
	I.2.5.b. Proporció de dones i homes entre les persones contractades	D: 54,5% H: 45,5%	D: 73,1% H: 26,9%	D: 22,2% H: 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	No	No
	I.2.6.b. Proporció de dones en el Consell de Personal	66,7 %	66,7 %	66,7%

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.²⁷

Per a l'acció 2.2 també és important analitzar, per a cada grup parlamentari, el percentatge de comissions en les quals hi ha representació paritària.²⁸ Per al període d'anàlisi, aquesta dada 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.

A 31 de desembre de 2023, la representació del Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar és paritària en el 32% de les comissions on té assignades dues, quatre o més persones, mentre que per a Esquerra Republicana i Junts per Catalunya aquesta xifra és del 44%. Socialistes i Units per Avançar i Esquerra Republicana no estan representats per tres persones en cap de les comissions, i Junts per Catalunya està representat per dues dones i un home en l'única comissió on té tres representants.

Impacte esperat:

L'objectiu estratègic 2.1 persegueix l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament mitjançant quotes i mesures d'acció

27. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

28. 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%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe, d'acord amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

positiva que assegurin la presència de les dones en els diversos espais del Parlament, tant en l'àmbit polític com en l'Administració parlamentària. Aquestes accions estan dissenyades per a lluitar contra la segregació vertical i la segregació horitzontal.

Punts forts:

Inclusió del gènere: les accions incloses dins aquest objectiu estratègic cobreixen els diversos espais, tant en l'àmbit polític com el de l'Administració parlamentària, i s'aborda tant la segregació vertical com la segregació horitzontal.

Comprensió de la complexitat: les quotes i les mesures d'acció positiva per a assegurar la presència de dones en els òrgans de decisió, per si soles, no posen fi a les barreres estructurals que pateixen les dones per a poder-ne garantir la capacitat d'influència lliure de discriminacions. És per això que aquest eix es complementa amb un segon objectiu estratègic enfocat a garantir que les condicions de treball siguin inclusives i lliures de discriminació. En conjunt, els dos objectius estratègics engloben les dues dimensions que cal treballar per a garantir la igualtat en la capacitat d'influència.

Eficiència: ni les quotes, ni les clàusules de desempat en els processos de selecció tenen un impacte sobre l'eficiència dels procediments. Per tant, des d'aquest punt de vista, les accions incloses en aquest objectiu estratègic són neutres.

Coherència: les quotes i les mesures d'acció positiva assegurin la presència de dones en els òrgans de decisió i, per tant, són mesures coherents amb l'objectiu de garantir la igualtat en la capacitat d'influència. D'altra banda, aquest eix es complementa de manera coherent amb un segon objectiu estratègic enfocat a garantir que les condicions de treball siguin inclusives i lliures de discriminació perquè la presència de les dones es pugui traduir en una capacitat real d'incidència sobre la presa de decisions.

Valor afegit: l'impacte positiu de les quotes amb relació a la presència de les dones s'ha demostrat empíricament, per exemple, amb l'evolució de la presència de diputades amb relació a l'evolució de la regulació de quotes en l'àmbit electoral.²⁹ D'altra banda, les mesures adreçades a combatre la segregació horitzontal contribueixen a garantir la presència de dones en tots els àmbits i a combatre els biaixos en l'elaboració de legislació i polítiques en àmbits tradicionalment masculinitzats.

Participació i empoderament: per se, assegurar la presència de les dones és un mecanisme per a fomentar la participació i l'empoderament. La participació i l'empoderament es fomenta accedint a la presa de decisions i exercint el poder. No obstant això, perquè la participació i l'empoderament siguin plens, cal complementar les accions d'aquest objectiu estratègic amb mesures que assegurin un entorn de treball inclusiu i lliure de discriminacions. Aquesta qüestió s'aborda amb les accions incloses en l'OE.2.2.

29. Verge, T. (2023). «'It's the Party, Stupid!': Success of and Resistance to Gender Quotas in Spain.» En: S. Lang; P. Meier; B. Sauer (ed.): *Party Politics and the Implementation of Gender Quotas. Resisting Institutions*. Cham: Palgrave Macmillan. P. 341-358.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: en el desplegament de les accions incloses en aquest objectiu estratègic s'ha utilitzat el concepte de paritat definit en la legislació catalana. En canvi, hi ha una manca de claredat sobre en quins processos s'han d'aplicar les clàusules de desempat, és a dir, només en sectors masculinitzats, de manera sistemàtica per a tots els processos selectius o en sectors on no hi hagi paritat.

Eficàcia: els resultats mostren que el compromís adquirit en el Pla d'igualtat amb relació a la presència paritària en els òrgans de decisió ha generat una evolució positiva de la presència de les dones en els diversos espais del Parlament, sobretot amb relació a la Mesa, la Junta de Portaveus i els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària.

No obstant això, no s'ha dut a terme una reforma del RPC ni dels ERGI que transformi aquestes accions en mesures vinculants. En conseqüència, hi ha certs espais en què no s'ha assolit la paritat. Per exemple, en la presidència dels grups parlamentaris.

D'altra banda, amb els indicadors actuals no es pot avaluar l'eficàcia d'aquestes accions per a evitar la segregació horitzontal. En l'àmbit polític, malgrat recollir les dades agregades sobre la presència de dones en el conjunt de les comissions i en el conjunt de les meses de les comissions, aquests indicadors no permeten analitzar si hi ha una segregació per àrees temàtiques. Puntualment, per a la memòria del 2023³⁰ del desplegament dels eixos del Pla d'igualtat, s'ha fet una anàlisi de la composició de les comissions per grup parlamentari (per a més informació consulteu l'apartat «Resultats» d'aquesta secció). Amb aquesta anàlisi s'ha pogut veure que els grups parlamentaris analitzats no tenen una representació paritària en la majoria de comissions, malgrat que, durant les entrevistes que se'ls han fet, es detecta que tenen la percepció que la fomenten.

En l'àmbit de l'Administració parlamentària només s'ha recollit la dada sobre les noves contractacions, però no s'ha recollit la dada sobre la proporció que això representa amb relació a la composició dels departaments. Addicionalment, en diversos processos de selecció s'ha incorporat una clàusula de desempat, però actualment s'ha deixat d'incorporar perquè aquesta mesura no s'ha inclòs en els ERGI i, per tant, no té cobertura jurídica en una norma amb rang de llei.

Tampoc consta cap procés de selecció durant aquest període en què s'hagin hagut d'aplicar les clàusules de desempat. A més, en cas que s'hagués hagut d'aplicar algun criteri de desempat, el criteri del sexe infrarepresentat s'havia afegit com el darrer dels criteris.

Sostenibilitat: malgrat l'evolució positiva, la paritat encara no s'aplica de manera sistemàtica. Per exemple, les dades demostren que no tots els grups parlamentaris respecten la paritat o que la paritat es respecta per a determinats càrrecs, però no per a tots. D'altra banda, en els casos en què les dades mostren que sí que s'aplica, no es disposa d'un període d'implantació prou llarg per a assegurar que la paritat es mantindrà al llarg del temps sense mesures vinculants. En aquest sentit, a les entrevistes als diputats i diputades es detecta una opinió majoritària, però no unànime, a favor de les quotes obligatòries.

30. Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Identificació de resistències: al llarg dels anys de vigència del Pla d'igualtat no s'ha aconseguit reformar el RPC ni els ERGI per a introduir aquestes qüestions. Malgrat la tendència a incorporar a efectes pràctics criteris de paritat, quan es tracta de traduir-ho en normes vinculants no s'ha aconseguit. Les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris han expressat dues dificultats: alguns grups expressen reticències envers les quotes vinculants i, a això, s'hi afegeix que la reforma del RPC és difícil de consensuar per la diversitat d'aspectes que inclou i perquè alguns d'aquests aspectes són políticament sensibles. De manera similar, la reforma dels ERGI també és difícil, ja que també és percebuda com un procés complex pels grups parlamentaris.

Compromís polític: malgrat que la paritat ha augmentat, es detecta que la reforma del RPC i dels ERGI vinculada al Pla d'igualtat no és prioritzada per la majoria dels grups parlamentaris.

Adicionalment, alguns grups parlamentaris expressen que la responsabilitat de qui ha d'iniciar la reforma del RPC i dels ERGI derivada del Pla d'igualtat queda diluïda.

Transformació incremental: l'evolució dels indicadors que es detallen en l'apartat «Resultats» indica que la presència de les dones en òrgans i posicions de decisió és cada vegada més elevada. Malgrat tot, encara no és generalitzada.

Punts febles:

Interseccionalitat: les accions compreses en aquest objectiu estratègic no inclouen una mirada interseccional. La legislació vigent només estableix certes quotes per raó de gènere i per discapacitat, però no per altres casuístiques. D'altra banda, hi ha una dificultat de definir criteris de consens per a identificar diversos grups històricament infrarepresentats. Aquest fet dificulta la inclusió de quotes en la legislació i l'aplicació de mesures d'acció positiva, com ara les clàusules de desempat en els processos de selecció.

Recomanacions:

- Actualitzar, si escau, l'informe d'impacte de gènere (IIG) del RPC un cop s'hagi aprovat el nou pla d'igualtat i promoure una reforma sectorial del RPC en què només s'abordin les qüestions vinculades al Pla d'igualtat.
- Elaborar un IIG com a pas previ de la reforma dels ERGI (acció 3.10 del Pla d'igualtat de gènere 2020-2023, que encara no s'ha dut a terme).
- Incorporar als ERGI l'aplicació de clàusules de desempat per a afavorir la contractació de persones del sexe infrarepresentat, determinar en quins processos cal incorporar l'aplicació de la clàusula de desempat i reavaluar si es manté com la darrera de les clàusules de desempat.
- Redefinir els indicadors que mesuren la segregació horitzontal a les comissions i a les meses de les comissions.
- Fer difusió de les dades sobre la composició de les comissions per grup parlamentari amb l'objectiu de sensibilitzar sobre l'existència de segregació horitzontal.
- Incloure indicadors per a mesurar la segregació horitzontal en l'Administració parlamentària.
- Reforçar la perspectiva interseccional mitjançant les accions de l'eix 1 sobre la igualtat en l'accés i les accions incloses en l'objectiu estra-

tègic OE.2.2, per a garantir espais de treball inclusius i lliures de discriminació. La dificultat d'utilitzar quotes i clàusules de desempat per a garantir la diversitat de les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat o posicions en òrgans de decisió fa que calgui abordar aquesta qüestió per mitjà d'altres objectius estratègics.

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

2.2.1. Organització del temps amb perspectiva de gènere

Accions incloses:

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).

A.2.10: Limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.

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.

Productes obtinguts:

Resolució 1154/X del Parlament de Catalunya, per la qual s'aproven les conclusions de l'Informe de la Comissió d'Estudi de la Reforma Horària.³¹

Informe sobre l'hora de finalització dels plens i l'impacte sobre el personal.

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 7. Indicadors del Pla d'igualtat sobre l'organització del temps amb perspectiva de gènere

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	0	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	No	No
	I.2.10.b. Nombre de comissions específiques en funcionament per període de sessions	Primer període de sessions de la legislatura XIII-XIV: 6 Segon període de sessions de la legislatura XIII-XIV: 15	Tercer període de sessions de la legislatura XIII-XIV: 15 Quart període de sessions de la legislatura XIII-XIV: 17	Cinquè període de sessions de la legislatura XIII-XIV: 11 Sisè període de sessions de la legislatura XIII-XIV: 12

31. BOPC 661/10, 28.07.2015, p. 32-34

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Sí	Sí
	I.2.11.b. Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda	31%	34,5%	27,1%

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.³²

Sessions dutes a terme en període de vacances escolars: 10 de 66 entre el 2021 i el 2023, tant si el període de vacances escolars es comptabilitza entre el 15 de juliol i el 15 de setembre, i entre el 20 de desembre i el 15 de gener, tal com s'ha definit en l'IIIG que es va a dur terme sobre el RPC, o el període entre l'1 juliol i el 31 d'agost, i entre el 21 de desembre i el 7 de gener. Això representa un 15 % de les sessions.

Taula 8. Sessions dutes a terme en període de vacances escolars

Sessió	Data	Tipus	Reunió	Hora final
9	07.07.2021	Ordinària	1	18:59
	08.07.2021		2	21:02
10	20.07.2021	Ordinària	1	17:29
	21.07.2021		2	18:31
	22.07.2021		3	19:40
11	29.07.2021	Ordinària	1	20:34
21	23.12.2021	Ordinària	1	18:27
35	06.07.2022	Ordinària	1	19:58
	07.07.2022		2	20:21
36	20.07.2022	Ordinària	1	19:59
	21.07.2022		2	18:05
44	21.12.2022	Ordinària	1	18:13
	22.12.2022		2	19:27
56	26.07.2023	Específica	1	09:07
57	26.07.2023	Ordinària	1	19:15
	27.07.2023		2	19:35
58	01.09.2023	Ordinària	1	11:29
59	01.09.2023	Específica	1	11:38
66	19.12.2023	Ordinària	1	18:03
	20.12.2023		2	19:06
	21.12.2023		3	18:48

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries del compliment dels eixos del Pla.

Nombre de persones que allarguen la jornada laboral per l'organització dels plens: 30 persones de manera habitual i 38 si el ple finalitza des-

32. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

prés de les vuit del vespre. Això comporta entre un 12% i un 15% de la plantilla amb dades de gener del 2024.

Impacte esperat:

Garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal i dels diputats i diputades, mitjançant una reorganització del temps amb perspectiva de gènere i, per tant, contribuir a la igualtat en la capacitat d'influència en l'entorn laboral i en l'exercici del dret a la participació política, així com a la transformació institucional cap a una institució sensible als usos del temps.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: l'organització del temps és un element clau per a fomentar la igualtat en la capacitat d'influència mitjançant una organització que faciliti la conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Els usos del temps interioritzats responen a una dinàmica estructural que no incorpora la perspectiva de gènere. Per tant, en un context on no hi ha equitat de gènere en la repartició de les tasques de cures, aquests usos del temps creen una situació de desavantatge per a les dones en l'àmbit laboral i polític. Les mesures d'organització del temps amb perspectiva de gènere, per tant, estan dissenyades per a corregir aquest dinàmica estructural.

Coherència: l'organització del temps amb perspectiva de gènere facilita la conciliació i, per tant, contribueix de manera coherent a l'objectiu de garantir la igualtat en la capacitat d'influència. D'altra banda, les mesures sobre l'organització del temps amb perspectiva de gènere es complementen amb les altres mesures de conciliació incloses en l'eix 2.

Valor afegit: les mesures d'organització del temps amb perspectiva de gènere tenen un impacte directe sobre la conciliació de la vida personal, laboral i familiar. D'altra banda, tenen un efecte sensibilitzador perquè generen una cultura de treball que té en compte la relació entre l'organització del temps, les cures i l'equitat de gènere.

Sostenibilitat: tal com s'indica en el punt anterior, el desplegament d'aquestes mesures té un efecte sensibilitzador que perdura en el temps i que es trasllada a una cultura de treball sensible a l'organització del temps amb perspectiva de gènere.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: les mesures incloses sobre l'organització del temps estan adreçades al calendari i l'horari dels plens i a la limitació del nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions. Malgrat tot, aquestes mesures no afronten tots els aspectes relacionats amb l'organització del temps de l'activitat parlamentària, ni tots els aspectes que s'havien inclòs en la Resolució 1154/X del Parlament de Catalunya, per la qual s'aproven les conclusions de l'Informe de la Comissió d'Estudi de la Reforma Horària. Per exemple, amb relació a la reducció de la durada de les intervencions durant les interpellacions, l'establiment de limitacions a les peticions de votació separada de les mocions o la inclusió de la previsió de la durada de les reunions de les comissions.

El Pla d'igualtat tampoc no inclou mesures enfocades a la planificació anticipada dels plens i dels seus horaris, ni mesures per a garantir el dret a desconnectar. D'acord amb les entrevistes dutes a terme, tant els diputats i diputades com el personal destaquen les dificultats per a planificar el temps, més enllà del fet que els horaris siguin extensius, com un element que afecta negativament la conciliació. D'altra banda, entre el personal eventual també es posa sobre la taula la dificultat per a desconnectar de la feina un cop s'acaba l'activitat parlamentària formal al Parlament.

Contextualització de la igualtat de gènere: de les entrevistes als diputats i diputades es desprèn que hi ha un consens que la gestió del temps té un impacte sobre la conciliació de la vida personal, laboral i familiar i, per tant, té un efecte sobre l'equitat de gènere. Malgrat tot, a la pràctica, hi ha la percepció que en l'àmbit de la política no s'han d'aplicar els mateixos criteris que en l'àmbit laboral amb relació a mesures relacionades amb la conciliació.

Punts febles:

Eficàcia: les mesures incloses en aquesta secció, si es despleguen, són eficaces per a millorar la conciliació. Per exemple, ajustar el calendari i l'horari d'organització dels plens té un efecte sobre un gruix important del personal. L'horari de finalització de cada ple té un impacte sobre els horaris laborals d'aproximadament 38 persones. Malgrat tot, el compromís de finalitzar els plens com a molt tard a les set del vespre s'ha incomplert al voltant d'un terç de les vegades. O amb relació al calendari, al voltant d'un 15% de les sessions s'han organitzat en període escolar. Tampoc no hi ha hagut una disminució substancial i sostinguda en el temps de les comissions específiques que han funcionat de manera simultània en el mateix període de sessions. Finalment, aspectes essencials en l'organització del temps, com ara la planificació anticipada dels plens o la reducció de les intervencions, no s'han inclòs i això ha provocat que l'impacte del Pla d'igualtat sobre l'organització del temps hagi estat molt limitat.

Identificació de resistències: en l'àmbit polític es detecta una reticència cap a la idea que s'apliquin els mateixos criteris d'organització del temps que en el món laboral.

Compromís polític: els aspectes destacats en els punts sobre contextualització de la igualtat de gènere i la identificació de resistències provoquen que el compromís polític sigui molt baix amb relació a la reorganització del temps amb perspectiva de gènere. Durant el període 2020-2023 no s'ha desplegat cap nova mesura en l'àmbit d'organització del temps i els compromisos inclosos en la Resolució 1154/X del Parlament de Catalunya, per la qual s'aproven les conclusions de l'Informe de la Comissió d'Estudi de la Reforma Horària, tampoc no s'han respectat.

Participació i empoderament: no s'ha avançat sobre aquesta qüestió durant el període de vigència del Pla d'igualtat, per tant, tampoc no s'ha dut a terme un debat participatiu sobre l'organització del temps.

Transformació incremental: no s'han detectat avenços significatius durant aquest període.

Recomanacions:

- Valorar l'adhesió a la Xarxa Catalana pel Dret al Temps.
- En el marc del GEGAN, fer una proposta per a renovar els compromisos adquirits en la Resolució 1154/X del Parlament de Catalunya, per la qual s'aproven les conclusions de l'Informe de la Comissió d'Estudi de la Reforma Horària.
- Incloure mesures enfocades a garantir el dret a desconnectar.

2.2.2. Mesures per al foment de la corresponsabilitat i la conciliació dels diputats i diputades

Accions incloses:

A.2.7: Ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot, com la inclusió del conjunt de membres de la Mesa i d'altres situacions relacionades amb la cura de familiars i la lactància.

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.

Productes obtinguts:

Modificació³³ del RPC, el juliol del 2024, per a ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot i incloure el supòsit d'hospitalització, de malaltia greu o d'incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau. També se substitueix el text «una baixa per maternitat o paternitat» per «un permís per maternitat o paternitat» com a motiu per a poder delegar el vot.

Incorporació d'informació sobre els supòsits per a exercir la delegació de vot en les sessions d'acollida previstes per als grups parlamentaris de la XV legislatura.

33. Text adoptat el 25 de juliol de 2024:

Article 95. Delegació de vot

1. Els diputats que amb motiu d'un permís per maternitat o paternitat no puguin complir el deure d'assistir als debats i les votacions del Ple i de les comissions de les quals són membres poden delegar el vot en un altre diputat.

2. Els diputats poden delegar el vot en els supòsits d'hospitalització, de malaltia greu o d'incapacitat perllongada pròpia o d'un familiar de primer grau, degudament acreditades, o d'altres situacions excepcionals que impedeixin l'exercici ordinari de la funció parlamentària, degudament justificades, que han d'ésser apreciades per la Mesa per mitjà d'un escrit motivat i respectant el principi de proporcionalitat.

3. La delegació de vot s'ha de fer mitjançant un escrit adreçat a la Mesa del Parlament, en el qual han de constar el nom i els cognoms de la persona que delega el vot i de la persona que rep la delegació, i també els debats i les votacions en què s'ha d'exercir o, si escau, la durada de la delegació. La Mesa, en admetre a tràmit la sol·licitud, estableix el procediment per a exercir el vot delegat.

Resultats:

Taula 9. Indicadors del Pla d'igualtat sobre les mesures per al foment de la corresponsabilitat i conciliació dels diputats i diputades

Acció	Indicador	2021	2022	2023
A.2.7. Ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot, com la inclusió del conjunt de 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	No	No
	I.2.7.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Diputades: 971 Diputats: 1.105	Diputades: 212 Diputats: 261	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	0	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.	Consulteu l'indicador I.2.7.b.	Consulteu l'indicador I.2.7.b.

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.³⁴

Impacte esperat:

En un context en què les dones encara dediquen més temps a les cures que els homes, els permisos per al foment de la corresponsabilitat i la conciliació dels diputats i diputades contribueixen a l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes. En primer lloc, mitjançant mesures que corregeixen aquest biaix i, en segon lloc, mitjançant formes de treball adaptades a les necessitats de les cures. D'aquesta manera, es facilita la participació política de les dones en condicions d'igualtat en capacitat d'influència.

Punts forts:

Valor afegit: en un context en què les dones dediquen més tems a les cures i a les tasques de la llar, les mesures de conciliació i corresponsabilitat per a diputats i diputades estan enfocades a corregir aquest biaix i a trencar barreres per a la participació política de les dones.

Sostenibilitat: a mesura que es van materialitzant accions concretes vinculades a la corresponsabilitat i la conciliació en l'àmbit de la política, es va consolidant un canvi de paradigma cap a una concepció més inclusiva del dret a la participació política i en què es fomenta l'equitat de gènere en l'exercici d'aquest dret.

Participació i empoderament: les mesures de conciliació i corresponsabilitat incloses en el Pla d'igualtat deriven de la informació recollida en una enquesta i de les entrevistes que es van fer per a la diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat. D'altra banda, la Comissió del Re-

34. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

glament, que és la competent per a tramitar les reformes del Reglament, actualment és paritària.

Punts febles:

Inclusió del gènere: el RPC reformat per a fer efectiu el desplegament de l'acció 2.7 estableix la delegació de vot en el ple o en les comissions en cas de permís de maternitat o paternitat (sic) o en els supòsits d'hospitalització, de malaltia greu o d'incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau. Malgrat tot, des del punt de vista de la inclusió del gènere, aquesta regulació no és completa per tres motius:

1) Les situacions protegides també haurien d'incloure altres supòsits com la corresponsabilitat en les cures durant la lactància o el permís parental de vuit setmanes per a la cura dels infants menors de vuit anys a càrrec, o altres supòsits que es garanteixen per al personal, sigui per mitjà de l'Estatut dels treballadors, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic o de la normativa interna del Parlament que regula els permisos del funcionariat.

2) Davant les situacions protegides, el dret a la delegació de vot s'hauria de fer extensiu a altres òrgans del Parlament com ara la Mesa, i s'hauria d'explicitar que també s'inclou el dret a absentar-se de l'activitat parlamentària mentre es gaudeixi del permís.

3) Les condicions sobre l'exercici d'aquest permís no estan definides (durada, terminis per gaudir-ne, etc.), malgrat que a la pràctica s'equiparin a la normativa definida per al personal.³⁵

Comprensió de la complexitat: les resistències a aplicar les mateixes mesures de corresponsabilitat i conciliació en l'àmbit de la política que en l'àmbit laboral ignoren que les normes que regeixen l'activitat política s'arrossegueu d'un context en què les dones no participaven en política i els homes hi participaven en un context en què no assumien les tasques vinculades a les cures. El manteniment d'aquest funcionament no només reforça la desigualtat en l'exercici del dret a la participació política, sinó que també té efectes en la dinàmica d'una institució estratègica per a combatre les desigualtats estructurals que afecten tota la població.

Contextualització de la igualtat de gènere: no hi ha un consens amb relació a les implicacions de la garantia de la igualtat en la capacitat d'influència de diputats i diputades mitjançant la corresponsabilitat i la conciliació.

35. «Condicions per a l'exercici del permís per naixement i cura del menor»:

Les sis primeres setmanes s'han de gaudir de manera ininterrompuda, immediatament després del part o de la resolució d'adopció o acolliment i s'han de gaudir de manera completa.

El gaudiment de la resta del permís, és a dir les deu setmanes restants, pot distribuir-se en períodes setmanals que es poden gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos d'edat. Si és per adopció internacional es pot fer a partir de les quatre setmanes prèvies a la resolució d'adopció. La mare biològica també pot gaudir d'aquestes setmanes a partir de quatre setmanes abans a la data prevista pel part.

A més aquestes deu setmanes restants es poden gaudir en règim de jornada completa o jornada parcial, si hi ha un acord entre l'empresari, en el cas de l'Estatut dels treballadors, o en funció de les necessitats de servei, en el cas dels funcionaris, i es determina reglamentàriament.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascuna de les persones progenitores. La mateixa ampliació s'aplica en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas que hi hagi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les dues setmanes.

Interseccionalitat: no s'estableixen permisos vinculats a una situació de discapacitat del diputat o la diputada o a la cura de persones amb discapacitat o de dependents a càrrec.

Eficàcia: la delegació de vot per maternitat o paternitat, o per hospitalització, malaltia greu o incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau contribueix a fomentar l'equitat en l'exercici del dret a participació política de dones i homes. Malgrat tot, aquesta mesura no és suficient per a garantir la conciliació. A les entrevistes en el marc de l'avaluació del Pla d'igualtat i la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla, els diputats i diputades han expressat unànimement les dificultats per a conciliar, més enllà dels períodes de permís per naixement i cura del menor o per hospitalització, malaltia greu o incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau.

Els diputats i diputades de grups petits, a més, han destacat les dificultats per a poder dur a terme totes les tasques en casos de permís d'un diputat o una diputada del seu grup.

D'altra banda, amb relació a la delegació de vot, tal com s'analitza amb més detall en el punt següent, per a garantir-ne la seguretat jurídica caldria regular les condicions per a l'exercici d'aquest dret. En les entrevistes, algunes diputades han destacat la dificultat per a accedir a la delegació de vot en els períodes de lactància o la impossibilitat d'exercir la delegació de vot en cas d'embaràs de risc.

L'indicador sobre el nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot dona poca informació perquè no es recull si la delegació és amb motiu de paternitat o maternitat o per les altres causes que estableix l'article 95.2 del RPC.

D'altra banda, per a garantir l'eficàcia d'aquest permís, cal sistematitzar-ne la difusió. Durant la darrera legislatura no es van dur a terme les sessions d'acollida per als grups parlamentaris a causa de la situació excepcional per la covid. A les sessions d'acollida de la XV legislatura s'ha previst incloure informació sobre aquesta qüestió, però s'ha de garantir que aquest exercici es faci per a cada legislatura.

Coherència: els permisos que fomenten la corresponsabilitat i la conciliació es complementen amb altres mesures per a assegurar la igualtat en la capacitat d'influència, però en el Pla d'igualtat aquestes mesures només estan focalitzades en la delegació de vot. Caldria valorar la regulació explícita en el Reglament del permís de maternitat o paternitat i d'altres que en un futur es decideixi incorporar-hi, les condicions per a acollir-s'hi i les implicacions més enllà de la delegació de vot, com per exemple amb relació a l'impacte sobre els drets econòmics o sobre l'obligació d'assistir al ple i a les comissions.

D'altra banda, l'article 13 del RPC, en conjunció amb el conveni del Parlament de Catalunya amb la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS), permet que els diputats i diputades s'acullin, a excepció del subsidi d'atur, a les prestacions establertes en el Règim general de la Seguretat Social (RGSS). Aquestes prestacions inclouen, entre d'altres, la prestació per naixement o cura del menor equiparable al que en el RPC s'anomena «permís per maternitat o paternitat», i també altres prestacions relacionades amb la corresponsabilitat i la conciliació, com el permís per corresponsabilitat en les cures del lactant, per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància. No obstant això, com que no està regulat com es pot gaudir d'aquestes prestacions i en el Reglament només es fa referència a la delegació de vot durant el «permís per maternitat o paternitat» i en

els supòsits d'hospitalització, de malaltia greu o d'incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau, a efectes pràctics fa que els diputats i diputades no puguin gaudir de la resta de prestacions que estableix el RGSS.

Finalment, tampoc no s'estableix cap permís no remunerat, que per al personal es regula en l'Estatut del treballador, en l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la legislació catalana en matèria de funció pública i, en el cas del Parlament, en els ERGI.

Identificació de resistències: es detecta una reticència cap a la idea que s'apliquin els mateixos criteris de corresponsabilitat i conciliació en l'àmbit de la política que en el món laboral.

Compromís polític: a les entrevistes amb els diputats i les diputades es detecta un consens que s'han de facilitar mesures de conciliació, tant en l'àmbit de gestió del temps com d'establiment de la delegació de vot per a algunes casuístiques concretes, però les resistències identificades en el punt anterior es traslladen a una falta de compromís polític per a iniciar un debat en tot l'abast.

Transformació incremental: en la darrera reforma del Reglament s'ha inclòs el nou supòsit d'hospitalització, de malaltia greu o d'incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau. Malgrat tot, no s'han inclòs altres supòsits relacionats amb la corresponsabilitat i la conciliació ni s'ha considerat la delegació de vot per a òrgans com la Mesa.

Recomanacions:

- Ampliar els permisos per a equiparar-los als permisos del personal i regular-los en el RPC; per exemple, incorporar-hi el permís parental de vuit setmanes o el permís per corresponsabilitat en les cures del lactant.
- Ampliar els supòsits per a la delegació de vot per a totes les circumstàncies que siguin causa de permís i per a altres òrgans com la Mesa.
- Sistematitzar la difusió dels permisos en les sessions d'acollida i fer-ne difusió a tots els diputats i diputades cada vegada que s'incorpori un nou permís.

2.2.3. Mesures per al foment de la corresponsabilitat i la conciliació del personal

Accions incloses:

A.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.

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.

A.2.14: Promoure el teletreball en determinats llocs de treball per al personal del Parlament.

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

Productes obtinguts:

El 2023 es va acordar actualitzar el quadre de permisos³⁶ per a incorporar els permisos que s'aplicaven mitjançant els articles 1.2 i 1.3 dels ERGI,³⁷ així com la incorporació de nous permisos i l'ampliació d'alguns permisos inclosos en els ERGI. En particular l'acord inclou:

- **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 discontinúes, 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 per als 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.

36. El concepte *permisos* d'aquesta secció engloba pròpiament els permisos, i també les reduccions de jornada i les llicències.

37. Els permisos del personal estan regulats en els ERGI. Aquesta norma estableix que s'apliqui supletòriament la normativa aplicable a la funció pública de l'Administració de la Generalitat (article 1.2 ERGI), així com els preceptes sobre funció pública continguts en normes amb rang de llei que puguin ésser considerats més favorables per als treballadors (article 1.3 ERGI). També, per al personal funcionari, els ERGI estableixen que se'ls apliquin també «els acords de condicions de treball establerts entre llurs representants i els representants dels òrgans parlamentaris, d'acord amb els drets de participació i de negociació que reconeixen aquests estatuts» (article 1.1 *bis* ERGI).

- **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.

Aprovació de les Normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal funcionari del Parlament de Catalunya.³⁸

Sessions informatives per al personal funcionari de carrera i interí que s'incorpora al Parlament de Catalunya, en què es proporciona una guia d'incorporació que inclou un apartat amb informació sobre les llicències, els permisos i les reduccions de jornada.

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

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 10. Indicadors del Pla d'igualtat sobre les mesures per al foment de la corresponsabilitat i la conciliació del personal

Acció	Indicador	2021	2022	2023
A.2.12. Adaptar el quadre de permisos i justificacions del personals als paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	I.2.12. Quadre actualitzat de permisos i justificacions	No	No	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	No	No	Sí
	I.2.13.b. Nombre d'accions de difusió fetes	1	1	2
	I.2.13.c. Nombre d'accions fetes per a promoure la corresponsabilitat dels homes	0	0	0
	I.2.13.d. Nombre de permisos concedits relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe ³⁹	Dones: 5 Homes: 0	Dones: 2 Homes: 0	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	No	No
	I.2.14.b. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe	Dades no disponibles	Dades no disponibles	Dades no disponibles
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 ⁴⁰	Dones: 25	Dones: 26	Dones: 33
		Homes: 24	Homes: 24	Homes: 32

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁴¹

38. BOPC 205/13-14, 29.12.2021, p. 12-28

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

40. 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 dels grups parlamentaris de VOX en Catalunya, Ciutadans i Mixt.

41. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 11. Grau de dificultat per a conciliar

Amb quina freqüència et resulta complicat conciliar la teva feina al Parlament amb la família? Valora-ho en una escala del 0 (poc freqüentment) al 10 (molt freqüentment)			
Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
5,1	5,1	4,0	5,0

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al Personal (funcionari i eventual)

Taula 12. Valoració de l'impacte del gaudi de permisos sobre la carrera professional

En quin grau estàs d'acord amb la següent afirmació: A la meua feina gaudir de permisos per a conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	10,0%	13,5%	0,0%	10,6%
Bastant d'acord	23,8%	10,8%	16,7%	19,5%
Poc d'acord	36,3%	32,4%	50,0%	35,8%
Gens d'acord	20,0%	35,1%	33,3%	25,2%
Sense resposta	10,0%	8,1%	0,0%	8,9%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 13. Proporció de persones segons la modalitat de teletreball

Quina modalitat de treball fas?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Només la modalitat de teletreball	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Majoritàriament la modalitat de teletreball, amb l'ús de la modalitat presencial per a reunions i temes concrets	2,5%	0,0%	16,7%	2,4%
Combinació de modalitat presencial amb la flexibilitat de teletreballar fins a dos o tres dies per setmana	41,3%	27,0%	33,3%	36,6%
Majoritàriament la modalitat presencial, amb la flexibilitat de teletreballar un dia per setmana	37,5%	35,1%	16,7%	35,8%
Només la modalitat presencial	18,8%	37,8%	33,3%	25,2%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 14. Grau de satisfacció sobre les eines proporcionades per al teletreball

En quina mesura les eines proporcionades pel Parlament són suficients per a poder teletreballar?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
No se me n'ha proporcionat cap	7,5%	5,4%	0,0%	6,5%
Se me n'han proporcionat, però no són suficients	36,3%	21,6%	66,7%	33,3%
Són suficients	45,0%	56,8%	16,7%	47,2%
Són molt satisfactòries	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
Sense resposta	8,8%	13,5%	16,7%	10,6%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Taula 15. Valoració de l'impacte del teletreball sobre l'estalvi de temps i diners i la reducció dels costos energètics

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball proporciona un estalvi de temps i de diners, perquè redueix els costos energètics i de manteniment d'oficines, i no s'han de fer tants desplaçaments fins al Parlament.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	51,3%	43,2%	50,0%	48,8%
D'acord	27,5%	45,9%	16,7%	32,5%
Ni d'acord ni en desacord	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
Molt en desacord	10,0%	0,0%	16,7%	7,3%
En desacord	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%
Sense resposta	6,3%	8,1%	16,7%	7,3%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 16. Valoració de l'impacte del teletreball sobre la reducció de la contaminació

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball redueix la contaminació.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	53,8%	45,9%	50,0%	51,2%
D'acord	23,8%	35,1%	33,3%	27,6%
Ni d'acord ni en desacord	15,0%	5,4%	16,7%	12,2%
Molt en desacord	1,3%	5,4%	0,0%	2,4%
En desacord	1,3%	0,0%	0,0%	0,8%
Sense resposta	5,0%	8,1%	0,0%	5,7%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 17. Valoració de l'impacte del teletreball sobre l'elecció del lloc de residència

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball ha influït en l'elecció del meu lloc de residència.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	7,5%	2,7%	0,0%	5,7%
D'acord	7,5%	5,4%	0,0%	6,5%
Ni d'acord ni en desacord	21,3%	24,3%	33,3%	22,8%
Molt en desacord	13,8%	18,9%	33,3%	16,3%
En desacord	33,8%	35,1%	33,3%	34,1%
Sense resposta	16,3%	13,5%	0,0%	14,6%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 18. Valoració de l'impacte del teletreball sobre la conciliació

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball facilita la conciliació.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	47,5%	32,4%	16,7%	41,5%
D'acord	33,8%	51,4%	50,0%	39,8%
Ni d'acord ni en desacord	11,3%	8,1%	16,7%	10,6%
Molt en desacord	3,8%	0,0%	0,0%	2,4%
En desacord	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sense resposta	3,8%	8,1%	16,7%	5,7%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 19. Valoració de l'impacte del teletreball sobre el malestar i el sedentarisme

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball em genera malestar per l'exposició continuada a la pantalla, el sedentarisme i la sensació de poca desconexió.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	10,0%	10,8%	16,7%	10,6%
D'acord	15,0%	10,8%	0,0%	13,0%
Ni d'acord ni en desacord	21,3%	24,3%	33,3%	22,8%
Molt en desacord	26,3%	27,0%	16,7%	26,0%
En desacord	21,3%	21,6%	0,0%	20,3%
Sense resposta	6,3%	5,4%	33,3%	7,3%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 20. Valoració de l'impacte del teletreball sobre l'aïllament

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball provoca aïllament.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	17,5%	8,1%	16,7%	14,6%
D'acord	16,3%	21,6%	33,3%	18,7%
Ni d'acord ni en desacord	27,5%	35,1%	0,0%	28,5%
Molt en desacord	18,8%	16,2%	16,7%	17,9%
En desacord	15,0%	13,5%	0,0%	13,8%
Sense resposta	5,0%	5,4%	33,3%	6,5%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 21. Valoració de l'impacte del teletreball sobre la relació amb l'equip

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball dificulta l'intercanvi d'informació i el contacte amb altres persones de l'equip de treball.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	18,8%	5,4%	16,7%	14,6%
D'acord	16,3%	35,1%	16,7%	22,0%
Ni d'acord ni en desacord	21,3%	13,5%	16,7%	18,7%
Molt en desacord	25,0%	32,4%	16,7%	26,8%
En desacord	13,8%	8,1%	0,0%	11,4%
Sense resposta	5,0%	5,4%	33,3%	6,5%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 22. Valoració de l'impacte del teletreball sobre la promoció laboral

En quina mesura estàs d'acord amb l'afirmació següent: «El teletreball dificulta la promoció laboral.»				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Molt d'acord	10,0%	5,4%	0,0%	8,1%
D'acord	7,5%	5,4%	16,7%	7,3%
Ni d'acord ni en desacord	30,0%	29,7%	33,3%	30,1%
Molt en desacord	27,5%	40,5%	16,7%	30,9%
En desacord	11,3%	8,1%	0,0%	9,8%
Sense resposta	13,8%	10,8%	33,3%	13,8%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

En un context en què les dones encara dediquen més temps a les cures que els homes, les mesures que fomenten la corresponsabilitat i la conciliació contribueixen a l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes. Es busca assolir aquest impacte de dues maneres. En primer lloc, mitjançant formes de treball que fomentin la correcció d'aquest biaix, en què homes i dones es corresponsabilitzin de les cures i, en segon lloc, mitjançant formes de treball adaptades a les necessitats de les cures. Així, les persones que s'ocupin de les cures no veuen perjudicada la seva capacitat d'influència.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: les mesures de foment de la corresponsabilitat i la conciliació, per si soles, no posen fi a les barreres estructurals que pateixen les dones per a poder-ne garantir la capacitat d'influència lliure de discriminacions en l'entorn laboral. És per això que el Pla d'igualtat complementa aquestes mesures amb d'altres enfocades a garantir la presència de les dones en els diversos espais del Parlament mitjançant quotes i mesures d'acció positiva, i amb mesures enfocades a garantir espais lliures de discriminació i violència. En conjunt, aquestes accions engloben les diverses dimensions que cal abordar per a garantir la igualtat en la capacitat d'influència en un entorn laboral.

Contextualització de la igualtat de gènere: hi ha un consens generalitzat sobre quines mesures són les que fomenten la corresponsabilitat i la conciliació en un entorn laboral, així com sobre la interpretació dels conceptes essencials relacionats amb aquestes mesures.

Interseccionalitat: en les mesures incloses, hi ha supòsits de discapacitat pròpia o de persones a càrrec, situacions de violència de gènere, així com l'impacte de l'origen territorial amb relació als retards del transport públic per al personal que es desplaça al Parlament fent ús d'aquests mitjans. D'altra banda, el teletreball també té un impacte positiu per a les persones que tenen desplaçaments llargs i facilita l'equitat territorial.

Valor afegit: les mesures de foment de la corresponsabilitat i la conciliació ajuden a corregir el biaix de gènere en la distribució de tasques dedicades a les cures i fomenten que les persones que s'ocupen de tasques vinculades a les cures puguin tenir unes condicions de treball que assegurin la igualtat en la capacitat d'influència a l'entorn laboral.

Sostenibilitat: a mesura que es van materialitzant accions concretes vinculades a la corresponsabilitat i la conciliació es va consolidant un canvi cap a un nou paradigma amb un major equilibri entre la vida personal, familiar i laboral i una reducció del biaix de gènere existent en la distribució de les tasques de cures.

Transformació incremental: en els darrers anys s'ha modificat el quadre de permisos per a incorporar-hi noves mesures en l'àmbit de la conciliació i la corresponsabilitat existents en la legislació vigent en l'àmbit de funció pública. Seguint bones pràctiques d'altres administracions, també s'ha ampliat la possibilitat d'acollir-se a la reducció de jornada per a la cura d'infants, que fins ara era fins als dotze anys, per a incloure també

els infants des dels dotze fins que compleixen catorze anys, o l'ampliació del permís per alletament per a famílies monoparentals.

També s'ha acordat la incorporació del permís per menstruació o climateri amb afectació de la salut i el permís per dol gestacional, d'acord amb l'article 48.j del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Finalment, durant aquest període s'ha introduït el teletreball.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: la corresponsabilitat i la conciliació en un entorn laboral es pot assolir mitjançant permisos, excedències i ajuts socials vinculats a les cures, la introducció del teletreball per a estalviar temps i assolir una major flexibilitat horària, i la reorganització del temps per a fer compatibles els horaris laborals amb la vida personal i familiar (consulteu la secció «2.2.1. Organització del temps amb perspectiva de gènere»). En aquest sentit, el Pla d'igualtat aborda totes aquestes qüestions, a excepció de la revisió de les excedències i dels ajuts socials amb perspectiva de gènere.

Eficàcia: encara hi ha dificultats per a conciliar. En l'enquesta feta al personal, a la pregunta «Amb quina freqüència et resulta complicat conciliar la teva feina al Parlament amb la família?» es valora amb un 5 en una escala del 0 (poc freqüentment) al 10 (molt freqüentment), tot i que no es detecta un biaix de gènere per aquesta qüestió.

De les entrevistes fetes al personal, se'n desprèn que les dificultats per conciliar estan més relacionades amb l'organització del temps (per a més informació consulteu l'apartat «2.2.1. Organització del temps amb perspectiva de gènere»), que amb l'accés als permisos establerts en la normativa.

No obstant això, un 30,1% del personal està molt o bastant d'acord amb l'afirmació «A la meua feina gaudir de permisos per a conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix». Si s'analitzen les dades desagregades per gènere, es visualitza un lleuger biaix. Per a les dones, la proporció és del 33,8%, mentre que per als homes és d'un 24,3%. És a dir, la proporció de dones que està d'acord o molt d'acord amb aquesta afirmació és 10 punts superior a la dels homes (per a més informació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de promoció consulteu la secció «OE.1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contractació i promoció del personal»).

En el cas específic del personal eventual, els permisos i el control horari són supervisats internament pels òrgans de qui estan al servei. A més, aquest tipus de personal és nomenat i pot ésser cessat a discreció política i no hi ha representació col·lectiva d'aquest personal. Aquestes circumstàncies dificulten l'aplicació dels permisos amb totes les garanties.

D'altra banda, els permisos regulats en el marc dels acords de condicions entre la representació del personal funcionari i dels òrgans del Parlament no s'apliquen al personal eventual, mentre que la resta de permisos regulats en els ERGI sí que els són aplicables.

El teletreball tampoc no està regulat per a aquest col·lectiu. Malgrat tot, el 2023 els grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, Es-

guerra Republicana, Junts per Catalunya, Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar i En Comú Podem⁴² disposaven de modalitats de teletreball per al seu personal.

Amb relació al teletreball, segons les dades de l'enquesta en què el personal (funcionari i eventual) valora diverses afirmacions amb relació a l'impacte del teletreball, el 81% està «d'acord» o «molt d'acord» que el teletreball facilita la conciliació. Hi ha un cert biaix de gènere entre la proporció de dones i homes que responen «molt d'acord» o «d'acord». Hi ha més dones que hi estan «molt d'acord» i més homes que hi estan «d'acord».

D'altra banda, el personal també valora de manera positiva l'impacte sobre l'estalvi de temps i costos (81%) i la reducció de la contaminació (79%). Per contra, al voltant d'una quarta part del personal considera que el teletreball provoca sedentarisme, dificulta la desconnexió i provoca aïllament i un 37% creu que genera dificultats per a l'intercanvi d'informació i el contacte amb els companys d'equip. A més, un 15% creuen que té un impacte negatiu sobre la promoció. Aquests resultats revelen situacions que poden provocar que hi hagi persones que no es vulguin acollir al teletreball o que pateixin impactes negatius al fer-ho.

També és interessant la dada sobre el 12% del personal que està «d'acord» o «molt d'acord» que el teletreball ha influït en l'elecció del lloc de residència. Encara que el percentatge sigui petit, el teletreball pot servir per a facilitar l'equitat territorial per mitjà de condicions de treball flexibles que facilitin la conciliació si el lloc de residència no és Barcelona o l'àrea metropolitana.

Pel que fa a les accions de difusió, es fan sessions informatives per al personal de l'Administració de nova incorporació i se li proporciona una guia en què es detallen les mesures de corresponsabilitat i conciliació. No obstant això, per al personal eventual no es duu a terme aquest tipus d'accions de manera periòdica, malgrat que es preveu convidar el nou personal eventual a les sessions d'acollida previstes per als grups parlamentaris a l'inici de la legislatura.

Amb relació als indicadors, no es disposa d'informació sobre la proporció de persones que s'han acollit al teletreball, més enllà de les dades estadístiques recollides en l'enquesta. D'altra banda, en el cas del personal funcionari, per al qual hi ha una norma de teletreball, tampoc no es disposa de la dada de quina proporció s'hi pot acollir en un context en què hi ha persones que no poden per raons de servei.

Eficiència: aproximadament la meitat del personal considera que les eines proporcionades per a fer teletreball són suficients o molt satisfactòries, mentre que aproximadament el 40% manifesta que no li n'han proporcionat o que les eines no són suficients. En les entrevistes dutes a terme al personal també s'ha expressat que algunes de les eines són deficitàries o que el personal opta per utilitzar alguns mitjans personals per a teletreballar.

Coherència: els permisos vinculats a les cures i a la violència de gènere, així com el teletreball, fomenten la corresponsabilitat i la conciliació i són complementaris a les altres mesures incloses en el Pla d'igualtat en l'àmbit de la igualtat en la capacitat d'influència.

42. Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

D'altra banda, els ERGI inclouen una clàusula en l'article 1 dels ERGI que estableix que qualsevol avenç en la legislació de permisos i excedències en l'àmbit de funció pública, s'apliqui de manera supletòria si són més beneficioses.

En canvi, al personal eventual la norma de teletreball que s'estableix per al personal funcionari no se li aplica i els permisos regulats en el marc dels acords de condicions entre la representació del personal funcionari i dels òrgans del Parlament, tampoc, mentre que la resta de permisos regulats en els ERGI sí que són aplicables a aquest col·lectiu.

Finalment, s'han detectat les qüestions següents amb relació a la definició dels permisos:

- Permís, excedència i reducció de jornada per situació de violència de gènere: els ERGI inclouen aquestes disposicions d'acord amb el que estableix la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta llei estableix un permís, una excedència i una reducció de jornada per a víctimes de violència de gènere. Malgrat tot, la legislació catalana, mitjançant la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, va fer una aposta per recollir mesures integrals que incloguessin totes les formes de violència masclista i en tots els àmbits que van més enllà del que la legislació d'àmbit estatal considera com a violència de gènere. D'altra banda, els organismes d'acreditació de la situació de violència masclista que estableix la Llei 5/2008 són més amplis que els que estableix la Llei 8/2006.
- Amb relació al temps permès per a desplaçaments vinculats a permisos relacionats amb les cures, s'aplica el mateix criteri quan es tracta de cures pròpies o a persones que viuen al mateix domicili que per a familiars que no viuen al mateix domicili, per exemple, els progenitors dependents que no viuen al mateix domicili.

Identificació de resistències: la manca d'alguns mitjans per a poder fer teletreball amb plenes condicions és una expressió d'una resistència institucional cap a aquesta modalitat de treball. D'altra banda, segons les dades de l'enquesta, un 15% del personal creu que fer teletreball té impactes negatius sobre el progrés professional. Finalment, segons les entrevistes dutes a terme al personal de l'Administració, hi ha la percepció que hi ha resistències institucionals pel que fa a la implantació del teletreball en alguns departaments.

Compromís polític: la regulació de mesures de garantia de les condicions de treball del personal eventual no s'ha prioritzat políticament.

Participació i empoderament: les mesures que afecten les condicions de treball del personal funcionari es negocien amb la representació del personal.

Amb relació a les mesures adreçades al personal eventual, no hi ha estructures de representació col·lectiva amb qui negociar i, a més, els interessos d'aquest col·lectiu són fragmentats i les dinàmiques són molt diverses en funció del grup parlamentari.

Recomanacions:

- Revisar la regulació sobre excedències i els ajuts socials amb perspectiva de gènere.
 - En la revisió dels processos de promoció amb perspectiva de gènere, que estableix l'eix 1, incorporar mesures per a assegurar que l'accés als permisos en l'àmbit de la corresponsabilitat i la conciliació no penalitzin.
 - Revisar els ERGI perquè incorporin que les normes en l'àmbit de la corresponsabilitat i la conciliació incloses en els acords de condicions entre la representació del personal funcionari i dels òrgans del Parlament també siguin aplicables al personal eventual.
 - Fer extensiu el permís, l'excedència i la reducció de jornada per situació de violència de gènere a totes les formes de violència masclista i permetre l'acreditació de la situació de violència masclista a efectes del permís, l'excedència i la reducció de jornada a tots els organismes previstos per a acreditar aquesta situació que s'estipulen en la legislació catalana sobre violències masclistes.
 - Adaptar els permisos d'acord amb les necessitats específiques de les cures dels familiars que no viuen al domicili.
 - Amb relació al teletreball:
 - Adaptar el pla de prevenció de riscos laborals per a incloure mesures adreçades a les formes de treball telemàtic.
 - Millorar les eines disponibles per a fer teletreball. Per exemple, facilitar pantalles, teclats i ratolins a les persones que fan teletreball.
 - Adaptar les formes de treballar per a assegurar que les persones que fan teletreball no quedin aïllades i que el teletreball sigui més eficaç. Per exemple, facilitar reunions híbrides o normalitzar l'organització de reunions en línia, proporcionar eines informàtiques que facilitin l'intercanvi de documents i informació o assegurar que les persones que fan teletreball puguin ser localitzades quan se les truca al número de telèfon de l'oficina.
- D'aquesta manera s'eliminen els impactes negatius sobre la salut física i mental de les persones que fan teletreball i també les percepcions negatives sobre el teletreball que poden portar a resistències a l'hora d'implantar-lo.
- Penjar la Guia d'incorporació per al personal funcionari a la intranet i incloure-hi informació sobre el teletreball i les excedències vinculades a la corresponsabilitat i la conciliació.
 - Proporcionar informació sobre les mesures de foment de la corresponsabilitat i conciliació disponibles per al personal eventual a les sessions d'acollida de l'inici de la legislatura que s'adrecen a aquest col·lectiu i als grups parlamentaris, facilitar una guia d'incorporació per a aquest col·lectiu i introduir informació sobre les mesures de corresponsabilitat i conciliació per al personal eventual a la intranet.
 - Revisar els indicadors per a poder tenir dades percentuals sobre les persones que s'acullen al teletreball i dades sobre quin percentatge del personal s'hi pot acollir.

2.2.4. Espais lliures de discriminació i violència

Accions incloses:

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 també inclogui els aspectes obligatoris de les enquestes de clima laboral.

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».

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.

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.

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.

L'acció 2.18 sobre la modificació del codi de conducta, el RPC i els ERGI s'analitza en aquesta secció i la següent. En aquesta secció s'analitzen les modificacions necessàries per a complementar el Protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia, mentre que en la secció següent s'analitzen les modificacions necessàries per a assegurar que tot allò que regula el Protocol es pugui aplicar amb coherència i eficàcia.

D'altra banda, el funcionament del Protocol que s'ha establert a partir de l'acció 2.19, s'analitza amb detall en la secció següent, conjuntament amb les accions 2.21 i 2.22, que aborden mesures incloses en el Protocol. En aquesta secció s'inclou l'acció 2.19 amb l'objectiu d'analitzar, en conjunt, totes les accions destinades a fomentar espais lliures de discriminació i assetjament, sense entrar a avaluar el funcionament de l'eina.

Productes obtinguts:

El 2023 es va dur a terme una avaluació de riscos psicosocials i una enquesta sobre clima laboral destinada al personal de l'Administració, inclòs el personal eventual, però no va incloure aspectes amb perspectiva de gènere amb relació a la cultura organitzativa, situacions de discriminació o possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

El 2024, en el marc de l'avaluació del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 i la diagnosi per a l'elaboració del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2024-2027, s'ha dut a terme una enquesta d'opinió sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i dels drets de les persones LGBTI al Parlament de Catalunya, destinada a diputats i diputades, al personal de l'Administració i a les persones externes que treballen regularment al Parlament (periodistes i personal d'empreses externes que presten serveis al Parlament).

Aprovació del 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, aprovat el 21 de desembre de 2021 per la Mesa.

Adopció del text de la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament i publicació relativa a la signatura en la fitxa de cada diputat i diputada, disponible en el web.

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 23. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el foment d'espais lliures de discriminació i violència

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No
	I.2.16.b. Diferències de gènere dels resultats	Dades no disponibles	Dades no disponibles	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	No	No
	I.2.17.b. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el projecte «Parlament saludable»	No	No	No
	I.2.17.c. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el Pla de riscos laborals	No	No	No
	I.2.17.d. Nombre de sessions formatives fetes sobre aquesta matèria	0	0	0
A.2.18. Revisar el Codi de conducta, el RPC i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.	I.2.18.a. Codi de conducta revisat	No	No	No
	I.2.18.b. RPC revisat	No	No	No
	I.2.18.c. ERGI revisats	No	No	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	Sí	Sí
	I.2.19.b. Òrgan creat	Sí	Sí	Sí
	I.2.19.c. Nombre de sol·licituds d'intervenció rebudes	0	0	1
	I.2.19.d. Nombre de vegades en què s'ha activat el protocol	0	0	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	Sí	Sí
	I.2.20.b. Inclusió en el dossier del diputat o diputada	Sí	Sí	Sí
	I.2.20.c. Proporció d'electes que l'han signat	91,8%	91,8%	91,8%

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries del compliment dels eixos del Pla.

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 24. Opinió sobre la distribució del temps en les reunions

Creus que dones i homes parlen en la mateixa mesura en les reunions?				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
Els homes predominen	26,3%	16,2%	16,7%	22,8%
Les dones predominen	3,8%	8,1%	16,7%	5,7%
Dones i homes parlen en igual mesura	46,3%	64,9%	33,3%	51,2%
No hi aplica (no es fan reunions)	11,3%	2,7%	0,0%	8,1%
Sense resposta	12,5%	8,1%	33,3%	12,2%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 25. Grau de vivència de situacions discriminatòries

Amb quina freqüència has viscut alguna d'aquestes situacions al Parlament? Valora-ho en una escala del 0 (mai) al 10 (molt sovint)				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
T'interrompen en una reunió	3,2	3,2	3,7	3,2
Es comenta la teva indumentària o el teu físic	1,9	2,1	1,0	1,9
Una altra persona s'apropia de les teves idees o del teu treball	3,4	2,1	4,0	3,0
Es comenten o es qüestionen les teves opcions personals (orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, model familiar, etc.)	1,0	1,4	0,0	1,1
Hi ha normes o regles informals que afecten negativament la teva participació	2,7	2,5	0,8	2,5
Manquen recursos o informació per a dur a terme la teva tasca	3,7	3,3	3,3	3,5
Es fan bromes o comentaris masculistes	2,4	1,9	0,6	2,1
Es fan bromes o comentaris LGBTI-fòbics	1,2	1,6	0,6	1,3
Es fan bromes o comentaris racistes o xenòfobs	1,3	1,6	0,8	1,4
Es fan bromes o comentaris per motius de discapacitat	1,0	0,7	0,2	0,8
Es fan bromes o comentaris per motius de religió	1,1	0,8	0,4	0,9

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 26. Grau de denúncia de situacions discriminatòries

Aquestes situacions han estat denunciades?				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
Sí	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
No	37,5%	40,5%	16,7%	37,4%
Sense resposta	60,0%	56,8%	83,3%	60,2%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 27. Prevalença de situacions de discriminació

Has viscut algun tipus de discriminació directa o indirecta per algun tret personal al Parlament de Catalunya?				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
Sí	16,3%	10,8%	0,0%	13,8%
No	77,5%	83,8%	83,3%	79,7%
Sense resposta	6,3%	5,4%	16,7%	6,5%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 28. Pretextos de discriminació

Per quin pretext?				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
Sexe o gènere	8	0	0	8
Orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere	1	2	0	3
Origen, raça o color de pell	0	1	0	1
Edat	4	1	0	5
Discapacitat	2	0	0	2
Religió	0	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 29. Percepció del grau d'assoliment de la igualtat de gènere

Amb quina de les afirmacions següents estàs més d'acord amb relació a la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya?				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
Calen molts canvis per a assolir la igualtat entre dones i homes al Parlament de Catalunya	21,3%	10,8%	0,0%	17,1%
La igualtat entre homes i dones al Parlament de Catalunya s'assolirà al llarg dels propers anys	35,0%	37,8%	50,0%	36,6%
La igualtat entre homes i dones és una fita ja assolida al Parlament de Catalunya	25,0%	45,9%	50,0%	32,5%
Sense resposta	18,8%	5,4%	0,0%	13,8%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 30. Percepció del grau de diversitat

Amb quina de les afirmacions següents estàs més d'acord amb relació a la diversitat al Parlament de Catalunya (persones LGBTI, persones racialitzades, persones amb discapacitat, etc.)?				
	Dona	Home	Gènere no identificat	Total
Calen molts canvis per a assolir la diversitat al Parlament de Catalunya	17,5%	13,5%	0,0%	15,4%
La diversitat al Parlament de Catalunya s'assolirà al llarg dels propers anys	31,3%	40,5%	33,3%	34,1%
La diversitat és una fita ja assolida al Parlament de Catalunya	30,0%	32,4%	33,3%	30,9%
Sense resposta	21,3%	13,5%	33,3%	19,5%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

Els instruments de foment d'espais lliures de discriminació i assetjament garanteixen l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament i la transformació institucional mitjançant la igualtat en la capacitat d'influència. En particular, aquestes accions contribueixen a generar una cultura de treball respectuosa i lliure de violències per mitjà de la prevenció de riscos laborals, la normativa que regula el funcionament del Parlament, l'adopció de protocols adequats per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament i l'adopció d'una declaració que fomenti el compromís dels diputats i diputades en la lluita contra la discriminació i l'assetjament.

Punts forts:

Coherència: les eines incloses en aquestes accions són complementàries i afronten la lluita contra la discriminació i l'assetjament en els diversos àmbits en què el Parlament pot incidir. Això inclou la política de prevenció de riscos laborals, la normativa que regula el funcionament del Parlament, la posada en marxa d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament amb perspectiva de gènere i la declaració de compromís dels diputats i diputades per a combatre aquestes situacions.

Valor afegit: en una societat patriarcal hi ha biaixos i desequilibris de poder que generen situacions de discriminació i, en el pitjor dels casos, d'assetjament i violència. En aquest context, calen mesures específiques per a prevenir i abordar aquestes situacions.

Participació i empoderament: les accions incloses en aquesta secció han estat dissenyades a partir d'una enquesta al personal i als diputats i diputades i d'una diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat que analitzava les respostes i n'extreia conclusions. A més, el Pla d'igualtat es va treballar en el marc del Grup de Treball en Equitat de Gènere, que estava compost per una persona en representació del Consell de Personal i una persona en representació de cada grup parlamentari. Finalment, s'inclou una acció específica per a dur a terme una enquesta sobre la cultura organitzativa i així poder incorporar la perspectiva de les persones afectades en el disseny de les polítiques en aquest àmbit.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: el conjunt d'accions incloses en el Pla d'igualtat per a assegurar espais lliures de discriminació i assetjament aborda les polítiques de prevenció de riscos laborals, la reforma de la normativa que regula el funcionament del Parlament, l'adopció de protocols adequats per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament amb perspectiva de gènere i l'adopció d'una declaració que fomenti el compromís dels diputats i diputades en la lluita contra la discriminació i l'assetjament. Aquestes accions tracten de manera àmplia totes les dimensions en què el Parlament pot incorporar instruments que garanteixin la igualtat de tracte i la no-discriminació amb perspectiva de gènere.

Malgrat tot, el Pla d'igualtat no ha incorporat accions específiques per a donar resposta al requisit que estableix l'article 23.1 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, que estableix que «s'han d'establir per reglament les condicions perquè les

persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat». No obstant això, des del 2024, tots els formularis d'inscripció als actes institucionals contenen la casella «nom sentit».

D'altra banda, l'àmbit d'aplicació del Protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia que el Parlament va adoptar s'ha centrat en l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere. Encara que s'aborden les diverses casuístiques d'assetjament en què hi ha una dimensió de gènere, no s'afronten tots els tipus de violències masclistes i LGBTI-fòbiques que poden ocórrer al Parlament (per a una anàlisi més detallada del Protocol, consulteu la secció següent).

També, en la diagnosi⁴³ prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat es va identificar un biaix de gènere en el temps d'intervenció al ple, però aquesta qüestió no s'ha traduït en mesures concretes.

Comprensió de la complexitat: les accions incloses en aquesta secció estan enfocades a abordar de manera integral els diversos aspectes que tenen incidència sobre la garantia d'espais polítics i de treball lliures de violències i discriminació. Malgrat tot, el desplegament d'aquestes accions s'ha abordat sectorialment amb l'aprovació del Protocol i la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament.

Contextualització de la igualtat de gènere: es detecten dues àrees en què la contextualització de la igualtat de gènere no està ben resolta, les polítiques de prevenció de riscos laborals i les polítiques de bon govern.

Fins a l'aprovació de legislació específica en l'àmbit d'igualtat de dones i homes, les polítiques en matèria de prevenció contra la l'assetjament s'han afrontat des de la perspectiva de prevenció de riscos laborals. En aquest context, és inevitable que alguns aspectes dels protocols existents es basessin en aquesta tradició, sense tenir prou en compte si, des de la perspectiva de gènere, era l'opció més adequada.

Per exemple, el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament psicològic a l'Administració parlamentària assigna un rol a l'Oficina d'Igualtat en el procediment previst per a abordar una situació d'assetjament psicològic. En particular, es capacita l'Oficina d'Igualtat per a rebre i tramitar sol·licituds d'intervenció en el marc d'aquest protocol. Aquesta assignació de funcions dificulta l'aplicació diferenciada dels dos protocols i genera una confusió de la delimitació de les funcions de l'Oficina d'Igualtat en el marc dels protocols, però també amb relació als objectius pels quals ha estat creada.

D'altra banda, no s'ha incorporat informació sobre l'existència d'aquests protocols en la formació sobre prevenció de riscos laborals, la qual cosa reflecteix que les polítiques de prevenció i abordatge de situacions d'assetjament amb perspectiva de gènere no estan completament integrades, encara, en el concepte de prevenció de riscos laborals.

Finalment, cal destacar que no s'ha reformat la normativa que regeix l'activitat parlamentària per a incorporar-hi l'abordatge de les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbia com a part integral de les polítiques

43. Associació iQ (2019). *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya* [en línia]. Barcelona: Associació iQ. 1 fitxer PDF (198 p.)

de bon govern del Parlament, que continuen enfocades principalment a qüestions de transparència i lluita contra la corrupció.

Eficàcia: de les entrevistes dutes a terme en el marc de l'avaluació i la diagnosi prèvia al nou pla d'igualtat es desprèn que hi ha una percepció generalitzada que la cultura organitzativa del Parlament és inclusiva i no discriminatòria o que, com a mínim, la situació és més favorable que en altres àmbits de la societat. No obstant això, en analitzar les respostes a les preguntes sobre aspectes concrets, per exemple, sobre si creuen que el Parlament representa adequadament la diversitat de la societat, si creuen que hi ocorren comportaments masclistes, si hi ha casos d'assetjament sexual o si es duen a terme pràctiques informals que afecten de manera diferent la capacitat d'influència de dones i homes, la percepció sobre l'existència de discriminacions aflora.

D'altra banda, cal destacar que hi ha una diferència important entre col·lectius. Mentre que les discriminacions concretes referides a situacions d'assetjament, masclisme, pràctiques informals o manca de diversitat en la representació es perceben majoritàriament entre els diputats i diputades i el personal eventual, la percepció majoritària del personal funcionari és que aquestes pràctiques no ocorren en la funció pública.

L'enquesta al personal (funcionari i eventual) corrobora una baixa percepció de vivència de situacions discriminatòries al Parlament dins d'aquest col·lectiu. No obstant això, cal destacar alguns biaixos de gènere en les respostes:

- Amb relació a si creuen que dones i homes parlen en la mateixa mesura en les reunions, un 64,9% dels homes considera que sí, mentre que en les dones aquest percentatge es redueix al 46,3%.
- Pel que fa a les vivències de discriminació, de les onze situacions per les quals es pregunta, en sis surt una puntuació més alta per a les dones. Cal destacar que la resposta amb un biaix de gènere més alt es dona davant de la situació «una altra persona s'apropia de les teves idees o del teu treball». Les dones ho viuen amb una freqüència de 3,4 sobre 10, mentre que els homes amb una freqüència de 2,1.

Per contra, les situacions que experimenten més els homes que les dones són les següents: 1) Es comenta la teva indumentària o el teu físic; 2) Es comenten o es qüestionen les teves opcions personals (orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, model familiar, etc.); 3) Es fan bromes o comentaris LGBTI-fòbics, i 4) Es fan bromes o comentaris racistes o xenòfobs.

- A més, el 16,3% de les dones manifesta haver patit alguna discriminació directa o indirecta per algun tret personal al Parlament, mentre que per als homes aquesta xifra és del 10,8%. De fet, pel que fa a les persones que manifesten haver patit alguna discriminació, la discriminació per raó de sexe o gènere és la més habitual, seguida per l'edat.
- Amb relació a la percepció de si s'ha assolit la igualtat de gènere, un 45,9% dels homes creu que sí, mentre que només un 25% de les dones ho percep així.

Respecte al desplegament de les mesures incloses en aquest apartat, les accions 2.17 i 2.18 sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals, i la reforma del RPC, els ERGI i el Codi de conducta no s'han dut a terme, fet que n'impedeix la seva eficàcia. D'altra banda, el projecte «Parlament saludable» ha estat aturat durant el període de vigència del Pla d'igualtat. En canvi, cal

destacar que en les campanyes de prevenció i promoció de la salut s'hi inclouen campanyes de control preventiu de càncer ginecològic i de l'osteoporosi.

Quant a la formació obligatòria de prevenció de riscos laborals, tal com s'esmenta en l'apartat anterior, no s'ha inclòs informació sobre els protocols vigents per a fer front a l'assetjament. La manca de difusió d'aquestes eines en dificulta l'eficàcia.

Finalment, la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament s'ha redactat i facilitat als diputats i diputades per a la seva signatura. La proporció d'electes que l'han signada durant la XIII-XIV legislatura ha estat de vora el 92%. Tanmateix, la falta de signatura de la declaració no té efectes vinculants més enllà de la impossibilitat de participar al Grup de Treball en Equitat de Gènere, actualment Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació.

Eficiència: es detecta una falta de coordinació per a desplegar l'acció 2.16 sobre l'elaboració d'una enquesta periòdica sobre cultura organitzativa, situacions de discriminació i possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. L'avaluació de riscos psicosocials i l'enquesta sobre clima laboral, que es va dur a terme el 2023, no van incorporar la perspectiva de gènere. Per aquest motiu, el 2024 es va dur a terme una altra enquesta sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i dels drets de les persones LGBTI al Parlament de Catalunya en el marc de la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla d'igualtat.

Sostenibilitat: les accions que s'han inclòs en aquesta secció inclouen aspectes de prevenció i sensibilització amb l'objectiu que l'impacte sigui sostenible en el temps. Malgrat tot, les causes de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques són estructurals i, per tant, aquestes mesures s'han de mantenir en aquest estadi fins que el canvi també sigui estructural.

Identificació de resistències: amb relació a la incorporació de la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals s'ha detectat una falta d'assignació de recursos per a desplegar aquestes accions.

Pel que fa a la reforma de la normativa que regula el funcionament del Parlament, hi ha una dificultat per a dur a terme reformes sectorials en l'àmbit de les polítiques de gènere. Una reforma sectorial permetria aïllar les dificultats i els reptes d'una reforma integral, com és la dificultat d'assolir majories per a una multiplicitat d'aspectes que tenen una alta sensibilitat política.

Compromís polític: el Pla d'igualtat es va aprovar per unanimitat. Malgrat tot, a l'hora de traslladar-lo a canvis normatius (ERGI, RPC i Codi de conducta), els grups parlamentaris no l'han prioritzat. Addicionalment, alguns grups parlamentaris expressen que la responsabilitat de qui ha d'iniciar la reforma del RPC i dels ERGI derivada del Pla d'igualtat queda diluïda.

Transformació incremental: l'adopció del Protocol i de la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament suposen un avenç cap a assegurar espais de treball més inclusius en què es fomenti la igualtat en la capacitat d'influència. Malgrat tot, la transformació incremental és limitada perquè no s'han dut a terme totes les accions previstes al Pla d'igualtat enfocades a assolir espais lliures de discriminació i assetjament.

Punts febles:

Interseccionalitat: la perspectiva interseccional no s'ha inclòs de manera explícita en el disseny de les accions ni en el desplegament de la majoria d'accions. Aquesta visió només s'ha integrat parcialment al Protocol (consulteu l'anàlisi d'aquest aspecte a la secció següent).

Recomanacions:

- Incloure a les formacions de prevenció de riscos laborals, informació relativa al 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.
- Incloure informació sobre el Pla d'igualtat, l'Oficina d'Igualtat i el 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 a les sessions d'acollida per als grups parlamentaris i per al personal eventual.
- Incorporar a l'enquesta periòdica de clima laboral, que es preveu que es dugui a terme cada quatre anys, preguntes relatives a la cultura organitzativa, les situacions de discriminació i les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i incloure en aquesta part de l'enquesta els diputats i diputades.
- Recollir dades sobre els minuts d'intervenció dels diputats i diputades al ple.
- Comunicar a la Junta de Portaveus i a la Comissió del Reglament l'IIIG del RPC amb les actualitzacions derivades del nou pla d'igualtat, i comunicar a la comissió legislativa competent en matèria de funció pública de l'IIIG dels ERGI un cop s'hagi dut a terme.
- Habilitar sancions per l'incompliment de signar la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament prenent de referència l'exemple del Parlament Europeu,⁴⁴ que estableix que els diputats o diputades que no hagin signat el Codi de comportament apropiat «no poden ser escollits per a exercir càrrecs en el si del Parlament o d'un dels seus òrgans, no poden ser designats ponents i no poden participar en delegacions oficials o negociacions interinstitucionals».
- Encarregar un informe als Serveis Jurídics per a determinar si cal adoptar algun tipus de normativa que doni resposta a la necessitat d'establir per reglament les condicions per al tractament de les persones d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen.
- Modificar els documents administratius i els sistemes d'informació, més enllà dels formularis d'inscripció a actes institucionals, per a incloure el gènere, el nom sentit i la diversitat familiar, quan escaigui. Modificar els sistemes d'informació perquè aquesta informació sigui exportable i explotable.
- Establir un procediment per al canvi de nom de les persones trans i no-binàries, en cas que vulguin modificar les dades que actualment estan incloses en els sistemes d'informació del Parlament.

44. Parlament Europeu. «[Anexo II - Código de comportamiento apropiado de los diputados al Parlamento Europeo en el ejercicio de sus funciones](#)». En: Reglamento interno del Parlamento Europeo [en línia]. Pàgina web. [consulta: 18 juliol 2025]

- Adoptar un protocol per a gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere.
- Incorporar a la normativa que regula el funcionament del Parlament (RPC, ERGI i Codi de conducta), a la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament i a la política de prevenció de riscos laborals una perspectiva de gènere interseccional, de manera que s'hi faci referència explícitament el principi d'interseccionalitat i que s'hi incloguin mesures específiques que desenvolupin aquest principi.

2.2.5. Protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia

Accions incloses:

A.2.18: Revisar el Codi de conducta, el RPC i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.⁴⁵

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 consultes.

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.

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.

Productes obtinguts:

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, aprovat el 21 de desembre de 2021 per la Mesa.

Contractació del servei extern d'atenció psicològica. Aquest servei es preveu al Protocol per a assistir les persones que es troben en situació d'assetjament i, si és necessari, les persones del seu entorn.

Taula 31. Relació de contractes per a la prestació del servei extern d'atenció psicològica

Número de contracte	Adjudicatari	Vigència del contracte
PARLC-2022-128	Fundació AGI	15/07/2022 - 14/07/2023
PARLC-2023-166	Fundació AGI	20/10/2023 - 19/10/2025

Font: elaboració pròpia.

Contractació de serveis professionals especialitzats per a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament. El Protocol preveu la contractació d'aquests serveis per a investigar els casos d'assetjament. Aquesta comissió és l'encarregada d'emetre un informe de conclusions sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i promoure les actuacions necessàries, provisionals o definitives, per a garantir la protec-

⁴⁵. Aquesta acció s'analitza en aquesta secció i en l'anterior. En aquesta secció s'analitza amb relació a les modificacions necessàries per a assegurar que tot allò que regula el Protocol es pugui aplicar amb coherència i eficàcia, mentre que en la secció anterior s'analitzen les modificacions necessàries per a complementar-lo.

ció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Taula 32. Relació de contractes per a la prestació dels serveis per a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament

Número de contracte	Adjudicatari	Vigència del contracte
PARLC-2022-138	Intress	15/07/2022 - 14/07/2023
PARLC-2023-302	Intress	20/11/2023 - 30/01/2024
PARLC-2024-45	Intress	01/02/2024 - 31/05/2024
PARLC-2024-183	Esther Murillo Blasco	01/12/2024 - 01/12/2025

Font: elaboració pròpia.

Posada en marxa d'un servei d'atenció presencial a les persones en situació d'assetjament i les persones del seu entorn, amb un horari d'atenció fixat de dues hores a la setmana i la possibilitat de sol·licitar cita prèvia en hores convingudes fora d'aquest horari.

Activació d'una bústia electrònica específica per a les consultes sobre el Protocol. A aquesta bústia només hi té accés la tècnica d'igualtat, que és qui ha de proporcionar informació relativa al Protocol i fer l'acompanyament de les persones afectades.

Accions de difusió:

- Publicació del Protocol al web, a la intranet i al Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya (BOPC).
- Elaboració d'un tríptic amb la informació bàsica sobre el Protocol, que s'ha distribuït a la sala de premsa, la cafeteria i els punts d'identificació a l'entrada del Palau.
- Tramesa, mitjançant correu electrònic, d'informació sobre el Protocol a diputats i diputades, personal dels grups parlamentaris i personal de l'Administració.
- Tramesa, mitjançant correu electrònic, d'informació sobre el Protocol al Govern, als partits polítics amb representació al Parlament, a les universitats amb estudiants en pràctiques al Parlament i a les empreses externes col·laboradores o contractistes amb qui el Parlament tenia un contracte vigent el 2022.
- Incorporació de l'enllaç al Protocol en els nous contractes⁴⁶ que s'han subscrit amb empreses externes.
- Elaboració d'un pòster que s'ha ubicat a l'entrada de visites amb un codi QR en què s'enllaça informació sobre el Protocol.

Formació oferta:

Taula 33. Formació per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia

Títol del curs	Collectius destinataris	Assistència		
		Any	Homes	Dones
Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual	Personal de l'Administració parlamentària	2021	0	5
Microcurs «Agressors i mites: factors psicossocials de les violències masclistes»	Personal de l'Administració parlamentària	2021	4	5

46. Per als procediments de contractació menor o obert simplificat abreujat no se signa contracte.

Títol del curs	Collectius destinataris	Assistència		
		Any	Homes	Dones
Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+	Personal de l'Administració parlamentària	2021	6	14
Jornada «Gestió d'eines per al foment de la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya»	Personal de l'Administració parlamentària, personal eventual i diputats/ades	2021	24	47
Acompanyament al desenvolupament de plans d'acció per a la prevenció de la violència institucional	Personal de l'Administració parlamentària	2021	0	0
Introducció a les violències masclistes en entorns digitals	Personal de l'Administració parlamentària, personal eventual i diputats/ades	2022	5	19
Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+	Personal de l'Administració	2023	0	1

Font: elaboració pròpia.

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 34. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el Protocol contra la violència masclista i l' LGBTI-fòbia

Acció	Indicador	2021	2022	2023
2.18. Revisar el Codi de conducta, el RPC i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.	I.2.18.a. Codi de conducta revisat	No	No	No
	I.2.18.b. RPC revisat	No	No	No
	I.2.18.c. ERGI revisats	No	No	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	Sí	Sí
	I.2.19.b. Òrgan creat	Sí	Sí	Sí
	I.2.19.c. Nombre de sol·licituds d'intervenció rebudes	0	0	1
	I.2.19.d. Nombre de vegades en què s'ha activat el protocol	0	0	1
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	No	Sí	Sí
	I.2.21.b. Actuacions proactives dutes a terme per a identificar situacions potencials d'assetjament	0	0	0
	I.2.21.c. Accions de difusió dutes a terme, incloent-hi les que s'han fet per la intranet	3	4	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	2	1	0
	I.2.22.b. Nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe	Dones: 71 Homes: 34	Dones: 19 Homes: 5	0

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁴⁷

47. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 35. Grau de coneixement de l'existència del Protocol

Saps si el Parlament de Catalunya disposa de mecanismes per a prevenir, detectar i abordar casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sí	81,3%	81,1%	100,0%	82,1%
No	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%
No ho sé	12,5%	16,2%	0,0%	13,0%
Sense resposta	3,8%	2,7%	0,0%	3,3%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 36. Opinió sobre l'adequació del Protocol

Creus que aquests mecanismes són adequats?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sí	49,2%	50,0%	33,3%	48,5%
No	6,2%	13,3%	33,3%	9,9%
Sense resposta	44,6%	36,7%	33,3%	41,6%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 37. Grau de coneixement dels canals de denúncia

Sabries a qui adreçar-te si et trobessis en una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sí	90,0%	81,1%	100,0%	87,8%
No	7,5%	13,5%	0,0%	8,9%
Sense resposta	2,5%	5,4%	0,0%	3,3%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 38. Prevalença de situacions d'assetjament

Has patit mai una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere al Parlament?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sí	13,8%	16,2%	0,0%	13,8%
No	81,3%	83,8%	66,7%	81,3%
Sense resposta	5,0%	0,0%	33,3%	4,9%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Taula 39. Grau de denúncia de l'assetjament

L'has denunciat?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sí	18,2%	0,0%	0,0%	11,8%
No	72,7%	100,0%	0,0%	82,4%
Sense resposta	9,1%	0,0%	0,0%	5,9%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 40. Motius per no denunciar

Podries dir per quin motiu no l'has denunciat?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
No sabia on fer-ho	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
No em sento acompanyat/ada per a fer-ho	25,0%	33,3%	0,0%	28,6%
Tinc por de patir represàlies	25,0%	33,3%	0,0%	28,6%
Sense resposta	50,0%	33,3%	0,0%	42,9%
Altres	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

L'elaboració del Protocol està inclosa dins l'objectiu estratègic «OE.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'organització del Parlament» de l'«Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència» del Pla d'igualtat de gènere. També, en l'apartat d'objectius del Protocol es determina que aquest «estableix pautes d'actuació per a eliminar els elements que faciliten aquestes conductes [discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit d'actuació del Parlament de Catalunya] amb l'objectiu de millorar-ne la detecció, possibilitar-ne la resolució i facilitar la reparació de les persones afectades». D'altra banda, el Protocol també inclou mesures de prevenció.

D'aquests elements se'n deriva que els impactes esperats de l'aprovació i posada en marxa d'un protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia són l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament i la transformació institucional mitjançant eines que fomentin la igualtat en la capacitat d'influència. En particular, aquesta acció vol contribuir a generar una cultura de treball respectuosa i lliure de violències mitjançant la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: el Protocol inclou mesures que van més enllà de la detecció, l'abordatge i la resolució d'una situació individual. Així, inclou mesures de prevenció que permeten donar resposta a les causes estructurals que originen aquest tipus de situacions. D'altra banda, en l'abordatge d'un cas concret, la resolució inclou la recuperació i la reparació de la víctima.

Valor afegit: els protocols de prevenció i abordatge de situacions d'assetjament són una eina indispensable per a garantir espais de treball lliures de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i, per tant, garantir la igualtat efectiva en la capacitat d'influència. En una societat estructuralment patriarcal, calen mesures específiques que afrontin aquesta situació per a revertir-la.

Transformació incremental: l'existència del Protocol implica un compromís de la institució en la lluita per a l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. D'altra banda, les mesures de difusió del Protocol i de prevenció d'aquestes situacions augmenten la sensibilització. Addicionalment, la posada en marxa d'eines d'acompanyament i de resolució de situacions d'assetjament fomenten la transformació gradual cap a entorns de treball més inclusius i lliures de discriminació.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: l'aprovació del Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere és un pas endavant en la lluita contra les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. No obstant això, l'article 76 ter de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix que «totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista». Efectivament, l'assetjament és una de les manifestacions de violència masclista que pot ocórrer en l'àmbit laboral o en l'àmbit social o comunitari, però la definició de l'abast objectiu inclòs en el Protocol no dona resposta a totes les formes de violència masclista que poden ocórrer al Parlament, tal com estableix la legislació. En particular, no s'hi inclou explícitament la violència en l'àmbit de la política ni la violència de segon ordre. El Protocol tampoc esmenta la prohibició de represàlies per haver-se acollit al Protocol.

Contextualització de la igualtat de gènere: de les entrevistes dutes a terme es desprèn un consens sobre la necessitat de lluitar contra les violències masclistes i de disposar de protocols. Tanmateix, es detecta una confusió generalitzada entre les diverses tipologies d'assetjament que s'inclouen al Protocol, i, en menor mesura, sobre el rol d'aquest tipus de protocols i dels actors intervinents, i la diferència entre els procediments inclosos en aquest tipus de protocols i en els processos judicials. També es detecta una confusió entre els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament.

Tampoc s'ha dut a terme cap formació obligatòria en l'àmbit de les violències masclistes i l'LGBTI-fòbia i l'assistència a les sessions voluntàries ha estat baixa. Aquesta situació dificulta que els diversos actors del Parlament tinguin una comprensió adequada dels conceptes relacionats amb el Protocol i la prevenció de les situacions d'assetjament.

D'altra banda, el Protocol s'aprova en un context en què el Parlament no tenia cap protocol amb perspectiva de gènere i, per tant, fins aquest moment, els protocols s'elaboraven des de la perspectiva de prevenció de riscos laborals. En aquest context, és inevitable que alguns aspectes del Protocol es basessin en aquesta tradició, sense tenir prou en compte si, des de la perspectiva de gènere, era l'opció més adequada.

Per exemple, els perfils per a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament no reflecteixen, necessàriament, la realitat dels perfils de professionals existents capacitats per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere. En particular, el perfil de professionals graduats en sociologia o educació social és habitual en el sector, però aquest perfil no es preveu explícitament en la composició de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament, i en canvi es preveu un perfil de prevenció de riscos laborals.

Finalment, malgrat que s'inclou com a requisit la formació específica en l'àmbit de gènere o en l'abordatge de violències de membres de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament, i que la tècnica d'igualtat disposa d'aquesta formació, no s'ha dut a terme formació específica per a altres actors intervinents que no han estat formats prèviament.

Interseccionalitat: s'inclou l'aplicació de la perspectiva interseccional a les bases orientadores del Protocol, però hi ha una falta de concreció que traslladi el principi a mesures concretes.

Eficàcia: en els casos en què s'ha activat el procediment d'abordatge d'un cas d'assetjament, s'han detectat algunes circumstàncies que han dificultat l'eficàcia del Protocol:

- Dubtes jurídics sobre l'aplicabilitat del capítol 11 del Protocol («mesures cautelars i sancions») i sobre l'àmbit d'aplicació temporal.
- La Mesa va sol·licitar que els Serveis Jurídics estudiessin si era procedent suspendre el Protocol mentre no es duia a terme una reforma del capítol 11 («Mesures cautelars i sancions»). Els Serveis Jurídics van desaconsellar aquesta opció. Malgrat tot, aquest tràmit ha afegit retards en l'aplicació del Protocol.
- Suport limitat a les persones que atenen les persones afectades. Es detecta una necessitat de fomentar el treball en xarxa amb altres persones que també duguin a terme tasques similars, així com una major coordinació amb altres actors implicats per a garantir la disponibilitat de totes les eines necessàries per a poder aplicar el Protocol (gestió d'expedients, contractacions derivades del Protocol, assessorament jurídic, infraestructures adequades, etc.).
- Els terminis inclosos en el Protocol no tenen en compte els períodes no hàbils.
- Manca un espai adequat per a l'atenció personal. Actualment s'utilitza l'Oficina d'Igualtat, que és un espai compartit, els dies en què només la tècnica d'igualtat fa treball presencial. En la resta de casos, s'han reservat sales del Parlament que no estan adequades per a fer aquest tipus d'atenció, ja que el mobiliari no és l'apropiat i l'accés a aquestes sales no és prou discret.
- La gran majoria del personal coneix l'existència del Protocol (82,1%) i també sap identificar a qui es podria adreçar en cas de trobar-se davant d'una situació d'assetjament (87,8%). Malgrat tot, el 41,6% de les persones que afirmen conèixer que el Parlament disposa de mecanismes per a prevenir, detectar i abordar casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, no responen a la pregunta de si creuen que aquests mecanismes són adequats. Aquesta dada es podria explicar per un desconeixement del funcionament de l'eina.

- Actualment, la informació que es proporciona a les sessions d'acollida per al personal funcionari i la formació en prevenció de riscos laborals no inclou informació sobre el Protocol. Aquesta informació s'inclourà en la sessió d'acollida dels grups parlamentaris prevista per al 2025.
- De les persones que responen que han patit una situació d'assetjament (13,8% del personal), un 82,4% no l'han denunciada. La infradenúncia dificulta l'eficàcia de l'eina. Les raons que es donen per a no denunciar inclouen la percepció de falta d'acompanyament, la por a patir represàlies o d'altres com la falta de confiança sobre la utilitat del procediment. En alguns casos no es va donar importància a la situació i en altres la situació va succeir abans de l'existència de l'Oficina d'Igualtat.
- Amb relació a la confiança envers el Protocol, en les entrevistes per a l'avaluació del Pla d'igualtat i per a la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla d'igualtat, més de la meitat dels diputats i diputades que s'han entrevistat expressen que cal modificar el Protocol en diversos aspectes. Les qüestions que posen sobre la taula que caldria modificar són: reforçar els mecanismes per a evitar filtracions, reduir la intervenció de la part política, reforçar els mecanismes per a evitar represàlies, millorar la prevenció i la formació, millorar la detecció de situacions d'assetjament o blindar més l'eina perquè no es posi en qüestió. D'altra banda, els diputats i diputades d'un grup parlamentari en concret van expressar que caldria millorar-ne l'aplicació amb relació a la gestió de les persones que intervenien com a testimonis perquè van tenir sensació de desprotecció i en una ocasió una persona del mateix grup va qüestionar el resultat de les conclusions de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament d'un cas concret.

La percepció que cal millorar el Protocol o la seva aplicació pot comportar una disminució de la confiança en l'eina i, per tant, provocar que el Protocol no sigui suficientment eficaç.

Eficiència: amb l'objectiu d'accelerar la resposta a les sol·licituds d'intervenció i de proporcionar la informació adequada de manera eficient, es detecta la necessitat de millorar la coordinació entre l'Oficina d'Igualtat i els altres actors implicats en la disponibilitat de les eines necessàries per a poder aplicar el Protocol (gestió d'expedients, contractacions derivades del Protocol, assessorament jurídic, infraestructures adequades, etc.).

Addicionalment, s'identifica la necessitat de millorar el mecanisme de comunicació amb la persona afectada i la persona denunciada. La documentació, que actualment es trameta presencialment i en paper, s'hauria de poder enviar en format digital mantenint les mateixes garanties de seguretat que s'han establert per a les comunicacions entre l'Oficina d'Igualtat i la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament.

Finalment, l'atenció presencial prevista de manera ordinària de dues hores setmanals no s'ha utilitzat mai. Totes les sessions d'atenció presencial s'han concretat mitjançant cita prèvia.

Coherència: la manca d'interacció amb el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament psicològic a l'Administració parlamentària i amb el Sistema Intern d'Informació del Parlament planteja alguna dificultat de coordinació. Per exemple,

es podria donar el cas que, si es presenta una denúncia de presumpte assetjament mitjançant el Sistema Intern d'Informació, no s'activés l'eina prevista per a donar resposta a una situació d'assetjament amb perspectiva de gènere, és a dir, el Protocol.

Tampoc s'han dut a terme les modificacions normatives necessàries per a donar cobertura a tot allò acordat en el Protocol. Aquesta situació en dificulta l'eficàcia. Per exemple, no s'han modificat el RPC ni el Codi de conducta per a donar cobertura jurídica a l'aplicació del Protocol a membres del Parlament i, en especial, per a establir infraccions i sancions en matèria d'assetjament i identificar els òrgans del Parlament i el procediment per a fer efectives les sancions. Tampoc s'han modificat els ERGI per a donar cobertura jurídica plena a tot allò que estableix el Protocol amb relació a la seva aplicació al personal del Parlament.

Adicionalment, el Protocol no estableix les diverses formes de finalització del procediment, la qual cosa pot generar confusió als subjectes destinataris i incertesa a l'hora d'aplicar-lo.

D'altra banda, el Protocol no defineix clarament en quines situacions s'opera sobre la base del consentiment informat de la persona afectada i en quines no. Cal tenir en compte que hi ha actuacions vinculades a procediments disciplinaris que l'Administració està obligada a dur a terme en el marc d'una situació d'assetjament.

Amb relació a les definicions incloses en el Protocol, no responen sempre a definicions legals i en alguns casos no s'inclou una única definició per a cada concepte. Aquesta situació pot provocar inseguretat jurídica i restar eficàcia al Protocol.

El Protocol també preveu l'elaboració d'informació estadística per al seguiment de la seva aplicació. No obstant això, quan es donen pocs casos en els quals s'ha d'activar el procediment d'abordatge i dels quals la premsa s'ha fet ressò, és difícil definir indicadors que evitin donar informació que sigui fàcilment vinculada a un cas en concret.

Finalment, el termini per a l'emissió de l'informe de conclusions de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament es defineix a partir del dia de la sol·licitud d'intervenció. Dins d'aquest període s'han d'executar diversos tràmits que duen a terme diversos actors. Això dilueix les responsabilitats en cas d'incompliment dels terminis.

Sostenibilitat: la inclusió de mesures de prevenció dins del Protocol fomenta que l'impacte sigui sostenible en el temps. Malgrat tot, les violències masclistes i LGBTI-fòbiques ocorren en un sistema estructuralment patriarcal que encara no ha incorporat de manera efectiva la garantia d'espais de treball i espais polítics lliures de discriminació i assetjament i, per tant, és necessari mantenir el Protocol.

Compromís polític: el Protocol va ser aprovat per la Mesa, en què hi ha representada una majoria dels grups parlamentaris. Malgrat tot, durant l'aplicació del Protocol s'han identificat algunes resistències (per a més informació, consulteu el punt «identificació de resistències»), també per part d'actors polítics.

Participació i empoderament: a banda de ser aprovat per la Mesa del Parlament, el Protocol va ser treballat i aprovat pel Grup de Treball en Equitat de Gènere, en què el Consell de Personal i tots els grups parlamentaris que havien subscrit la declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament hi eren representats.

Tanmateix, el text del Protocol no inclou cap referència a la negociació i als acords adoptats amb el Consell de Personal en aquest àmbit.

Punts febles:

Eficàcia: a banda dels punts millorables que s'esmenten en la secció anterior, cal destacar tres punts febles amb relació al criteri d'eficàcia. En primer lloc, les filtracions a la premsa sobre casos en curs; en segon lloc, l'existència de períodes pels quals no hi ha hagut contractada una comissió d'abordatge, i, finalment, la manca de personal capacitat que pugui substituir les persones que tenen un rol en l'abordatge d'un cas d'assetjament.

- Filtracions a la premsa sobre un cas concret: la informació publicada per la premsa amb relació a un cas no només suposa un perjudici per a les parts implicades en aquest cas concret i, en particular una revictimització de la persona afectada, sinó que a més té un impacte sobre l'eficàcia del Protocol com a eina d'abordatge de futurs casos, perquè es genera desconfiança cap a l'eina.

Mitjançant un informe dut a terme pel delegat de protecció de dades, s'ha arribat a les conclusions següents:

- 1) La gestió de la protecció de dades per part de l'Administració i la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament ha estat adequada.
 - 2) Es posa en relleu la importància de mantenir protocols de seguretat estrictes i de revisar les pràctiques actuals per a assegurar la integritat de la informació confidencial i, en aquest sentit, l'informe inclou diverses recomanacions.
- Contractació dels serveis de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament: en dues ocasions, la licitació per a la contractació dels serveis professionals externs per a formar la Comissió d'Abordatge han quedat deserts. Això ha provocat que el Parlament no disposés de serveis contractats durant un període de deu mesos i que, en dues ocasions, l'Oficina d'Igualtat rebés una sol·licitud d'intervenció sense tenir contractats els serveis. En aquests casos, per a donar resposta a les sol·licituds d'intervenció, el Parlament va haver de contractar ad hoc els serveis de la Comissió d'Abordatge. D'altra banda, la interposició d'una querella contra les persones que formen part de la Comissió d'Abordatge per un dels casos pel qual s'ha activat el procediment d'abordatge ha impedit que aquests professionals poguessin dur a terme les seves tasques per un altre cas en curs pel qual també s'havien contractat els seus serveis.

Aquestes dues casuístiques impliquen que es generi un retard en els terminis de resposta a causa de la tramitació d'una nova contractació i la revictimització de la persona que fa la sol·licitud d'intervenció. D'altra banda, es podria donar la situació on no es pogués garantir una resposta.

S'han detectat diverses dificultats que han pogut provocar aquesta situació:

- 1) Especificitat dels perfils de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament establerts en el Protocol. Caldrà valorar si es dona més flexibilitat i si els perfils inclosos en el Protocol reflecteixen la realitat del perfil de professionals existents i amb capacitat per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó

de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

2) Import estipulat en la licitació. Cal revisar si l'import que s'ha inclòs en la licitació és suficientment competitiu.

3) El Protocol no inclou mesures per a fer front a la violència de segon ordre en un context en què existeix una querella contra les persones que han format part de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament d'un cas concret. Aquesta situació genera un efecte dissuasiu per a futures contractacions i impossibilita que els professionals ja contractats puguin continuar amb les seves tasques.

- Assignació de professionals intervinents: no s'ha previst la capacització de més d'una persona per a dur a terme les tasques d'acompanyament a les persones afectades, ni l'assignació de més d'un lletrat o lletrada per a dur a terme les tasques que el Protocol encomana a aquest perfil. Això provoca dificultats en períodes de vacances, baixes o en cas d'abstenció d'aquestes persones. Durant el període de vigència del Protocol, s'ha donat el cas que han coincidit períodes de vacances mentre hi havia algun cas en curs, i també ha succeït, en una ocasió, que la persona de referència per a fer l'acompanyament a la persona afectada es va abstenir.

Identificació de resistències: malgrat no haver-se detectat resistències en el moment d'elaboració i aprovació del Protocol, amb la seva aplicació se n'han identificat algunes, tant en l'àmbit polític, com en l'àmbit de l'Administració parlamentària:

- Resistències en l'àmbit polític: han ocorregut diverses accions que, conjuntament, poden constituir una expressió de resistència cap a l'aplicació del Protocol. Aquestes accions inclouen una sol·licitud perquè els Serveis Jurídics estudiessin si era procedent suspendre el Protocol mentre no es duia a terme una reforma del capítol 11, sobre mesures cautelars i sancions. Els Serveis Jurídics van desaconsellar aquesta opció. En segon lloc, es va interposar una querella contra les persones que han format part de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament d'un cas en particular, la qual cosa ha generat un efecte dissuasiu en altres professionals que podien optar a presentar ofertes per a prestar els serveis i ha impedit que l'equip de professionals ja contractats poguessin continuar amb la seva tasca en un altre cas en curs. Finalment, també es va demanar la recusació de la persona de referència assignada a un cas, petició que es va desestimar, però que també va afegir retards en l'aplicació del Protocol.
- Resistències en l'àmbit de l'Administració parlamentària: es detecten algunes dificultats per a la posada en marxa, de manera anticipada, de totes les eines i procediments necessaris per a l'aplicació del Protocol. Amb la primera activació del procediment d'abordatge s'han resolt, en la majoria de casos, aquestes dificultats. Malgrat tot, en certes ocasions existeix una percepció que el Protocol, així com el Pla d'igualtat, és una qüestió de competència exclusiva de l'Oficina d'Igualtat, que, efectivament, ha de vetllar pel seu compliment, però que també requereix la implicació d'altres actors.

Recomanacions:

- Ampliar l'àmbit d'aplicació objectiu per a incloure tots els tipus de violències masclistes que poden ocórrer al Parlament. En particular, incloure explícitament la violència en l'àmbit de la política, la violència de segon ordre i la prohibició de represàlies.
- Incloure mesures específiques de protecció i reparació davant de la violència de segon ordre cap a els professionals que intervenen en l'abordatge de casos d'assetjament. Per exemple, valorar la possibilitat que el Parlament cobreixi les costes judicials en casos de querelles.
- Especificar l'àmbit d'aplicació temporal.
- Pel que fa a l'àmbit d'aplicació subjectiu del Protocol, aclarir quins apartats del Protocol apliquen a cada col·lectiu, segons el col·lectiu al qual pertany tant la persona afectada com la persona denunciada.
- Incloure definicions unívokes, basades en definicions legals.
- Regular les infraccions i sancions en normes amb rang de llei.
- Distingir les mesures que s'han de dur a terme amb el consentiment informat de la persona afectada i les mesures per les quals el Parlament està obligat a actuar.
- Identificar terminis diferenciats per a tràmits duts a terme per diversos actors.
- Incorporar el concepte de diligència deguda.
- Revisar la composició de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament i avaluar si és necessari augmentar el preu màxim pel qual s'accepten ofertes per a la prestació d'aquests serveis.
- Incorporar les recomanacions de l'informe del delegat de protecció de dades per a reforçar les garanties en aquest àmbit.
- Millorar la redacció del Protocol per a eliminar duplicitats i millorar-ne la claredat i l'estructura.
- Revisar la interacció entre el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament psicològic a l'Administració parlamentària i el Sistema Intern d'Informació del Parlament de Catalunya, per a assegurar la coherència en l'aplicació d'aquestes eines davant d'un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.
- Revisar el Codi de conducta, el RPC i els ERGI per a donar cobertura jurídica plena al Protocol.
- Assegurar una atenció continuada durant els períodes hàbils del Parlament mitjançant:
 - Procediments específics de transició entre diversos contractes de prestació dels serveis d'atenció psicològica i dels serveis per a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament.
 - La capacitació de més d'una persona i la previsió de suplències per a cada un dels rols que s'estableixen al Protocol.
 - La revisió dels terminis del Protocol per a tenir en compte possibles períodes no hàbils.
- Garantir un espai físic adequat per a l'atenció presencial.
- Eliminar el servei d'atenció presencial ordinari i proporcionar atenció presencial mitjançant cita prèvia.
- Garantir la disponibilitat d'eines adequades, suport i cures a les persones que fan atenció a les víctimes, mitjançant la inclusió de mesu-

res específiques al Protocol. En particular, garantir el treball en xarxa de les persones que fan atenció a les víctimes. En aquest sentit, valorar la signatura d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat perquè les persones encarregades de vetllar pel Protocol i que fan atenció a les víctimes, puguin participar d'una xarxa amb les persones professionals en matèria d'igualtat en els departaments i organismes autònoms de l'Administració de la Generalitat.

- Incorporar informació del Protocol a la informació d'acollida que es proporciona al nou personal, a les sessions d'acollida per als grups parlamentaris, així com a la formació en prevenció de riscos laborals.
- Incorporar informació sobre el Protocol als plecs de contractació per a assegurar que la informació també es proporciona en procediments de contractació menor o en el procediment obert simplificat abreujat.
- Garantir que la formació per a la prevenció contra les violències masclistes i LGBTI-fòbiques sigui obligatòria d'acord amb l'apartat 3 de l'article 76 *ter* de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que estableix formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista tant per al personal com per a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació. Cal valorar possibles mesures per a fer front a un incompliment de la norma.

La formació ha de contribuir a la prevenció de situacions d'assetjament, però també a una major contextualització dels conceptes relacionats amb el Protocol i els seus objectius, així com una millora substancial de la confiança envers l'eina.

- Per a fomentar la participació, organitzar formacions específiques per a cada grup parlamentari que s'adaptin a l'horari de les seves reunions de grup.
- Impulsar una guia per al tractament de casos d'assetjament als mitjans de comunicació, que sigui elaborada conjuntament amb representants del col·lectiu de periodistes.

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

3.1.1. Estructures de transversalitat de gènere en el treball parlamentari

Accions incloses:

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 per la persona de la Mesa del Parlament que tingui assignada la responsabilitat en aquesta matèria o pel president o presidenta del Parlament.

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.

Productes obtinguts:

Acord de Mesa, de 12 de setembre del 2018, sobre la creació del Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG).

Acord de Mesa, de 18 de maig del 2021, sobre la creació, composició i funcions del Grup de Treball en Equitat de Gènere.⁴⁸ D'altra banda, la Mesa també va acordar que el GTEG es renovés a l'inici de cada legislatura.

Acord de Mesa, de 25 de setembre de 2024, sobre la creació, composició i funcions del Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN).⁴⁹

Acord de Mesa, de 2 de maig del 2023, sobre la creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG).

Acord de Mesa, de 10 d'octubre del 2023, sobre la composició de la Xarxa de Transversalitat de Gènere.

48. BOPC 44/13-14, 26.05.2021, p. 6-7

49. BOPC 53/15, 4.10.2024, p. 4-6

Resultats:

Taula 41. Indicadors del Pla d'igualtat sobre les estructures de transversalitat de gènere en el treball parlamentari

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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 per la persona 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	1	5	5
	I.3.1.b. Nombre i tipus d'accions promogudes	Dades no disponibles	Eix 1: 0	Eix 1: 0
			Eix 2: 3	Eix 2: 1
			Eix 3: 3	Eix 3: 4
			Eix 4: 1	Eix 4: 0
			Eix 5: 2	Eix 5: 4
			Eix 6: 3	Eix 6: 1
			Total: 12 accions	Total: 10 accions
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.3.2.a. Xarxa creada	No	No	Sí
	I.3.2.b. Nombre de reunions de coordinació tingudes	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁵⁰

Impacte esperat:

La creació d'estructures de transversalitat de gènere en el treball parlamentari contribueix a la transformació institucional cap unes institucions sensibles al gènere i a la producció de legislació amb perspectiva de gènere que garanteixi la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI.

Punts forts:

Inclusió del gènere: el GTEG, posteriorment GEGAN, és un organisme creat per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari. A més, el seu treball es guia pel Pla d'igualtat de gènere, que s'ha elaborat després d'una diagnosi amb perspectiva de gènere, que aborda els diversos eixos d'acció segons la metodologia de l'EIGE.

D'altra banda, la creació de la xarxa de transversalitat de gènere (XTG) pretén facilitar que la perspectiva de gènere en el treball legislatiu i en la funció de control del Parlament es faci de manera transversal per a totes les comissions legislatives, ja que la seva composició inclou les persones que n'ocupen la presidència.

Comprensió de la complexitat: el Pla d'igualtat de gènere, que guia el treball del GTEG/GEGAN, aborda les desigualtats de gènere des d'una

50. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

perspectiva integral. D'altra banda, les diputades que formen part del GTEG/GEGAN tenen consciència de la naturalesa estructural i sistèmica de les desigualtats de gènere, ja que treballen de manera habitual en polítiques de gènere i, en la majoria dels casos, són membres de la Comissió d'Igualtat i Feminisme.

Amb relació a la XTG, en el disseny del funcionament de la xarxa s'han previst unes eines de suport amb l'objectiu de contribuir a la comprensió de la complexitat, que inclouen:

- Un suport documental, mitjançant el qual es podrà accedir a informació essencial per a poder avaluar la naturalesa estructural i sistèmica de les desigualtats de gènere.
- Un suport tècnic en l'àmbit de les polítiques de gènere per part de l'Oficina d'Igualtat.
- Formació especialitzada en l'àmbit de gènere, destinada a totes les persones que componen la xarxa.

Participació i empoderament: la composició del GTEG/GEGAN facilita la participació. Tots els grups parlamentaris que han subscrit la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, i a partir de la XV legislatura també la Declaració de compromís amb les polítiques d'igualtat del Parlament, hi estan representats. A nivell de l'Administració, una representant del Consell de Personal també forma part del GTEG/GEGAN i el grup és assistit tècnicament per l'Oficina d'Igualtat i els Serveis Jurídics.

Adicionalment, s'ha nomenat una persona de cada centre gestor com a responsable del desplegament del Pla d'igualtat dins el seu departament. Aquestes persones poden assistir al GTEG/GEGAN de manera puntual per a treballar algun punt vinculat al seu centre gestor. També s'han establert reunions periòdiques de responsables després de cada reunió del GTEG/GEGAN amb l'objectiu de fer difusió dels acords que s'hi han pres i també de poder coordinar les accions que hauran de dur a terme els departaments per a poder desplegar aquests acords.

Per la part de les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada centre gestor, es valora molt positivament el fet de tenir espais de coordinació interdepartamental. També s'ha valorat positivament la participació puntual a les reunions del GTEG/GEGAN quan s'ha treballat alguna qüestió vinculada als seus respectius centres gestors (per a més informació sobre les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat, consulteu la secció «6.1.1. Eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat»).

D'altra banda, la XTG preveu la participació de totes les comissions legislatives i, així, evitar que la incorporació de la perspectiva de gènere en les funcions legislativa i de control del Parlament s'abordi només de manera sectorial.

Transformació incremental: de les entrevistes dutes a terme es desprèn que hi ha un consens en el fet que l'impuls del Pla d'igualtat per part de les estructures de transversalitat de gènere, de moment el GTEG/GEGAN, genera canvis institucionals graduals.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: el Pla d'igualtat, que és l'eina principal que guia l'acció de les estructures de transversalitat, s'ha

elaborat mitjançant un procés que ha fomentat el diàleg i el consens sobre els conceptes que s'hi inclouen.

Malgrat tot, hi ha aspectes inclosos en el Pla d'igualtat que es defineixen de manera genèrica i que s'han de concretar en la fase de desplegament. En aquest sentit, s'ha detectat que, un cop aprovat el Pla d'igualtat, els grups parlamentaris veuen el seu desplegament com una qüestió operativa, que no requereix d'un debat polític que involucri tot el grup parlamentari i que es pot delegar a les persones que formen part del GTEG/GEGAN. Això genera dos problemes. D'una banda, no es perceben aquestes qüestions com a transversals i, de l'altra, se'ls treu càrrega política. Aquesta situació fa que no es prioritzin les accions del Pla d'igualtat que requereixen la implicació dels grups parlamentaris en el seu conjunt.

La necessitat de contextualitzar el significat i els consensos al voltant dels objectius d'igualtat de gènere només ha estat ressaltada per un grup de manera explícita durant les entrevistes a les persones encarregades de la coordinació dels grups. No obstant això, aquesta dimensió és indispensable per a desplegar tots els punts del Pla d'igualtat de l'àmbit polític.

Interseccionalitat: aquesta perspectiva no s'ha incorporat de manera sistematitzada en el disseny de les accions del Pla d'igualtat, que és l'eina que guia el treball del GTEG/GEGAN. Malgrat tot, en el desplegament d'algunes accions impulsades pel GTEG, s'hi ha incorporat aquesta perspectiva. Per exemple:

- El 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 inclou aquesta perspectiva dins les bases orientadores en l'atenció de situacions d'assetjament.
- La segona edició del Parlament de les Dones va incorporar un grup de treball específic en l'àmbit de la interseccionalitat.
- En l'organització del cicle «Violència masclista a les xarxes socials» s'ha adquirit el compromís d'incorporar aquest punt de vista a cadascuna de les sessions.

D'altra banda, la transformació del GTEG en GEGAN, amb una ampliació material per a incloure-hi tots els eixos de discriminació recollits per la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, pot contribuir a corregir aquesta situació.

Amb relació a la XTG, en la definició de les seves funcions, es fa èmfasi en l'objectiu de la xarxa d'introduir la perspectiva de gènere des d'un punt de vista interseccional. Fer explícita aquesta dimensió en les funcions de la xarxa és una condició necessària, però no suficient, per a la incorporació de la interseccionalitat.

La falta de coneixement sobre què és la interseccionalitat i com s'aplica, juntament amb el fet que hi hagi formacions no obligatòries o que puguin no ser sensibles a aquest concepte, són factors que poden comportar que aquesta perspectiva no s'incorpori de manera efectiva.

Eficàcia: al llarg del 2022 i el 2023 el GTEG ha impulsat vint-i-dues iniciatives. Malgrat tot, es detecten algunes dificultats per a impulsar les accions del Pla d'igualtat de l'àmbit polític, com ara la modificació del RPC o el desplegament de les accions vinculades a l'eix 4 del Pla d'igualtat sobre la producció legislativa amb perspectiva de gènere.

La creació de la XTG pot contribuir a superar aquesta dificultat perquè incorpora les comissions legislatives en la tasca d'impulsar i desplegar el Pla d'igualtat. No obstant això, si s'opta per la presa de decisions per consens, hi pot haver un bloqueig, en tractar-se d'una estructura amb un nombre elevat de persones.

D'altra banda, les decisions de la xarxa no són vinculants, per la qual cosa la capacitat d'incidència és limitada. A això s'hi afegeix el fet que les decisions no vinculants poden fomentar la percepció que es tracta d'una qüestió no prioritària i, per tant, pot portar a incrementar els bloquejos en la presa de decisions pel fet que no es prioritzi buscar un acord.

Eficiència: alguna decisió o recomanació del GTEG s'ha hagut d'abordar en més d'una ocasió a causa de la confusió en la capacitat del GTEG de prendre decisions executives sobre qüestions incloses en el Pla d'igualtat aprovat per la Mesa. Aquesta confusió ha creat alguns retards en el desplegament d'alguna de les accions. A mesura que el desplegament del Pla d'igualtat ha avançat, aquesta situació s'ha anat corregint i s'han aclarit els procediments de presa de decisions.

Amb relació a la XTG, hi ha una falta de definició de les normes de funcionament per a la presa de decisions. Si s'opta per operar per consens, atès l'elevat nombre de persones que componen la xarxa, la presa de decisions pot ser ineficient i, com s'ha analitzat en el punt anterior, aquesta característica fins i tot pot derivar en bloqueig. Caldria valorar la presa de decisions per majoria i, en conseqüència, repensar la composició de la xarxa perquè reflecteixi el pes dels grups parlamentaris.

Coherència: la proposta de distribuir l'impuls de la igualtat de gènere entre el GTEG/GEGAN i la XTG es fa des d'un disseny integral del Pla d'igualtat, que té en compte el funcionament del Parlament en el seu conjunt, amb la idea d'afrontar les desigualtats des d'una perspectiva transversal. Crear dos òrgans permet abordar amb més precisió i més eficàcia els objectius de les accions assignades a cada òrgan, en funció de si afecta el treball legislatiu o no. Així, totes les mesures vinculades a les funcions legislativa i de control es traslladen a la XTG, de manera que s'asseguren la implicació de totes les comissions i el foment de la transversalitat.

No obstant això, existeix el risc que les funcions del GTEG, la XTG i la Mesa a l'hora de desplegar les accions del Pla d'igualtat se solapin, i això pot dificultar la coherència durant el desplegament.

D'altra banda, amb la transformació del GTEG en GEGAN, cal determinar si és convenient traslladar l'ampliació de competències del grup de treball a la XTG i si la subscripció de la Declaració de compromís amb les polítiques d'igualtat del Parlament també ha de ser necessària per a formar part de la XTG.

Valor afegit: les estructures de transversalitat de gènere són fonamentals per a assegurar l'impuls del desplegament dels plans d'igualtat del Parlament. Sense òrgans específics que vetllin pel seu desplegament, els plans podrien quedar en una declaració d'intencions sense materialització posterior.

Per contra, la XTG es pot percebre com a redundant, en disposar també d'altres estructures enfocades a la transversalitat del gènere, com és el cas del GTEG/GEGAN. Per això és indispensable una distribució de competències clara entre les diverses estructures, perquè siguin complementàries i s'evitin redundàncies.

Sostenibilitat: de les entrevistes es desprèn que hi ha un consens entre les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris i les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat que la transversalitat de gènere s'està institucionalitzant de mica en mica, i que s'ha accelerat amb el desplegament del Pla d'igualtat. No obstant això, mentre aquesta visió no estigui del tot institucionalitzada, mentre no es detecti una expertesa generalitzada en aquest àmbit i mentre el gruix d'accions que calgui desplegar per primera vegada sigui elevat, les estructures per a impulsar la transversalitat de gènere són imprescindibles.

Compromís polític: la Mesa ha mantingut el compromís de mantenir el GTEG i, des de la seva creació, n'ha seguit renovant el mandat a l'inici de cada legislatura.⁵¹ D'altra banda, el manteniment del GTEG com a grup de referència, que es renova a l'inici de cada legislatura, s'ha inclòs com a acció dins del Pla d'igualtat, aprovat al gener del 2020 per acord unànim de la Mesa.

D'altra banda, durant la XIII-XIV legislatura, el GTEG s'ha reunit en tretze ocasions. Els grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, d'Esquerra Republicana de Catalunya i de Junts per Catalunya han estat representats en totes les convocatòries per una diputada, el Grup Parlamentari d'En Comú Podem en nou de les tretze convocatòries i la Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar, en quatre de les tretze reunions. Cap diputat ni diputada del Grup Mixt ni del Grup Parlamentari de Ciutadans ha assistit a les reunions. Així, es conclou que, en general, hi ha una alta participació, a excepció dels grups més petits, que en les entrevistes han posat de relleu la dificultat que tenen per a poder abastar tota la càrrega de treball.

Amb relació a la creació de la XTG, aquest compromís s'ha concretat amb un acord de Mesa, durant la XIII-XIV legislatura, de creació de la xarxa. No obstant això, durant la XIII-XIV legislatura, la XTG no s'ha reunit i, a l'inici de la XV legislatura, la Mesa no ha renovat l'acord per a la seva creació.

Punts febles:

Identificació de resistències: les estructures de transversalitat contribueixen a l'impuls de les polítiques d'igualtat al Parlament. No obstant això, malgrat que els grups parlamentaris participen en aquestes estructures, es detecta una falta de priorització de les accions en l'àmbit polític que impliquen els grups parlamentaris en el seu conjunt, sovint per una visió sectorial de les polítiques de gènere.

Recomanacions:

- Mantenir el GTEG/GEGAN com a òrgan impulsor del desplegament del Pla d'igualtat i delegar a la XTG el desplegament de les accions que afecten els treballs legislatiu i de control de les accions de govern.
- Redefinir les funcions de la XTG perquè tinguin coherència amb les noves competències del GEGAN i aplicar els mateixos criteris als dos òrgans amb relació a la necessitat de subscriure la Declaració de compromís amb les polítiques d'igualtat del Parlament.

51. A l'inici de la XV legislatura, el grup de treball s'ha constituït com a GEGAN, amb una ampliació de competències.

- Vetllar per una divisió clara de les funcions de la XTG i del GEGAN perquè no se solapin i definir amb precisió la interacció d'aquests dos òrgans entre ells i amb relació a la Mesa.
- Definir el mecanisme de presa de decisions de la XTG per a assegurar la presa de decisions eficaç. Atès el nombre de membres de la XTG, es recomana optar per un sistema de presa de decisions per majoria i evitar la presa de decisions per consens.
- Assegurar que es posin a disposició les eines de suport previstes en el funcionament de la XTG per a assegurar-ne l'eficàcia.
- Incorporar de manera sistematitzada la perspectiva interseccional en l'elaboració dels nous plans d'igualtat i, en particular, incloure aquest enfocament en les formacions.
- Millorar la participació del conjunt de membres dels grups parlamentaris mitjançant les accions següents:
 - En casos puntuals, afegir un punt a l'ordre del dia de la reunió de persones encarregades de la coordinació perquè l'Oficina d'Igualtat informi dels acords del GEGAN, de la XTG i de la Mesa amb relació al Pla d'Igualtat.
 - Difondre als grups parlamentaris que les reunions del GEGAN i de la XTG estan obertes al personal assessor, que hi pot assistir amb veu però sense vot al GEGAN i sense dret a veu ni vot a la XTG. Així, aquestes persones poden donar assistència en la tasca de difusió de la informació dins el grup parlamentari.
 - Reforçar la difusió del desplegament del Pla d'Igualtat.
- Incorporar en el RPC totes les qüestions vinculades al treball legislatiu que s'han inclòs en el Pla d'Igualtat per a assegurar-ne l'eficàcia.

3.1.2. Compareixences

Accions incloses:

A.3.3: Assegurar l'equilibri de gènere en la presència de persones expertes en la matèria de què es tracti o de representants de la societat civil en les compareixences de les comissions parlamentàries, sens perjudici que la presència d'expertes pugui ésser superior en les comissions que promouen els drets de les dones o que reflecteixen àmbits molt feminitzats, com ara infància, salut o educació.

A.3.4: Incrementar el nombre de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat que intervenen com a compareixents en comissions parlamentàries.

Productes obtinguts:

No s'ha obtingut cap producte per a les accions incloses en aquesta secció.

Resultats:

Taula 42. Indicadors del Pla d'igualtat sobre les compareixences

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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.3.3. 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	0	0
A.3.4. Incrementar el nombre de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat que intervenen com a compareixents en comissions parlamentàries.	I.3.4. Proporció de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat i nombre total de compareixences	Dades no disponibles	Dades no disponibles	Dades no disponibles

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁵²

Impacte esperat:

Fomentar la transformació institucional i la producció de legislació amb perspectiva de gènere, mitjançant la inclusió de dones expertes i altres persones amb expertesa en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat a les compareixences.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: en una societat estructuralment patriarcal, la invisibilització de les dones i de grups històricament infrarepresentats, de les seves necessitats i dels seus interessos ha estat una constant. Aquestes accions estan encaminades a capgirar aquesta situació.

Coherència: assegurar que s'escolti la veu de les dones i de la societat civil i que s'incorpori l'expertesa en matèria de gènere contribueix a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes i de les persones LGBTI, i, per tant, és coherent amb els objectius del Pla d'igualtat. D'altra banda, aquestes accions es complementen amb les altres mesures incloses en el Pla d'igualtat per a assegurar que hi hagi suficients eines per a incorporar la transversalitat de gènere en el treball parlamentari, com és el cas de la formació, la disposició d'un fons documental on es pugui consultar informació rellevant o el treball en xarxa amb el món acadèmic o amb altres institucions que duguin a terme mesures per a la transversalització del gènere.

52. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Valor afegit: sense mesures específiques en aquesta direcció, la tendència natural és que no hi hagi paritat en les compareixences ni expertesa en l'àmbit de gènere, més enllà de les comissions amb temàtiques més feminitzades.⁵³

Sostenibilitat: l'execució d'aquestes mesures té un efecte directe sobre l'augment de la presència de les dones, de la societat civil i de l'expertesa en matèria d'igualtat en les compareixences, però també té un efecte sensibilitzador perdurable en el temps. A mesura que es van incorporant compareixents amb aquestes característiques, s'incorpora aquesta pràctica de manera natural.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: aquestes dues mesures inclouen els aspectes que cal tenir en compte a l'hora d'escollir les compareixences. És a dir, té en compte qui s'escull i sobre quina temàtica. Malgrat tot, aquestes mesures necessiten ser complementades per a resoldre un aspecte clau que sovint es posa sobre la taula en aquest context, que és la percepció de l'existència de dificultats per a trobar expertes en determinats sectors molt masculinitzats. Aquesta situació es dona per un alt grau d'invisibilització de les dones, que, a més, ha provocat que, en moltes ocasions, les mateixes expertes interioritzin la percepció que ocupen un rol secundari. Per aquest motiu, la creació i promoció de bases de dades d'expertes ajuda a trencar estereotips i en facilita la visibilització i l'empoderament. Un exemple a escala europea és l'experiència de The Brussels Binder.⁵⁴

Participació i empoderament: les mesures encaminades a assegurar la paritat i la presència de la societat civil són, per se, una mesura que facilita la participació i l'empoderament de les persones afectades. No obstant això, la participació de les dones i de la societat civil en les compareixences està condicionada per la voluntat dels grups parlamentaris de proposar-les.

Punts febles:

Interseccionalitat: aquesta dimensió no està inclosa en el disseny d'aquestes accions, més enllà de la previsió d'incloure compareixences en matèria de diversitat. A la pràctica, és més difícil establir quotes per a determinats grups que quotes de gènere, perquè no hi ha consens en la manera d'establir criteris objectius per a definir alguns col·lectius tradicionalment infrarepresentats. No obstant això, es poden incorporar altres criteris que no estiguin vinculats a quotes.

Eficàcia: sense canviar el sistema per a determinar les compareixences, és difícil dur a terme aquestes accions. Actualment, tant la iniciativa de presentar una sol·licitud de compareixença com l'aprovació de la sol·licitud es fan de manera individual. Sense una gestió conjunta, és difícil assegurar tant la paritat en el seu conjunt com la presència de la societat civil i de persones amb expertesa en l'àmbit del gènere i la diversitat per a cada temàtica que el Parlament aborda.

53. Consulteu l'anàlisi feta per a les legislatures x, xi i xii a la *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya* (Associació iQ, 2019).

54. *The Brussels Binder* [en línia]. Portal.

Eficiència: actualment no es disposa de dades desagregades per sexe o gènere, ni de sistemes de gestió de la informació en què es categoritzin les compareixences per temàtiques o tipus d'actors. Per tant, no s'ha pogut dur a terme una anàlisi de l'evolució de la presència de dones ni de compareixences en matèria de gènere i diversitat per a la XIII-XIV legislatura perquè no es disposa de mitjans per a fer aquesta tasca de manera eficient.

Identificació de resistències: no s'han dedicat els recursos necessaris per a modificar el sistema de recollida de dades perquè permeti una anàlisi de la situació.

Compromís polític: les dades recollides a la diagnosi per a les legislatures X, XI i XII posen de manifest la falta de compromís polític per part dels grups parlamentaris, en el seu conjunt, per tenir en compte la paritat en el moment de fer les sollicituds de compareixences i per incloure-hi persones expertes en l'àmbit de gènere. Així mateix, no es disposa de dades actualitzades per a la legislatura XIII-XIV que permetin analitzar-ne l'evolució.

Transformació incremental: no es disposa de dades actualitzades per a valorar la transformació incremental de la institució en aquest àmbit durant la XIII-XIV legislatura.

Recomanacions:

- Desplegar l'acció 3.14, per a incloure la perspectiva de gènere en el sistema de recollida dades i classificació de la informació.
- Revisar el procediment per a decidir les compareixences.
- Incloure una referència, per part de la presidència de la comissió, en moments rellevants de les tramitacions, al compromís adquirit amb el Pla d'igualtat.
- Establir i promoure, en conjunció amb altres organismes institucionals, una base de dades d'expertes.

3.1.3. Formació en transversalitat de gènere

Accions incloses:

A.3.5: Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats i diputades, lletrats i lletrades, assessors lingüístics i assessores lingüístiques i gestors parlamentaris i gestores parlamentàries.

Productes obtinguts:

Organització de tres edicions de 8 hores de durada del «Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari», durant el 2023, adreçada al personal de l'Administració que intervé en el procediment legislatiu, al personal eventual i a diputats i diputades.

Organització d'una sessió de 2,5 hores de «Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere» el 2024, adreçada al personal de l'Administració que participa en el procés d'elaboració del projecte de pressupost del Parlament.

Resultats:

Taula 43. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la formació en transversalitat de gènere

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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/ístmiques i gestors/es parlamentaris/àries.	I.3.5.a. Inclusió de temari sobre aquesta matèria en les sessions de benvinguda o d'orientació als nous diputats i diputades	No	No	No
	I.3.5.b. Nombre de sessions formatives fetes	0	0	3
	I.3.5.c. Nombre de participants, desagregat per sexe	0	0	Dones: 37 Homes: 9

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁵⁵

Impacte esperat:

Proporcionar el coneixement i les habilitats necessàries per a incorporar la perspectiva de gènere en el treball parlamentari amb l'objectiu de fomentar la transformació institucional, assegurar la producció de legislació sensible al gènere i, mitjançant la aquesta legislació, garantir la igualtat efectiva de dones i homes i la protecció dels drets LGBTI.

Punts forts:

Inclusió del gènere: el programa del «Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari» va abordar totes les fases del disseny d'una política (marc conceptual, avaluació ex ante, avaluació ex post i eines per a fer front a les resistències) i va incloure exemples en diverses àrees temàtiques.

Amb relació a la «Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere», el programa va incloure totes les fases del cicle pressupostari.

Comprensió de la complexitat: els cursos organitzats van abordar la dimensió estructural de les desigualtats de gènere.

Contextualització de la igualtat de gènere: en el marc conceptual de cada curs, es van abordar els conceptes claus per a posar-los en context.

Interseccionalitat: també en el capítol sobre el marc conceptual, els cursos organitzats van abordar la perspectiva interseccional. D'altra banda, el «Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari» va incloure algun exercici en què s'abordava aquesta perspectiva (per exemple, el cas de l'anàlisi d'una proposició de llei de la gent gran, en què s'analitzava la situació de les dones grans i com s'havia incorporat aquesta dimensió a la iniciativa).

55. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Coherència: la formació és una eina fonamental que complementa la resta d'accions incloses en l'àmbit d'eines per a assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari. La formació fomenta la sensibilització, la contextualització de la igualtat de gènere i dona les eines per a afrontar la resta d'accions amb eficàcia.

Valor afegit: els coneixements que s'adquireixen amb aquests cursos no s'incorporarien de manera natural sense formació específica sobre aquesta qüestió. D'altra banda, pel que fa a la «Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere», el curs ha estat útil per a contextualitzar conceptes bàsics sobre pressupostos sensibles al gènere, per a identificar les metodologies existents, per a determinar que aquestes metodologies no es poden traslladar directament a l'elaboració del pressupost del Parlament, que cal elaborar una metodologia específica que s'adapti a les necessitats de la institució, i que no existeix l'expertesa suficient dins el Parlament per a elaborar aquesta metodologia. Identificar aquesta situació és un pas necessari per a poder repensar el desplegament de l'acció 3.11, sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.

Participació i empoderament: els cursos s'han adreçat a totes les persones que intervenen en el procediment legislatiu i a les persones que intervenen, per la part de l'Administració, en l'elaboració del projecte de pressupost del Parlament.

Punts millorables:

Eficàcia: la formació ha estat molt ben rebuda per part del personal de l'Administració, amb un alt nivell de participació i una valoració positiva dels cursos. No obstant això, la participació en el «Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari» per part dels diputats i diputades i dels lletrats i lletrades ha estat molt limitada (tres diputades, un diputat i un lletrat han completat la formació). Alguns diputats i diputades van expressar dificultats per a assistir als cursos per manca de temps.

Amb relació a la formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere, tal com s'analitza en el punt sobre el valor afegit, es va identificar una dificultat per a aplicar les metodologies existents en el procediment per a elaborar el pressupost del Parlament. Això es deu al fet que les metodologies existents estan pensades per a ser aplicades a programes pressupostaris però, com que el Parlament no fa polítiques adreçades a la ciutadania que s'estructurin en programes, el pressupost tampoc s'estructura d'aquesta manera.

Eficiència: diverses persones es van inscriure al «Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari», però no el van completar. Això genera un problema d'eficiència, perquè es van haver d'organitzar diverses edicions del curs per a donar resposta a tota la demanda, tot i que, a efectes pràctics, van quedar places no cobertes.

El format de la tercera edició del curs es va ajustar per a fomentar-hi la participació. El concepte inicial de vuit sessions d'una hora presencial repartides en diverses setmanes es va modificar i la tercera edició del curs es va organitzar amb una formació teòrica de quatre hores impartides en línia de manera asíncrona i una única sessió presencial de quatre

hores per a la part pràctica. No obstant això, no es va detectar un canvi substancial en l'assistència. A la segona edició, el 71% de les persones inscrites van finalitzar el curs, mentre que a la tercera edició, quan ja s'hi havien incorporat els canvis, el 69% de les persones inscrites van acabar el curs.

Sostenibilitat: la formació posa les bases per a incorporar una mirada amb perspectiva de gènere, que un cop adquirida es manté en el temps. Malgrat tot, és important organitzar els cursos amb una certa periodicitat, a causa de la rotació dels diputats i diputades, i la incorporació de nou personal, i també per a adaptar-ne els continguts.

Transformació incremental: la participació en formacions sobre la transversalització de la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari augmenta la sensibilització i els coneixements que permeten aplicar la transversalitat de gènere en aquests procediments. No obstant això, la participació ha estat limitada i, per tant, la transformació incremental també.

Punts febles:

Identificació de resistències: malgrat que hi ha un consens sobre la necessitat de dur a terme aquest tipus de formacions, a la pràctica s'ha detectat una baixa participació per part d'alguns col·lectius.

Compromís polític: aquestes formacions estan previstes en el Pla d'igualtat, que comptava amb el suport unànim dels grups parlamentaris, però la participació tant de diputats com de diputades ha estat baixa. No s'ha identificat que cap grup parlamentari hagi pres cap decisió amb relació a la prioritització de l'assistència de membres seus a aquestes formacions i, per tant, la decisió sobre la participació a les formacions ha estat individual.

Recomanacions:

- Per a les formacions destinades a diputats i diputades, oferir cursos als grups parlamentaris, i no a nivell individual a cada diputat o diputada, i organitzar el curs de manera que s'adaptin als horaris de les seves reunions.
- Publicar l'assistència als cursos de formació en matèria de gènere a la fitxa del web dedicada a cada diputat i diputada.
- Organitzar sessions específiques per a lletrats i lletrades que s'adaptin als seus horaris i involucrar els actors que lideren la jerarquia de l'Administració en la difusió i el foment de la participació als cursos de formació.

3.1.4. Fons bibliogràfic

Accions incloses:

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.

Productes obtinguts:

Adquisició de 124 recursos documentals entre el 2021 i el 2023 en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual. A 31 de desembre de 2023, això representa un 8% del total de recursos del fons bibliogràfic.

Resultats:

Taula 44. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el fons bibliogràfic

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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.	I.3.6.a. Nombre de nous recursos adquirits en aquesta matèria	37	21	66
	I.3.6.b. Proporció que representen sobre el nombre total de recursos del fons documental	5,2%	6,46%	8%

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁵⁶

Impacte esperat:

Afavorir, mitjançant la disponibilitat de bibliografia en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual, la incorporació de la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu i en l'organització del Parlament i, per tant, contribuir a la transformació institucional.

Punts forts:

Contextualització de la igualtat de gènere: la disponibilitat de recursos bibliogràfics en l'àmbit de la igualtat de gènere permet oferir un marc teòric que ajuda a comprendre els diversos significats i interpretacions de la igualtat de gènere segons el context.

Coherència: l'ampliació del fons bibliogràfic és una mesura que complementa les altres accions encaminades a ampliar coneixements des d'un punt de vista acadèmic, des de l'experiència de la societat civil i mitjançant l'intercanvi de bones pràctiques amb altres institucions.

Valor afegit: l'ampliació del fons bibliogràfic en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual contribueix a proporcionar eines als diputats i diputades i al personal, per a millorar el coneixement en aquest àmbit. Aquesta situació afavoreix indirectament l'augment de la incorporació de la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu i en l'organització del Parlament i, per tant, contribueix a la transformació institucional.

Sostenibilitat: l'adquisició de nous títols dedicats a la igualtat de gènere i a la diversitat és una mesura que té efectes permanents.

Identificació de resistències: no se n'han detectat.

Compromís polític: no s'han detectat dificultats pel que fa al compromís polític per a incloure aquesta mesura ni per a dotar-la dels recursos necessaris per a assegurar-ne el desplegament.

Transformació incremental: el fons documental dedicat a la igualtat de gènere i la diversitat ha augmentat 2,8 punts en tres anys.

56. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Punts millorables:

Inclusió del gènere: el fons documental del Parlament s'ha ampliat progressivament amb nous títols dedicats a la igualtat de gènere i a la diversitat sexual. Mitjançant una anàlisi qualitativa dels títols incorporats⁵⁷ es detecta que els títols adquirits inicialment estaven més enfocats a la perspectiva jurídica, a aspectes de paritat i sufragi actiu i passiu, i al rol de les dones en política. No obstant això, progressivament, han augmentat les noves adquisicions que fan atenció a la diversitat sexual, al llenguatge inclusiu, a les genealogies feministes i al feminisme antiracista i interseccional.

Eficàcia: el nombre de recursos dedicats a la igualtat de gènere i a la diversitat ha augmentat progressivament des del 2021. No obstant això, no es disposa de dades sobre les consultes al fons bibliogràfic.

Punts febles:

Interseccionalitat: a banda dels títols dedicats a la diversitat sexual i, puntualment, algun títol que aborda la perspectiva antiracista, la incorporació de títols amb perspectiva interseccional és molt baixa.

Recomanacions:

- Analitzar les consultes al fons bibliogràfic per a determinar si cal ampliar les accions de difusió per a determinats col·lectius.
- Augmentar els títols que incorporin la perspectiva interseccional i sobre la genealogia del pensament feminista.

3.1.5. Treball en xarxa amb el món acadèmic i amb actors internacionals

Accions incloses:

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.

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.

Productes obtinguts:

Des del Parlament no s'ha impulsat, en aquest estadi, una xarxa d'intercanvi d'informació i col·laboració amb el món acadèmic en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat. Malgrat tot, s'han dut a terme les següents accions:

- En el marc de la delegació del Parlament de Catalunya a Escòcia, al març de 2023, es va organitzar una trobada amb la Dra. Cherry Miller, experta reconeguda a escala internacional amb relació a l'anàlisi

57. Parlament de Catalunya (2023). «Annex 6». En: *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. P. 86-87

Parlament de Catalunya (2023). «Annex 2». En: *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. P. 36-37

Parlament de Catalunya (2024). «Annex 4». En: *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. P. 78-79

de parlaments, governs i partits amb perspectiva de gènere, i la Dra. Meryl Kenny, professora especialitzada en gènere i política a la Universitat d'Edimburg, codirectora del Centre on Constitutional Change (2021-22) i codirectora de la Feminism and Institutionalism International Network.

- El 12 de setembre de 2023, l'Oficina d'Igualtat va participar en una reunió d'expertes en l'àmbit de parlaments sensibles al gènere a Vilnius, on té la seu l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), per a explicar l'experiència del Parlament i intercanviar bones pràctiques amb altres organismes. Aquesta trobada va tenir lloc en el marc de les tasques que l'EIGE duia a terme per a desenvolupar una nova eina per a l'elaboració de plans d'igualtat per als parlaments d'Europa. Més concretament, el projecte estava liderat per la Unitat de Recerca i Suport a les Polítiques de l'EIGE.

Entre les participants hi havia representants de parlaments dels estats membre i parlaments regionals de la UE, del Parlament Europeu, ONG i organitzacions internacionals com la Unió Interparlamentària (IPU), ONU Dones i l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE), així com representants de l'àmbit acadèmic.

- Des del 2024, l'Oficina d'Igualtat està en contacte permanent amb la xarxa **Gen+ParlNet**, que relaciona persones del món acadèmic i professionals que treballen en l'àmbit de parlaments sensibles al gènere.

El Parlament de Catalunya manté actius els següents convenis, amb l'objectiu de poder accedir al fons bibliogràfic de diverses universitats:

- Catàleg Col·lectiu de les Universitats Catalanes (CCUC).⁵⁸
- Fundació DIALNET de la Universitat de La Rioja.

Amb relació a l'intercanvi de bones pràctiques amb altres cambres legislatives, el Parlament ha dut a terme les següents accions:

- Organització d'una delegació del Parlament de Catalunya al Parlament d'Escòcia al març de 2023, amb l'objectiu de conèixer-ne el programa de mentoria i l'estratègia de diversitat i inclusió.
- L'Oficina d'Igualtat, convidada per l'Oficina Regional d'Europa i Àsia Central d'ONU Dones, entitat de l'Organització de les Nacions Unides, va participar, al novembre del 2023, en una jornada al Parlament de l'Uzbekistan per a explicar el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya.
- Organització d'una delegació als cantons de Ginebra i el Jura, al febrer del 2024. La visita va incloure, entre altres reunions, una audiència amb la presidenta del Parlament de Ginebra, una trobada amb diputades d'aquest parlament i la participació de la vicepresidenta primera del Parlament en una conferència al Parlament del cantó del Jura.
- Participació de l'Oficina d'Igualtat en l'esdeveniment paral·lel «Gender Sensitive Parliaments: Inclusive Institutions», organitzat per la Comissió Econòmica de les Nacions Unides per Europa (UNECE) en el marc del Fòrum Regional per al Desenvolupament Sostenible. En el panel, també hi van participar representats del Parlament Europeu, del Parlament d'Albània, de la Unió Interparlamentària (IPU) i de l'EIGE.

58. Formen part de la xarxa, entre d'altres, la Biblioteca de Catalunya, les biblioteques de deu universitats catalanes, l'Ajuntament de Barcelona i seixanta-cinc biblioteques especialitzades, entre elles 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.

Resultats:

Taula 45. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el treball en xarxa amb el món acadèmic i amb actors internacionals

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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.	I.3.7.a. Xarxa de col·laboració creada	No	No	No
	I.3.7.b. Nombre de col·laboracions establertes	0	0	0
	I.3.7.c. Xarxa d'intercanvi d'informació creada	Sí	Sí	Sí
	I.3.7.d. Nombre de convenis amb el món acadèmic establerts per a l'intercanvi d'informació	2	2	2
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	0	0	2
	I.3.8.b. Composició de gènere de la delegació del Parlament ⁵⁹	-	-	Homes: 0 Dones: 3

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁶⁰

Impacte esperat:

Fomentar la transformació institucional mitjançant la incorporació del coneixement acadèmic i els aprenentatges d'altres cambres legislatives en l'àmbit de la igualtat de gènere i la promoció de la diversitat.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: la col·laboració amb el món acadèmic contribueix a incorporar una visió de la naturalesa estructural i sistèmica de les desigualtats de gènere, donat que aquesta dimensió estructural ha estat a bastament estudiada des del món acadèmic.

Així mateix, el treball en xarxa amb altres cambres legislatives posa de manifest que, encara que la manera d'afrontar la situació sigui múltiple, les desigualtats de gènere i les situacions que viuen les diputades és bastant similar perquè respon a una naturalesa estructural de les societats actuals.

Contextualització de la igualtat de gènere: l'expertesa i metodologia del món acadèmic permet donar un marc teòric que ajuda a comprendre els diversos significats i interpretacions de la igualtat de gènere segons el context.

D'altra banda, l'intercanvi de bones pràctiques amb altres cambres legislatives permet veure diversos significats i interpretacions de la igualtat de gènere en funció de contextos concrets que depenen de la cultura política i la història del moviment feminista de cada país. Aquest intercanvi és enriquidor per a generar debat i evolucionar cap a consensos al voltant dels termes amb què s'afronten les polítiques per a combatre les desigualtats de gènere.

59. 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.

60. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Eficàcia: la xarxa de col·laboració amb el món acadèmic no s'ha constituït. Malgrat tot, les experiències d'intercanvi de coneixements i bones pràctiques amb altres actors, com l'EIGE o la participació la xarxa Gen+ParlNet, han proporcionat l'accés a nous coneixements, i també han contribuït a la contribució i projecció del Parlament en matèria de polítiques de gènere. Per exemple, diverses pràctiques del Parlament han estat recollides a l'eina⁶¹ de l'EIGE per a l'elaboració de plans d'igualtat per parlaments.

També, les delegacions del Parlament de Catalunya han permès conèixer altres realitats i visibilitzar la feina del Parlament a escala internacional. D'altra banda, els intercanvis amb altres parlaments han fomentat una relació que ha transcendit a la delegació concreta. Per exemple, la visita als cantons del Jura i de Ginebra és una continuació d'una visita de diputades suïsses que el Parlament va acollir el 2022, o la visita al Parlament d'Escòcia és una continuació del compromís⁶² adquirit en matèria d'igualtat de gènere impulsat pel Parlament de Catalunya en xarxa amb diversos parlaments europeus.

Coherència: l'accés a la informació i la col·laboració amb el món acadèmic i l'intercanvi de bones pràctiques amb altres parlaments proporciona informació essencial tant des del punt de vista teòric com de les pràctiques concretes, que es complementa amb les altres accions del Pla d'igualtat.

Compromís polític: totes les delegacions proposades pel GTEG han tingut suport polític per a dur-se a terme.

Participació i empoderament: les agendes de les delegacions han incorporat actors diversos, des de parlamentàries i actors institucionals a representants del món acadèmic o de la societat civil.

Transformació incremental: els diversos contactes que s'han dut a terme han contribuït a augmentar el treball en xarxa. Per exemple, el Parlament ha utilitzat les eines de l'EIGE com a referent per a dur a terme les tasques d'avaluació i elaboració dels successius plans d'igualtat i, a la vegada, la tasca del Parlament en aquest àmbit s'ha fet més visible per a altres actors institucionals, per al món acadèmic i per a altres professionals del sector.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: la creació d'una xarxa amb el món acadèmic és un instrument que afavoreix l'abordatge de les dimensions de gènere en els diversos moments del cicle polític. No obstant això, el disseny d'aquesta acció no inclou altres actors que també fan recerca, com fundacions o agències, o professionals del sector que desenvolupen polítiques de gènere als parlaments, i que podrien contribuir amb l'aportació d'una perspectiva diferent de l'estrictament acadèmica.

Amb relació a l'accés a fons bibliogràfics, en el disseny de les accions, tampoc s'han previst organismes especialitzats, però cal tenir en

61. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 1 fitxer PDF (72 p.)

62. Parlament de Catalunya (2020). *Els parlaments de Catalunya, Gal·les, Escòcia, Flandes i Còrsega es comprometen a «liderar la transformació cap a la igualtat efectiva»* [en línia]. Pàgina web. [Notícia de l'acord que s'ha produït en el marc d'una jornada temàtica de parlaments amb perspectiva de gènere]

compte que el Parlament té un conveni amb el Catàleg Col·lectiu de les Universitats de Catalunya (CCUC), en què, a més de les biblioteques universitàries, hi estan adherides les principals biblioteques i centres de documentació de Catalunya, com la Biblioteca de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona i seixanta-cinc biblioteques especialitzades, entre elles el Col·legi d'Advocats de Barcelona, 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) de la Generalitat de Catalunya, que compta amb un fons especialitzat en temàtica LGBTI. Amb el conveni amb el CCUC, doncs, la Biblioteca del Parlament facilita l'accés a tots aquests fons.

Amb relació a l'intercanvi de bones pràctiques amb altres cambres legislatives, seria necessari incorporar la perspectiva de gènere sempre que el Parlament organitzi delegacions d'aquest tipus, més enllà de les que impulsin el GTEG/GEGAN o la Comissió d'Igualtat i Feminisme.

Interseccionalitat: el Pla d'igualtat del Parlament té marge de millora amb relació a la interseccionalitat. En conseqüència, aquesta dimensió no es prioritza de manera sistemàtica a les delegacions. No obstant això, l'intercanvi d'experiències amb altres parlaments que tenen aquesta qüestió més treballada ha permès identificar també les mancances del Pla d'igualtat de gènere del Parlament en aquest sentit.

Eficiència: el treball en xarxa amb el món acadèmic facilita l'accés al coneixement en matèria d'igualtat de gènere, que d'una altra manera seria més costós d'aconseguir. Malgrat tot, la xarxa amb el món acadèmic no s'ha constituït des del Parlament per falta de recursos. En un context amb els recursos limitats i atesa la relació cost-benefici d'impulsar des del Parlament una xarxa d'aquestes característiques, s'ha considerat que era prioritari dur a terme altres accions del Pla d'igualtat que encara no estaven desplegades i destinar recursos a incorporar l'Oficina d'Igualtat en el treball en xarxa impulsat per altres organismes.

Valor afegit: el treball en xarxa i la col·laboració amb altres actors institucionals, acadèmics i de la societat civil aporten un valor afegit que s'ha analitzat en diversos punts d'aquesta secció (consulteu l'apartat «Punts forts»). No obstant això, amb relació a la creació d'una xarxa de col·laboració amb el món acadèmic, atès que ja hi ha altres xarxes que treballen en aquest àmbit, seria més eficient participar en les xarxes existents.

Sostenibilitat: tal com s'ha analitzat en el punt sobre l'eficàcia de les mesures, la dedicació de recursos per a dur a terme aquestes accions fomenta unes relacions a llarg termini i proporciona nous contactes per a ampliar la xarxa de relacions.

No obstant això, en algun cas concret, caldria millorar el seguiment dels compromisos i aprenentatges adquirits, per tal d'assegurar que siguin sostenibles en el temps. Per exemple, caldria concretar sistemes de treball i cooperació estables amb parlaments amb qui el Parlament de Catalunya ha adquirit compromisos comuns.

Identificació de resistències: s'han detectat dificultats per a proporcionar interpretació per a les delegacions i per a la traducció de materials del Parlament per a poder-los compartir amb els actors amb qui es vol treballar en xarxa.

Recomanacions:

- Identificar les xarxes acadèmiques existents i establir-hi una col·laboració.
- Ampliar la col·laboració amb agències en l'àmbit de la igualtat de gènere, professionals del sector i societat civil.
- En l'àmbit internacional, ampliar l'abast de les accions incloses en el Pla d'igualtat, per a incloure la col·laboració amb altres actors més enllà de cambres legislatives.
- Amb relació a la col·laboració amb actors internacionals, incloure també com a part de les accions del Pla d'igualtat l'organització de visites d'altres actors al Parlament de Catalunya.
- Incloure la perspectiva de gènere a totes les delegacions que organitza el Parlament, més enllà de les delegacions impulsades específicament per a l'intercanvi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere.
- Fomentar la traducció dels materials del Parlament de Catalunya en l'àmbit de gènere i facilitar la interpretació en les delegacions.

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

3.2.1. Unitat per a l'impuls de la igualtat de gènere

Accions incloses:

A.3.9: Crear una unitat per a impulsar la igualtat de gènere, sigui una oficina d'igualtat o un organisme equivalent.

Productes obtinguts:

El desembre del 2020 es va aprovar una modificació dels ERGI del Parlament de Catalunya,⁶³ mitjançant la qual es crea l'Oficina d'Igualtat.

El 8 de juny del 2021, la Mesa ampliada va aprovar la modificació de la relació de llocs de treball del Parlament de Catalunya⁶⁴ per a crear el lloc de treball de tècnic o tècnica d'igualtat i de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, adscrits a l'Oficina d'Igualtat. Aquests llocs de treball es van dotar de manera permanent l'1 de juliol de 2022 i el 15 de febrer de 2022, respectivament.

El 13 de setembre de 2022, la Mesa ampliada va aprovar una modificació de la relació de llocs de treball del Parlament de Catalunya⁶⁵ per a crear un nou lloc de treball de tècnic o tècnica d'igualtat adscrit a l'Oficina d'Igualtat. Aquest lloc de treball està vacant.

63. BOPC 762/12, 17.12.2020, p. 5

64. BOPC 56/13-14, 11.06.2021, p. 3-7

65. BOPC 385/13-14, 13.09.2022, p. 8-10

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 46. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la unitat per a l'impuls de la igualtat de gènere

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Sí	Sí
	I.3.9.b. Pressupost assignat	0 €	196.599,94 €	236.599,94 €

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁶⁶

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 47. Grau de coneixement de l'Oficina d'Igualtat

En quina mesura tens coneixement de l'Oficina d'Igualtat del Parlament				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sé com accedir-hi / contactar-hi	68,8%	56,8%	66,7%	65,0%
Sé que existeix	27,5%	40,5%	33,3%	31,7%
No en tinc coneixement	1,3%	2,7%	0,0%	1,6%
Sense resposta	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

La creació d'estructures de transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària contribueix a la transformació institucional cap unes institucions sensibles al gènere.

Punts forts:

Inclusió del gènere: la unitat que es crea es dedica específicament a les polítiques de gènere del Parlament i té, com a funció principal, desplegar el Pla d'igualtat de gènere del Parlament, que fa un abordatge transversal de la perspectiva de gènere.

Comprensió de la complexitat i contextualització de la igualtat de gènere: l'Oficina d'Igualtat es dota de personal amb experiència i formació en l'àmbit de les polítiques de gènere i, per tant, amb consciència de la dimensió estructural de les desigualtats de gènere i amb coneixements sobre les genealogies feministes i els diversos significats i interpretacions de la igualtat de gènere segons el context.

Coherència: l'assignació de recursos específics per a assegurar el desplegament del Pla d'igualtat és una mesura coherent amb el Pla mateix i amb l'assoliment dels objectius estratègics que s'hi estableixen.

66. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Valor afegit: l'existència de l'Oficina d'Igualtat assegura que hi hagi una unitat dedicada específicament a l'impuls del Pla d'igualtat i proporciona expertesa tècnica per a assegurar-ne el desplegament amb èxit.

Sostenibilitat: l'existència d'una unitat específica dedicada a les polítiques de gènere assegura la incorporació d'expertesa tècnica dins l'Administració i fomenta la transformació institucional.

Compromís polític: la inclusió d'aquesta acció dins el Pla d'igualtat expressa el compromís polític amb la dedicació de recursos específics per al desplegament del Pla d'igualtat i el desplegament de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en particular, amb relació a la incorporació progressiva de professionals d'igualtat de gènere a les administracions públiques.

Participació i empoderament: l'Oficina d'Igualtat duu a terme les seves funcions principalment mitjançant el mandat del Pla d'igualtat, aprovat per unanimitat i sota l'impuls del GTEG/GEGAN, on hi són representats el Consell de Personal i tots els grups i subgrups parlamentaris que hagin subscrit la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament i, des de la XV legislatura, la Declaració de compromís amb les polítiques d'igualtat del Parlament. D'altra banda, a nivell de l'Administració, el desplegament del Pla d'igualtat es duu a terme de manera coordinada entre els departaments, mitjançant la coordinació de l'Oficina d'Igualtat amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat (per a més informació consulteu la secció «6.1.1. Eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat»).

Transformació incremental: una unitat interna amb expertesa en l'àmbit d'igualtat de gènere contribueix, d'una banda, a vetllar pel desplegament del Pla d'igualtat i, de l'altra, a incorporar progressivament la perspectiva de gènere en l'Administració parlamentària. En aquest sentit, l'Oficina d'Igualtat fa un acompanyament i proporciona metodologia perquè els centres gestors de l'Administració parlamentària ho puguin incorporar.

Punts millorables:

Eficàcia: des del punt de vista de l'Oficina d'Igualtat com a òrgan d'atenció a les persones que treballen al Parlament, cal destacar que gairebé el 97% del personal coneix l'Oficina i el 65% sap com contactar-hi.

Per contra, amb relació a les funcions vinculades al desplegament del Pla d'igualtat, malgrat que l'Oficina es creés el 2020, no s'ha dotat de personal tècnic de manera definitiva fins al juliol del 2022 i, temporalment, entre el febrer del 2022 i el setembre del 2023, es va compartir el lloc de treball de gestora amb un altre departament. Aquesta situació ha provocat que el desplegament del Pla d'igualtat avancés amb dificultats fins a aquesta data.

D'altra banda, a la relació de llocs de treball, hi consta un lloc de treball assignat a l'Oficina d'Igualtat que encara està vacant. Aquesta situació ha impossibilitat que es poguessin desplegar tots els aspectes del Pla d'igualtat. Addicionalment, amb l'ampliació de competències del GTEG/GEGAN, caldrà assegurar l'assignació de recursos necessària per a fer front a les noves tasques.

També s'ha detectat una falta d'espais de coordinació interdepartamental amb capacitat executiva. Actualment l'Oficina d'Igualtat fa una

tasca de coordinació de l'Administració mitjançant les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat, però aquest espai no té caràcter executiu (per a més informació, consulteu la secció «6.1.1. Eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat»). Aquesta qüestió, combinada amb la percepció de molts actors que el desplegament del Pla d'igualtat és una tasca que recau sectorialment en l'Oficina d'Igualtat, dificulta que el Pla es pugui desplegar amb eficàcia.

Finalment, l'ampliació de funcions del grup de treball impulsor del Pla d'igualtat, que ha incorporat les polítiques antiracistes i de no-discriminació, no s'ajusta amb les funcions i els recursos assignats actualment a l'Oficina.

Eficiència: atès que es tracta d'una unitat de nova creació, s'han detectat algunes dificultats per a treballar de manera conjunta amb diversos departaments, perquè l'Oficina no s'ha incorporat de manera sistemàtica en els processos de treball i de coordinació interns. Aquesta situació provoca dificultats perquè l'Oficina pugui dur a terme les seves funcions de manera eficient a causa d'una falta d'informació i perquè aquesta situació dificulta el treball transversal i coordinat que hauria d'aprofitar el coneixement i l'expertesa sectorial dels diversos departaments. No obstant això, aquesta situació ha anat millorant amb el temps.

Punts febles:

Interseccionalitat: l'Oficina d'Igualtat s'ha creat en el marc del Pla d'igualtat de gènere, que serveix de guia per a dur a terme les seves funcions. En aquest sentit, el Pla d'igualtat és millorable amb relació a la perspectiva interseccional, i això s'ha vist reflectit en la definició de les funcions de l'Oficina. La regulació actual dels ERGI no inclou aquesta perspectiva.

Amb l'ampliació de competències del grup de treball impulsor del Pla d'igualtat, es preveu modificar les funcions de l'Oficina d'Igualtat per a incloure-hi també l'àmbit material de les polítiques antiracistes i de no-discriminació del Parlament. Aquesta situació és una finestra d'oportunitat per a corregir les mancances en l'àmbit de la interseccionalitat.

Identificació de resistències: els aspectes identificats en l'apartat «Eficiència» amb relació a les dificultats per a integrar l'Oficina en els procediments de treball existents, així com els aspectes identificats en l'apartat d'eficàcia sobre l'assignació tardana i parcial dels recursos humans, la falta d'espais de coordinació interdepartamental en què participi l'Oficina d'Igualtat i que tinguin caràcter executiu, i la percepció que el desplegament del Pla d'igualtat és una tasca sectorial de l'Oficina d'Igualtat són expressions de resistència institucional.

Recomanacions:

- Incorporar l'Oficina d'Igualtat en els espais de coordinació interdepartamental de caràcter executiu.
- Dotar els llocs de treball adscrits a l'Oficina d'Igualtat que estan previstos en la relació de llocs de treball del Parlament.
- Modificar les funcions de l'Oficina d'Igualtat per a incorporar funcions vinculades a l'àmbit de l'antiracisme i la no-discriminació per tots els motius inclosos en la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

- Incorporar un lloc de treball especialitzat en matèria de polítiques anti-racistes i de no-discriminació.
- Organitzar formació sobre polítiques de no-discriminació, amb perspectiva interseccional, per al personal de l'Oficina d'Igualtat.

3.2.2. Informe d'impacte de gènere dels ERGI

Accions incloses:

A.3.10: Elaborar un informe d'impacte de gènere dels ERGI.

Productes obtinguts:

No s'ha obtingut cap producte.

Resultats:

Taula 48. Indicadors del Pla d'igualtat sobre l'informe d'impacte de gènere dels ERGI

Acció	Indicador	2021	2022	2023
A.3.10. Elaborar un informe d'impacte de gènere dels ERGI.	I.3.10. Informe d'impacte de gènere elaborat	No	No	No

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁶⁷

Impacte esperat:

L'elaboració d'un informe d'impacte de gènere dels ERGI és una acció prèvia i necessària per a la modificació d'aquesta norma. Aquesta acció permet que la modificació posterior dels ERGI es faci de manera que generi una transformació institucional cap un Parlament sensible al gènere i que fomenti la igualtat efectiva de dones i homes dins l'Administració.

Punts forts:

Coherència: els ERGI són la norma reguladora del règim i govern interiors del Parlament i, per tant, regulen l'activitat de l'Administració parlamentària. Per a assegurar que la perspectiva de gènere quedi inclosa de manera transversal en el funcionament de l'Administració, és coherent i necessari que es modifiquin les normes que ho regulen.

Valor afegit: la modificació de les normes que regulen el funcionament de l'Administració assegura que s'incorporin els principis normatius necessaris i que s'incloguin normes vinculants per a fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere.

Sostenibilitat: la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa assegura que aquest punt de vista s'incorpori de manera permanent en el temps.

67. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)
 Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)
 Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Punts millorables:

Interseccionalitat: aquesta dimensió no s'esmenta de manera explícita en aquesta acció, però és possible i caldria incorporar-la en el moment de desplegar-la.

Punts febles:

Eficàcia: la reforma dels ERGI no s'ha dut a terme, la qual cosa n'ha impedit l'eficàcia.

Identificació de resistències i compromís polític: el Pla d'igualtat es va aprovar per unanimitat. Malgrat tot, a l'hora de traslladar-lo a canvis normatius, no ha estat prioritzat pels grups parlamentaris. En particular, les dificultats polítiques per a dur a terme la reforma del RPC han paralytitzat de manera indirecta la reforma dels ERGI en aquest sentit. A més, alguns grups parlamentaris expressen que la responsabilitat de qui ha d'iniciar la reforma del RPC i dels ERGI derivada del Pla d'igualtat queda diluïda.

Recomanacions:

Mantenir aquesta acció en el proper pla d'igualtat i incorporar-hi una perspectiva interseccional.

3.2.3. Pressupost del Parlament

Accions incloses:

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

Productes obtinguts:

Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere adreçada al personal de l'Administració que participa en l'elaboració de l'avantprojecte del pressupost del Parlament.

Anàlisi, en la memòria de l'avantprojecte del pressupost del Parlament, de:

- La bretxa salarial de gènere
- El pressupost destinat al desplegament del Pla d'igualtat

Identificació, en la memòria anual del desplegament del Pla d'igualtat, del pressupost de l'Oficina d'Igualtat.

Resultats:

Taula 49. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el pressupost del Parlament

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁶⁸

68. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Impacte esperat:

Els pressupostos amb perspectiva de gènere contribueixen a la transformació institucional cap a unes institucions sensibles al gènere i a la igualtat efectiva de dones i homes mitjançant la reestructuració dels ingressos i les despeses.

Punts forts:

Coherència: els pressupostos amb perspectiva de gènere són una eina essencial per a assegurar que els recursos que es destinen per a dur a terme l'activitat parlamentària són coherents amb els objectius de gènere.

Valor afegit: amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració del pressupost, s'assegura que les accions que es financen amb el pressupost del Parlament no només no són perjudicials des de la perspectiva de gènere, sinó que contribueixen a assolir la igualtat efectiva.

Participació i empoderament: en les accions dutes a terme, s'ha treballat coordinadament entre el departament d'Oïdoria de Comptes i Tresoreria i l'Oficina d'Igualtat. D'altra banda, la formació organitzada per a conèixer les metodologies existents i els conceptes bàsics de l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere es va organitzar per a totes les persones de l'Administració que intervenen en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupost.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: actualment es duu a terme una anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere i s'identifica el pressupost assignat a l'Oficina d'Igualtat i al desplegament de les accions del Pla d'igualtat. Malgrat tot, la incorporació de la perspectiva de gènere en un procés pressupostari hauria d'incloure també una anàlisi des de tots els àmbits del pressupost, amb l'objectiu de reestructurar els ingressos i les despeses per tal de promoure la igualtat de gènere.

Contextualització de la igualtat de gènere: el 2024 s'ha dut a terme una formació a totes les persones de l'Administració parlamentària vinculades a l'elaboració del pressupost del Parlament. Amb l'ajuda d'aquesta formació es va arribar a la conclusió que, a causa de l'especificitat del Parlament, les metodologies existents que utilitzen altres administracions públiques no s'hi poden aplicar directament. L'Oficina d'Igualtat i el departament d'Oïdoria de Comptes i Tresoreria recomanen buscar assessorament extern per a elaborar una metodologia específica que s'adapti a la realitat del Parlament.

Comprensió de la complexitat: actualment només es fa una anàlisi del pressupost dedicat a les accions específicament enfocades a la igualtat de gènere. Aquesta anàlisi, per tant, és parcial i no aconsegueix fer una incorporació transversal de la perspectiva de gènere, que és indispensable per a poder fer front a un sistema de desigualtats estructural.

Transformació incremental: actualment es duu a terme una anàlisi de la bretxa salarial i s'identifica el pressupost anual per al desplegament del Pla d'igualtat. D'altra banda, malgrat no haver incorporat de manera siste-

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

matitzada la perspectiva de gènere, les accions dutes a terme han permès identificar la necessitat de desenvolupar una metodologia específica.

Punts febles:

Interseccionalitat: aquesta perspectiva és absent en les accions dutes a terme fins al moment per a incorporar la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.

Eficàcia: en aquest estadi no s'ha incorporat una metodologia que assegurí que la perspectiva de gènere es té en compte en tot el cicle pressupostari.

Sostenibilitat: per a assegurar que la perspectiva de gènere s'incorpori al pressupost del Parlament, cal sistematitzar-ho mitjançant una metodologia específica que s'adapti a la realitat del Parlament. De moment, aquesta metodologia no s'ha definit.

Recomanacions:

Encarregar a un equip de persones expertes l'elaboració d'una metodologia que s'adapti a les necessitats del Parlament.

3.2.4. Pla de formació

Accions incloses:

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.

A.3.13: Impartir formació per a la promoció del lideratge femení.

Productes obtinguts:⁶⁹

Durant el període 2021-2024, el Parlament ha ofert els següents cursos organitzats per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC):

Imatges per a la igualtat efectiva de dones i homes

18 i 19.05.2021, curs síncron en línia

Destinatari: personal de l'Administració

Aquest curs va ser organitzat conjuntament per la Direcció General de Funció Pública i l'EAPC amb l'objectiu d'identificar el sexisme en les imatges i superar els estereotips de gènere sexistes en la comunicació. Per a aquesta formació es van rebre cinc sol·licituds, totes elles de dones, però l'EAPC no en va admetre cap.

Seminari especialitzat «Masculinitats antipatriarcal en àmbits professionals i de gestió pública»

7, 14 i 21.11.2022, 2 sessions presencials i 1 en línia síncrona

69. En aquest apartat s'ha inclòs el llistat i s'han analitzat els cursos organitzats o ofertats pel Parlament durant el període 2021-2024, que responen a les accions 3.12 i 3.13 del Pla d'igualtat, però s'han exclòs de la llista i de l'anàlisi els cursos organitzats pel Parlament en matèria de violència masclista i LGBTI-fòbia, corresponents a l'acció 2.22, així com els cursos de formació en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari, corresponents a l'acció 3.5, que s'han analitzat a les seccions «2.2.5. Protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia» i «3.1.3. Formació en transversalitat de gènere», respectivament. No obstant això, els indicadors inclouen les dades per a tots els cursos, inclosos els analitzats en altres seccions.

Destinatari: personal masculí de l'Administració

El Departament d'Igualtat i Feminismes i l'EAPC va organitzar aquest seminari de deu hores, adreçat al personal masculí dels àmbits professionals i de la gestió pública amb els objectius de:

- Conèixer els aspectes principals de les masculinitats i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida (salut, cura, relacions íntimes i interpersonals i violència).
- Desenvolupar rols masculins més igualitaris, respectuosos i no violents dins dels àmbits professionals i personals.
- Entendre els processos de canvi dels homes tant emocionals com cognitius i la seva relació amb les problemàtiques de la desigualtat i la violència i les seves solucions.
- Identificar en l'àmbit institucional les necessitats i les oportunitats per a fomentar la igualtat i erradicar les violències masclistes per mitjà de la transformació masculina.

Aquest curs es va oferir a tots els homes caps de centres gestors. Finalment, hi va assistir una persona.

Jornades d'introducció a la igualtat de tracte i la no-discriminació 12 i 14.12.2023, sessions síncrones en línia

Destinatari: personal de l'Administració

Aquest curs, impartit per l'EAPC, 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.

En aquesta formació hi va haver dues assistents per part del Parlament.

Resultats:

Taula 50. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el pla de formació

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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 ⁷⁰	6	2	3
	I.3.12.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica en matèria de gènere	Dones: 71 Homes: 34	Dones: 19 Homes: 6	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	0	0
	I.3.13.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica	0	0	0
	I.3.13.c. Nombre de personal que ha passat a ocupar posicions de lideratge desagregat per sexe	Dones: 1 Homes: 3	Dones: 5 Homes: 1	Dones: 2 Homes: 1

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷¹

⁷⁰. Aquest indicador inclou les dades per a tots els cursos de formació que ha ofert el Parlament, els cursos en matèria de violència masclista i LGBTI-fòbia, corresponents a l'acció 2.22, i els cursos de formació en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari, corresponents a l'acció 3.5. No obstant això, aquests cursos s'analitzen a les seccions «2.2.5. Protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia» i «3.1.3. Formació en transversalitat de gènere», respectivament.

Impacte esperat:

Proporcionar el coneixement i les habilitats necessàries per a incorporar la perspectiva de gènere al funcionament del Parlament amb l'objectiu de fomentar la transformació institucional i garantir la igualtat efectiva de dones i homes i la protecció dels drets LGBTI.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: els programes dels cursos que s'han organitzat en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, tracten els factors estructurals de les desigualtats de gènere. No obstant això, algun dels cursos especialitzats organitzats per l'EAPC estan més enfocats a l'explicació de procediments o normativa existents, i manca posar en context la motivació i els objectius d'aquesta normativa. Els cursos amb aquest enfocament, però, són cursos adreçats a professionals de l'àmbit i, per tant, a un col·lectiu que ja té la formació que facilita la comprensió de la complexitat de les polítiques d'igualtat de gènere.

Contextualització de la igualtat de gènere: la formació, per se, ajuda a contextualitzar els conceptes bàsics en l'àmbit de la igualtat de gènere.

Coherència: la formació és un instrument fonamental que complementa la resta d'eines per a assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari.

Valor afegit: la formació fomenta la sensibilització i la contextualització de la igualtat de gènere i proporciona les eines per a afrontar la resta d'accions amb eficàcia. Els coneixements que s'adquireixen amb aquests cursos no s'incorporarien de manera natural sense formació específica.

Transformació incremental i sostenibilitat: la formació posa les bases per a incorporar una mirada amb perspectiva de gènere, que, un cop adquirida, es manté en el temps. Malgrat tot, és important organitzar els cursos amb una certa periodicitat, a causa de la rotació dels diputats i les diputades, la incorporació de nou personal i també per a adaptar-ne els continguts.

Compromís polític: les accions incloses en aquesta secció s'han incorporat en el Pla d'igualtat, que va ser aprovat per unanimitat del conjunt de membres de la Mesa, i no s'ha detectat cap dificultat per a poder desplegar-les per part d'actors polítics.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: l'oferta amb relació a la formació competencial especialitzada per al lloc de treball ha estat molt limitada. Al llarg de l'avaluació de tot el Pla d'igualtat s'han detectat necessitats formatives específiques, per exemple, en l'àmbit de la contractació o dels recursos

71. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

humans, o formació generalista per a dur a terme les tasques de responsable del desplegament del Pla d'igualtat de manera més efectiva.

D'altra banda, els cursos oferts pel Parlament no han inclòs cursos per a la promoció del lideratge femení. No obstant això, l'indicador I.2.4.b, sobre la proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària, mostra que la presència de dones en aquest col·lectiu supera el 50%.

També es recomana incloure cursos de formació sobre lideratges inclusius, formació enfocada a la deconstrucció de masculinitats patriarcal i formació per al foment de la implicació dels homes en la garantia de la igualtat efectiva de dones i homes.

Interseccionalitat: la perspectiva interseccional no s'adreça de manera sistemàtica a tots els cursos.

Eficàcia: no hi ha una coordinació entre el Parlament i l'EAPC per a elaborar de manera conjunta un pla de formació que també respongui a les necessitats del personal del Parlament, ni el Parlament disposa del pla de formació de l'EAPC de manera anticipada, per tal de complementar-lo amb formació organitzada internament. Aquesta situació comporta que:

- La formació que ofereix l'EAPC no sempre s'adeqüi a les necessitats del Parlament.
- Els cursos organitzats per l'EAPC es difonguin per si són d'interès del personal, però que no se'n fomenti la participació ni es comuniqui com a part d'una estratègia de formació integral del Parlament. Com a conseqüència, en algun cas, no s'ha rebut cap sol·licitud d'inscripció per als cursos de l'EAPC que s'han difós, malgrat adequar-se a les necessitats formatives del Parlament i als objectius del Pla d'igualtat.

D'altra banda, per a alguns dels cursos organitzats per l'EAPC que s'han ofert al personal de l'Administració parlamentària, el personal del Parlament finalment no ha disposat de places.

Per contra, l'EAPC té la capacitat i els mitjans per a organitzar cursos en línia de manera asíncrona. Aquest format és molt eficaç per a facilitar la participació, ja que és flexible i s'adapta als horaris de diversos col·lectius, i el Parlament no disposa de les eines per a organitzar internament cursos en aquest format.

D'altra banda, en alguna de les entrevistes es va destacar la falta d'organització de cursos en horari de tardes, que facilitaria la participació de les persones que treballen durant aquest torn.

Eficiència: existeixen limitacions per a organitzar internament formació competencial especialitzada per als diversos llocs de treball, a causa de la diversitat d'àmbits competencials i del volum reduït de persones per a cada àmbit. En aquest sentit, una coordinació amb l'EAPC podria ajudar a resoldre aquesta dificultat. També, l'establiment de normes per al finançament de formacions organitzades per altres organismes o entitats que s'adaptin a les necessitats formatives del personal del Parlament podria facilitar la resolució d'aquestes qüestions.

Identificació de resistències: els cursos, que ofereix el departament de Recursos Humans en coordinació amb l'Oficina d'Igualtat, no són obligatoris. D'altra banda, seria convenient que les necessitats formatives es dissenyessin amb la implicació dels centres gestors i les persones que exerceixen funcions de lideratge d'equips a cada centre gestor, amb l'ob-

jectiu d'integrar la formació com una dimensió de la gestió d'equips i per a poder identificar millor les necessitats formatives.

Participació i empoderament: als qüestionaris de valoració dels cursos de formació també es recull informació sobre les necessitats formatives. No obstant això, aquests qüestionaris són anònims i no es fa una pla de formació individual que s'adapti a les necessitats de cada persona de la plantilla.

Recomanacions:

- Coordinar el pla de formació amb l'EAPC, sobretot per a explorar formacions competencials especialitzades que el Parlament no té capacitat d'organitzar o que no serien eficients si s'organitzen des del Parlament. Per exemple, en l'àmbit de la contractació, la comunicació, la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal, etc.
- Elaborar el pla de formació amb la participació dels centres gestors per a identificar les necessitats, també amb relació als horaris dels cursos, garantir una difusió adequada i integrar la formació en la gestió d'equips.
- Organitzar una formació generalista per a les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada centre gestor.
- Organitzar formacions sobre lideratges inclusius i formacions enfocades a la deconstrucció de masculinitats patriarcales i al foment de la participació dels homes en la garantia de la igualtat efectiva de dones i homes.
- Incorporar la perspectiva interseccional de manera sistematitzada i incloure-la com a requisit quan es contracta formació externa.

3.2.5. Sistema de recollida de dades i classificació de la informació

Accions incloses:

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

Productes obtinguts:

Incorporació del gènere a la fitxa dels diputats i diputades.

Indicadors establerts en el Pla d'igualtat de gènere 2020-2023.

Resultats:

Taula 51. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el sistema de recollida de dades i classificació de la informació

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	25	25	31
	I.3.14.b. Nombre d'indicadors de gènere creats	149	149	155

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷²

Impacte esperat:

La recollida i la classificació de les dades amb perspectiva de gènere permeten una anàlisi quantitativa essencial per al disseny i l'avaluació de les accions del Pla d'igualtat i per a l'assoliment dels seus objectius.

Punts forts:

Coherència: la recollida de dades amb perspectiva de gènere permet dissenyar les accions que s'han de dur a terme en coherència amb la situació de la igualtat efectiva identificada mitjançant dades objectives.

Valor afegit: la recollida de dades amb perspectiva de gènere és indispensable per a analitzar la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI, la seva evolució i l'impacte de les accions dutes a terme sobre aquesta situació. També permet fer ajustaments en el Pla d'igualtat en funció de l'anàlisi d'aquestes dades.

Transformació incremental: malgrat les limitacions analitzades en l'apartat «Punts millorables», a les memòries anuals sobre el desplegament del Pla d'igualtat s'ha incorporat un annex amb els indicadors de seguiment, que ha facilitat l'anàlisi quantitativa per a l'avaluació del Pla d'igualtat.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: el Pla d'igualtat defineix un conjunt d'indicadors que serveix de base per a la gestió de les dades i de la informació amb perspectiva de gènere. Malgrat tot, pel que fa a les dades desagregades, la realitat és que només el dossier dels diputats i diputades recull la dada del gènere. D'altra banda, aquesta dada no està integrada amb altres sistemes de la informació, de manera que es pot saber el gènere dels diputats i diputades, però no es poden explotar de manera sistematitzada altres dades desagregades vinculades a aquestes mateixes persones, per exemple, la distribució de diputats i diputades en comissions, desagregada per gènere.

Per a altres col·lectius (personal, visites, compareixences, aspirants a processos selectius, participants en actes del Parlament, persones usuàries de la sala d'al·letament, etc.) no es recull ni la dada del gènere ni la del sexe. En primer lloc, perquè en alguns casos no es recull cap dada sobre determinats col·lectius i, en els altres casos, perquè aquesta dada concreta no es recull i s'assigna manualment el sexe de les persones en funció del nom.

Tampoc s'ha fet una anàlisi de com integrar les dades per a elaborar els indicadors en el sistema d'informació existents al Parlament. Provisionalment, s'ha optat per solucions diferents en funció del departament. La majoria de departaments han optat per recollir la informació per mitjà d'eines ofimàtiques o, alternativament, per fer una anàlisi anual de la documentació per a calcular els indicadors.

72. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Finalment, més enllà dels indicadors establerts pel Pla d'igualtat, no s'ha previst recollir de manera sistematitzada el nom sentit de les persones amb qui el Parlament estableix una comunicació. Actualment, la casella «nom sentit» només s'ha incorporat en els formularis d'inscripció als actes institucionals (per a més informació, consulteu l'anàlisi de la secció «2.2.4. Espais lliures de discriminació i violència»).

Comprensió de la complexitat: el Pla d'igualtat llista un conjunt d'indicadors que abasten les diverses dimensions de l'activitat parlamentària. Malgrat tot, a la pràctica, la recollida de la informació no s'ha dut a terme de manera sistematitzada, per exemple, amb relació a la recollida de dades desagregades per gènere.

Eficàcia: malgrat les limitacions amb relació a la disponibilitat de sistemes d'informació que incorporin dades desagregades per sexe i manca d'informatització de les dades per a l'obtenció dels indicadors del Pla d'igualtat, a les memòries anuals sobre el desplegament del Pla d'igualtat s'hi ha incorporat un annex amb els indicadors de seguiment, que ha facilitat l'anàlisi quantitativa per a l'avaluació del Pla d'igualtat.

No obstant això, la informació que s'ha utilitzat per a elaborar els indicadors desagregats per sexe, a excepció de les dades relacionades amb els diputats i diputades, s'ha elaborat fent una aproximació. Cada departament que ha recollit dades de persones, n'ha assignat el sexe en funció del nom. Aquesta metodologia és problemàtica perquè pot comportar imprecisions.

Participació i empoderament: la principal referència per a la recollida de dades amb perspectiva de gènere són els indicadors definits en el Pla d'igualtat, que es va treballar en el marc del GTEG. Malgrat tot, la participació de l'Administració en la definició dels indicadors va ser limitada.

Aquesta situació s'ha modificat en el moment d'elaborar les memòries anuals sobre el desplegament del Pla d'igualtat. En aquest moment s'ha establert, amb els respectius departaments, un sistema de recollida de dades en què s'han acabat de definir els indicadors de manera unívoca i s'ha determinat qui tenia la capacitat i la responsabilitat de recollir la informació.

Punts febles:

Contextualització de la igualtat de gènere: en la recollida de dades desagregades, les dades s'han elaborat assignant el sexe de la persona en funció del nom. Aquest mecanisme xoca amb el concepte legalment reconegut de l'autodeterminació del gènere.

D'altra banda, el Parlament recull el gènere dels diputats i les diputades (a qui es dona l'opció d'introduir-lo a la fitxa d'alta), però els indicadors estan definits desagregats per sexe. Els termes sexe i gènere s'utilitzen sovint de manera indistinta i, d'altra banda, hi ha legislació vigent aplicable a Catalunya on la terminologia no s'utilitza de la mateixa manera en totes les normes, la qual cosa no contribueix a contextualitzar els conceptes.

Interseccionalitat: no s'ha sistematitzat la recollida de dades amb perspectiva interseccional. Alguns indicadors del Pla d'igualtat indiquen

que cal fer atenció a la interseccionalitat, però els indicadors concrets no estan definits.

Eficiència: a mesura que s'ha sistematitzat el sistema per a la recollida de dades, l'eficiència ha millorat. Malgrat tot, no s'ha fet una anàlisi per a determinar si es poden informatitzar i utilitzar els sistemes d'informació existents per a fer més fiable i eficient la recollida de dades.

Sostenibilitat: existeix el risc que la recollida de dades amb perspectiva de gènere no s'incorpori de manera sistematitzada en el futur. Actualment, la recollida de dades es duu a terme manualment i a petició de l'Oficina d'Igualtat. Aquest sistema depèn massa de l'acció d'una sola persona.

Identificació de resistències: no s'han dedicat els recursos per a fer una anàlisi dels sistemes d'informació existents per a identificar si es poden adaptar per a facilitar i sistematitzar la recollida de dades i no s'ha incorporat la variable gènere a les bases de dades existents on es recull informació de persones.

Compromís polític: la modificació dels sistemes de la informació i, per tant, la dedicació de recursos específics per a dur-ho a terme no s'han prioritzat des del punt de vista polític. Aquesta qüestió no s'esmenta a cap de les entrevistes dutes a terme a les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris ni als diputats i diputades. No obstant això, aquesta és una qüestió amb un alt contingut tècnic en què l'Administració ha de proporcionar informació i fer recomanacions per a poder prendre decisions en l'àmbit polític.

Recomanacions:

- Modificar els documents administratius i els sistemes d'informació, més enllà dels formularis d'inscripció a actes institucionals, per a incloure el gènere i el nom sentit i reflectir la diversitat familiar, quan escaigui.
- Modificar els sistemes d'informació perquè la informació relacionada amb el gènere de les persones sigui exportable i explotable de manera agregada.
- Adaptar els sistemes d'informació existents per a integrar la recollida de les dades vinculades als indicadors del Pla d'Igualtat.

3.2.6. Procediments de contractació

Accions incloses:

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.

Productes obtinguts:

Declaració responsable de les empreses licitadores, excepte en contractes menors, sobre la disposició d'un 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.

Inclusió, en el procediment de contractació, de la petició d'aportar el pla d'igualtat o les mesures esmentades, segons correspongui, per part de l'empresa adjudicatària i com a requisit previ per a contractar.

Resultats:

Taula 52. Indicadors del Pla d'igualtat sobre els procediments de contractació

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	17	20	26

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷³

Impacte esperat:

La incorporació de la perspectiva de gènere en els procediments de contractació és un element que contribueix a la transformació institucional cap a institucions sensibles al gènere i a l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes mitjançant la incidència de la contractació pública sobre les empreses.

Punts forts:

Coherència: la contractació pública amb perspectiva de gènere és una eina per a incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere en aquesta àrea i complementa la resta de mesures per tal d'assegurar que la perspectiva de gènere s'introdueix a totes les dimensions de l'activitat del Parlament.

Valor afegit: la contractació pública és una part important del pressupost del Parlament de Catalunya. Per tant, incorporar la perspectiva de gènere en els processos de contractació permet assegurar que aquesta part del pressupost contribueixi a fer efectiva la igualtat de gènere. En particular, amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de contractació pública es pot incentivar que les empreses contractades incorporin la perspectiva de gènere en la seva organització, així com en els productes i els serveis que ofereixen.

73. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Participació i empoderament: el desplegament d'aquesta acció s'ha dut a terme conjuntament entre l'Oficina d'Igualtat i l'Oficina de Contractació.

Punts millorables:

Eficàcia: la legislació en matèria d'igualtat estableix requisits en l'àmbit d'igualtat de gènere. El Parlament comprova aquests requisits, a excepció de les contractacions menors. No obstant això, no s'ha incorporat de manera sistematitzada la perspectiva de gènere en els plecs de contractació a causa de les dificultats identificades en el punt «Contextualització de la igualtat de gènere».

Compromís polític: aquesta acció s'ha inclòs en el Pla d'igualtat, que es va aprovar per unanimitat. Encara que aquesta acció no s'hagi prioritzat a l'agenda del GTEG, no s'ha detectat cap dificultat amb relació al compromís polític, més enllà d'una priorització d'altres accions en un context de recursos limitats.

Transformació incremental: s'han incorporat mecanismes per a comprovar que les empreses contractades compleixen els requisits en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, a excepció de les empreses contractades per mitjà de procediments de contractació menor.

Punts febles:

Inclusió del gènere i comprensió de la complexitat: actualment el Parlament de Catalunya incorpora els requisits preceptius legalment en l'àmbit de contractació. És a dir, s'inclou una declaració responsable perquè les empreses licitadores indiquin si disposen de 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.

Aquesta és una visió limitada de la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de contractació pública. Per a una inclusió del gènere més àmplia, caldria analitzar l'impacte de totes les activitats contractades amb relació als interessos i les necessitats de dones i homes i, així, dissenyar i establir processos de licitació i contractes que contribueixin a reduir les desigualtats de gènere.

D'altra banda, la petició del compliment dels requisits en l'àmbit de gènere per a poder accedir a contractacions públiques no s'està incorporant per a contractes menors.

Contextualització de la igualtat de gènere: malgrat disposar de la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics, de la Generalitat, s'ha detectat una manca de coneixement sobre com portar-ho a la pràctica. D'altra banda, el coneixement necessari per a dur a terme aquesta acció és molt específic i el personal que s'ha de formar és poc nombrós. Aquesta és una dificultat afegida a l'hora d'organitzar formacions, ja que la capacitat del Parlament per a organitzar formacions amb aquest nivell d'especialització és limitada.

Interseccionalitat: no s'ha tingut en compte la perspectiva interseccional.

Identificació de resistències: s'han detectat dificultats per a donar una resposta a les necessitats de formació especialitzada (per a més informació, consulteu l'apartat «3.2.4. Pla de formació»).

Recomanacions:

Explorar la possibilitat de signar un conveni amb l'EAPC per a organitzar formacions especialitzades en l'àmbit de gènere en determinades àrees de treball, com és la contractació pública.

3.2.7. Estudi sobre les desigualtats de gènere

Accions incloses:

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.

Productes obtinguts:

No s'ha obtingut cap producte.

Resultats:

Taula 53. Indicadors del Pla d'igualtat sobre l'estudi amb relació a les desigualtats de gènere

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷⁴

Impacte esperat:

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 proporciona una informació essencial per a dissenyar mesures que contribueixin a la igualtat efectiva de dones i homes i a la garantia dels drets LGBTI per a aquests col·lectius.

Punts forts:

Coherència: amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere a tota l'activitat del Parlament, cal tenir en compte tots els col·lectius, més enllà del de diputats i diputades, personal eventual i personal funcionari.

74. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Per aquest motiu, analitzar la situació de col·lectius sense una vinculació laboral directa amb la institució, però que es relacionen amb el Parlament, és necessari per a poder tenir una visió completa de la situació de la igualtat efectiva de dones i homes al Parlament, així com la garantia dels drets LGBTI de totes les persones que es relacionen amb la institució.

Valor afegit: l'anàlisi de la situació dels col·lectius sense una vinculació laboral directa amb la institució permetrà dissenyar accions encaminades a garantir la igualtat efectiva i la no-discriminació d'aquests col·lectius.

Punts millorables:

Interseccionalitat: aquesta dimensió no s'esmenta de manera explícita en aquesta acció, però es possible i caldria incorporar-la en el desplegament de l'acció.

Compromís polític i identificació de resistències: han mancat recursos per a desplegar totes les accions del Pla d'igualtat, però no s'ha detectat cap manca de compromís polític ni cap resistència específica envers aquesta acció, més enllà d'una prioritització d'altres accions en un context de recursos limitats.

Punts febles:

Eficàcia: no s'ha dut a terme aquesta acció.

Recomanacions:

Mantenir aquesta acció en el proper pla d'igualtat, incorporar-hi una perspectiva interseccional, assignar els recursos necessaris per a fer-ne el desplegament i definir els col·lectius a què es refereix.

3.2.8. Trasl·lat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista

Accions incloses:

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.

Productes obtinguts:

Esborrany de conveni de col·laboració entre el Parlament de Catalunya, l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Federació de Municipis de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i el Consell Interuniversitari de Catalunya per a facilitar la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella en el territori de Catalunya.

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Resultats:

Taula 54. Indicadors del Pla d'igualtat sobre el trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷⁵

Impacte esperat:

Les mesures de suport a les supervivents de violència masclista en el lloc de treball contribueixen a la igualtat efectiva de dones i homes i introdueixen una cultura de treball que propicia la transformació institucional cap a institucions sensibles al gènere.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: aquesta acció respon a la comprensió de la naturalesa estructural de les violències masclistes i els reptes que suposa la recuperació de la víctima en determinats casos si no hi ha un canvi d'entorn.

Eficiència: no s'han detectat ineficiències en l'elaboració del text. Resta pendent l'anàlisi de l'eficiència en el funcionament dels òrgans que s'establiran a partir de la signatura del conveni.

Coherència: es tracta d'una acció complementària a les accions incloses en la secció «2.2.4. Espais lliures de discriminació i violència» i a les excedències, permisos i reduccions de jornada per situació de violència de gènere previstos a les «2.2.3. Mesures per al foment de la responsabilitat i la conciliació del personal».

Valor afegit: assegurar que les supervivents de violència masclista puguin canviar d'entorn mitjançant la mobilitat interadministrativa facilita que les supervivents puguin allunyar-se de situacions de violència i contribueix a la seva recuperació.

Sostenibilitat: un cop signat el conveni, es preveu que aquest procediment es mantingui en el temps.

Identificació de resistències: no s'han detectat resistències.

Compromís polític: aquesta acció s'ha inclòs en el Pla d'igualtat aprovat per la Mesa i el conveni ha estat impulsat també pel Govern de la Generalitat.

75. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Punts millorables:

Inclusió del gènere: La secció «2.2.4. Espais lliures de discriminació i violència» analitza les diverses eines a disposició del Parlament per a fer front a situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica quan ocorren en el marc de l'activitat parlamentària. Així mateix, la secció «2.2.3. Mesures per al foment de la corresponsabilitat i la conciliació del personal» analitza les excedències, els permisos i les reduccions de jornada per situació de violència de gènere (sic.), més enllà que aquesta situació no estigui vinculada a l'activitat parlamentària. L'acció inclosa en aquesta secció complementa les mesures esmentades anteriorment i té com a objectiu facilitar la mobilitat de les dones en situació de violència masclista, com a mesura que en facilita la recuperació.

No obstant això, l'esborrany de conveni s'adreça a les víctimes de violència masclista en el marc de la parella i, per tant, exclou altres formes de violència masclista a què fa referència la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquesta limitació de l'abast de les situacions protegides respon al text de la disposició addicional segona de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta disposició reconeix el dret de les dones funcionàries víctimes de violència de gènere que han d'abandonar la localitat on treballen a poder tenir un lloc de treball allà on hagin de residir, i estableix que el Govern ha d'acordar, amb els ens locals de Catalunya, en el marc del Consell Català de la Funció Pública, i amb la resta d'entitats públiques incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei, donar preferència a la mobilitat entre administracions per a les dones víctimes de la violència de gènere que ocupen llocs de treball en qualsevol d'aquests ens.

Contextualització de la igualtat de gènere: les administracions que han treballat aquest esborrany de conveni comparteixen una mateixa interpretació de l'impacte de les violències masclistes sobre la igualtat de gènere i les dificultats amb què es troben les víctimes.

No obstant això, l'esborrany de conveni només inclou determinades formes de violència masclista perquè respon al desplegament d'una llei que només té en compte el que la legislació de l'Estat considera violència de gènere. En aquest sentit, cal destacar que les violències masclistes estan codificades de manera diferent en diverses normes.

Eficàcia: El text es va treballar i es acordar des del punt de vista tècnic, però se'n va haver d'aturar la signatura per la convocatòria d'eleccions i la formació d'un nou govern.

Punts febles:

Interseccionalitat: Aquesta mesura no aborda la perspectiva interseccional.

Recomanacions:

- Modificar la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, per a modificar les mesures previstes amb relació a excedències, permisos, reduccions de jornada i trasllats

per situacions de violència masclista, i incloure totes les formes a què fa referència la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Reprendre el contacte amb el Govern actual per a poder avançar en la signatura del conveni.

Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

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

Accions incloses:

A.4.1: Actualitzar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, 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.

A.4.2: Impulsar mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les lleis tramitades per les comissions legislatives.

A.4.3: Preparar un qüestionari, que ha d'omplir cada comissió parlamentària, sobre els seus objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.

A.4.4: Elaborar esmenes de transversalitat de gènere de la Comissió d'Igualtat de les Persones per a incorporar-les en el treball d'altres comissions parlamentàries, a partir dels informes i les opinions recollides.

A.4.5: Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu

A.4.6: Incorporar els informes d'impacte de gènere en totes les iniciatives legislatives que es tramitin, al marge que s'iniciïn com un projecte de llei o una proposició de llei.

Productes obtinguts:

Actualització de la Llei 5/2008, el 2020, per a incorporar-hi la violència digital i la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius com a noves formes de violència masclista. La modificació també incorpora la perspectiva interseccional i reconeix la violència en l'àmbit institucional i en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública, així com les represàlies contra les defensores dels drets de les dones i els discursos d'odi envers les dones com a manifestacions de violència masclista en l'àmbit social o comunitari. El 2023, la Llei es va tornar a modificar per a facilitar l'accés efectiu a les indemnitzacions i incrementar-ne la quantia.

Qüestionari sobre els objectius per a la igualtat de gènere de cada comissió i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences. Aquest qüestionari s'ha inclòs en la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari a què es refereix l'acció 4.5.

Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 55. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la transversalització efectiva de la perspectiva de gènere en la funció legislativa

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Sí	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	Dades no disponibles	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	Sí	Sí
	I.4.3.b. Nombre d'objectius d'igualtat de gènere identificats en aquests qüestionaris	Dades no disponibles	Dades no disponibles	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	No	No
	I.4.4.b. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere elaborades	0	0	0
	I.4.4.c. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere incorporades en el treball de la resta de comissions parlamentàries	0	0	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	Sí	Sí
	I.4.5.b. Inclusió de la guia en el dossier del diputat o diputada	Sí	Sí	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	No	No
	I.4.6.b. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis aprovades	5,6%	8%	16,7 %
	I.4.6.c. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis tramitades	5,1%	6,1%	12,5 %

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷⁶

76. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 56. Grau de coneixement sobre la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari

Pel que fa a la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari...				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
La conec i la faig servir; la trobo útil	7,5%	10,8%	0,0%	8,1%
La conec i la faig servir, però no la trobo útil	0,0%	2,7%	16,7%	1,6%
La conec, però no la faig servir	47,5%	35,1%	50,0%	43,9%
No la conec	38,8%	43,2%	33,3%	39,8%
Sense resposta	6,3%	8,1%	0,0%	6,5%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

Les mesures enfocades a incorporar la perspectiva de gènere en la funció legislativa contribueixen a la transformació institucional cap a un Parlament que incorpori de manera sistemàtica la perspectiva de gènere a les lleis. També contribueixen a la producció legislativa amb perspectiva de gènere que, a la vegada, afavoreix la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI a la societat.

Punts forts:

Inclusió del gènere: les accions incloses en aquest apartat aborden les diverses dimensions de la funció legislativa, inclouen accions sobre el contingut de normes rellevants en l'àmbit de gènere, la concreció d'objectius estratègics en l'àmbit de gènere i de mesures d'acció positiva per a totes les àrees legislatives, així com eines rellevants –guia, esmenes de transversalitat de gènere (ETG) i informes d'impacte de gènere (ILG)– per a assegurar que la perspectiva de gènere es pren en consideració en el procés legislatiu.

Comprensió de la complexitat: en resposta a la comprensió que les discriminacions de gènere són estructurals i afecten totes les àrees de la vida, aquestes accions estan encaminades a incorporar transversalment la perspectiva de gènere a la funció legislativa.

Coherència: l'eix quatre està enfocat a les funcions clau del Parlament, és a dir, les funcions legislativa, inclosa la pressupostària, i la funció de control i impuls de l'acció de govern. Incorporar la perspectiva de gènere a aquestes funcions és essencial i coherent amb l'objectiu d'assolir els tres impactes esperats del Pla d'igualtat. És a dir, la transformació institucional per a incorporar de manera sistemàtica la perspectiva de gènere a les lleis, la producció legislativa amb perspectiva de gènere i la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI a la societat mitjançant la producció legislativa amb perspectiva de gènere.

Valor afegit: les accions incloses en aquesta secció estan encaminades a la producció de lleis que siguin sensibles al gènere i, per tant, que contribueixin a la igualtat efectiva.

Sostenibilitat: la introducció de les accions enfocades a incorporar la perspectiva de gènere a la funció legislativa té dos efectes sostenibles en

el temps. En primer lloc, aquestes accions facilitaran la producció de lleis sensibles al gènere que perduraran a mitjà i llarg termini i, en segon lloc, permeten transformacions institucionals que sistematitzin la pràctica i facilitin les eines per a incorporar la perspectiva de gènere de manera estable en el temps.

Participació i empoderament: la participació de les persones involucrades en la política, en particular les dones, queda garantida amb les accions 3.3 i 3.4 sobre la paritat i la presència de la societat civil i d'expertesa en l'àmbit d'igualtat de gènere i diversitat en les compareixences, que s'ha analitzat a la secció «3.1.2. Compareixences».

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari, així com la formació per a transversalitzar la perspectiva de gènere que s'analitza a la secció «3.1.3. Formació en transversalitat de gènere», proporciona eines per a la comprensió dels diversos significats i interpretacions de la igualtat de gènere segons el context. No obstant això, no s'ha concretat la manera d'incloure eines específiques (ETG, IIG) en el procediment legislatiu per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere a la legislació.

Interseccionalitat: aquesta perspectiva no s'ha inclòs explícitament en la definició de les accions d'aquesta secció, però en dues de les tres accions que s'han dut a terme, s'hi ha incorporat. És el cas de la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari i l'actualització de la Llei 5/2008. En canvi, aquesta perspectiva no s'ha incorporat al 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.

Eficàcia: les accions 4.1, sobre la modificació de la Llei 5/2008, i la 4.5, sobre l'elaboració de la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari, s'han desplegat de manera eficaç.

La modificació de la Llei ha inclòs la violència digital i la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius com a noves formes de violència masclista, ha reconegut la violència en l'àmbit institucional i en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública, així com les represàlies contra les defensores dels drets de les dones i els discursos d'odi envers les dones com a manifestacions de violència masclista en l'àmbit social o comunitari, i també ha incorporat la perspectiva interseccional.

Amb relació a la Guia, la seva elaboració ha servit per a proporcionar metodologia al departament d'Oïdoria de Comptes i Tresoreria per a fer l'anàlisi de la bretxa salarial, i ha servit de base per a les formacions organitzades en matèria de transversalitat de gènere (per a més informació sobre les formacions, consulteu la secció «3.1.3. Formació en transversalitat de gènere»). La Guia també ha servit per a definir les funcions i les normes de funcionament de la Xarxa de Transversalitat de Gènere (per a més informació sobre la Xarxa, consulteu la secció «3.1.1. Estructures de transversalitat de gènere en el treball parlamentari»). Per contra, més d'un terç del personal no coneix la Guia i, d'entre el personal que la coneix, només un 15% la utilitza.

D'altra banda, no s'ha avançat en un procediment per a comptabilitzar les mesures d'acció positiva a les lleis, ni en la definició d'objectius en

l'àmbit de gènere a les comissions i, per tant, aquesta situació dificulta que es pugui mesurar l'eficàcia de les accions per a aconseguir la producció de lleis sensibles al gènere.

Amb relació a l'acció 4.2, sobre la incorporació de mesures d'acció positiva, està formulada més com un objectiu que com a acció, la qual cosa dificulta que es pugui desplegar de manera eficaç. En canvi, les accions 4.4 i 4.6, sobre les ETG i els IIG, són més concretes i defineixen eines que poden facilitar la incorporació eficaç de mesures d'acció positiva a la legislació. Les accions 4.4 i 4.6, però, no s'han desplegat.

Amb relació a les ETG, a diferència d'altres parlaments com el Parlament Europeu, el procediment legislatiu no preveu la interacció entre comissions. Aquesta característica dificulta que l'acció 4.4, sobre la incorporació d'ETG, es pugui desplegar de manera eficaç, ja que implica la modificació del procediment legislatiu. Com a alternativa, es podria incloure una proposta d'ETG en els IIG.

Amb relació a l'acció 4.6, sobre la incorporació dels informes d'IIG, caldrà definir el moment en què s'inclouen en el procediment legislatiu, per a assegurar que siguin eficaços. Per exemple, aquests informes es podrien distribuir a la ponència, abans del termini d'esmenes, per a assegurar que es puguin prendre en consideració les recomanacions que s'hi inclouen.

Eficiència: el procés per a omplir el qüestionari sobre els objectius per a la igualtat de gènere per part de les comissions no s'ha definit de manera precisa per a assegurar que el procés sigui eficient.

Transformació incremental: la transformació incremental que han generat les accions incloses en aquesta secció ha estat limitada perquè, en la majoria de casos, les accions no s'han desplegat. No obstant això, durant aquest període, s'ha avançat mitjançant l'elaboració de la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari i l'actualització de la Llei 5/2008.

Punts febles:

Identificació de resistències: s'han identificat dificultats per a elaborar una proposta tècnica per a incorporar els informes d'impacte de gènere en el procediment legislatiu que inclogui conjuntament la perspectiva jurídica i la de gènere.

Compromís polític: s'han identificat dificultats per a incorporar mesures vinculants en aquest sentit, com una modificació del Reglament del Parlament que incorpori els compromisos adquirits amb el Pla d'igualtat amb relació a la incorporació de les ETG o els IIG.

Recomanacions:

- Establir un procediment per a comptabilitzar les mesures d'acció positiva que contenen les lleis per tal de poder-ne fer el seguiment de manera descentralitzada des de les comissions legislatives o, si s'opta perquè l'Oficina d'Igualtat en faci el seguiment, assignar els recursos necessaris a l'Oficina per a poder-ho fer.
- En el marc de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, definir el procediment per a omplir els qüestionaris 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.

- Modificar el RPC per a elaborar les ETG d'acord amb el procediment definit a la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari o, alternativament, incorporar les ETG als IIG.
- Assignar els recursos per a elaborar una proposta tècnica per a incorporar els IIG al procediment legislatiu, que inclogui la perspectiva jurídica i la perspectiva de gènere.

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

Accions incloses:

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.

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.

A.4.9: Analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en la tramitació del pressupost de la Generalitat i en el seu seguiment.

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.

Productes obtinguts:

Constitució del Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia que va ser vigent entre el 12 de març de 2021 i el 19 de març de 2024.

Creació de l'Intergrup de Drets Sexuals i Reproductius el 2009. Inicialment tenia per nom Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva, nom que va canviar el 2019 per l'actual.

Resultats:

Taula 57. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la transversalització efectiva de la perspectiva de gènere en la funció supervisora

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Interpells: dades no disponibles Mocions: 0 (0%) Resolucions: 2 (0,9%)	Interpells: dades no disponibles Mocions: 12 (9,7%) Resolucions: 20 (5,6%)	Interpells: dades no disponibles Mocions: 11 (10%) Resolucions: 30 (8,8%)
	I.4.7.b. Nombre de persones expertes en igualtat de gènere que compareixen en comissió	Dades no disponibles	Dades no disponibles	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	0	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	0	0
	I.4.9.b. Nombre d'indicadors de gènere recollits en l'informe de la Sindicatura de Comptes ⁷⁷	0	0	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	1	0
	I.4.10.b. Nombre total de grups d'interès registrats	17	15	15

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁷⁸

Impacte esperat:

Les mesures enfocades a incorporar la perspectiva de gènere en la funció supervisora contribueixen a la transformació institucional cap una institució que incorpori de manera sistemàtica la perspectiva de gènere en el seu funcionament. També contribueixen a la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI a la societat, mitjançant un control de l'acció de govern amb perspectiva de gènere.

77. Sindicatura de Comptes de Catalunya (2021). *Informe 27/2021. Compte general de la Generalitat de Catalunya. Exercici 2019*. Barcelona: Sindicatura de Comptes de Catalunya. 1 fitxer PDF (220 p.)

78. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Punts forts:

Inclusió del gènere: les accions incloses en aquesta secció aborden les diverses dimensions de la funció supervisora del Parlament. Inclouen la funció fiscalitzadora per part de les comissions, el control del pressupost, la participació de les entitats en la funció de control i l'organització de plens monogràfics.

En particular, amb relació a 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, s'ha vehiculat per mitjà de compareixences a les comissions, en particular la Comissió d'Igualtat i Feminismes, el Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia i l'Intergrup de Drets Sexuals i Reproductius. També amb aquest objectiu s'ha organitzat el Parlament de les Dones (per a més informació sobre aquesta acció, consulteu la secció «5.2.1. Actes i declaracions institucionals»).

Comprensió de la complexitat: la inclusió d'accions encaminades a incorporar la perspectiva de gènere a la funció supervisora complementa les accions enfocades a la funció legislativa i completa tot el cicle de l'elaboració de les lleis i les polítiques públiques i, per tant, és una expressió de la comprensió de la complexitat de les desigualtats de gènere i de l'abordatge integral de les discriminacions de gènere.

Eficiència: les eines per a exercir la funció supervisora estan ben regulades en el RPC, per exemple mitjançant la creació d'intergrups i grups de treball o l'organització de plens monogràfics. Aquesta regulació facilita que es puguin desplegar aquestes accions de manera eficient.

Coherència: les accions encaminades a incorporar la perspectiva de gènere sobre el control de l'aplicació de la legislació i de les polítiques impulsades pel Govern complementen de manera coherent les accions incloses en l'objectiu estratègic 4.1, enfocat a incorporar la perspectiva de gènere en la funció legislativa.

Valor afegit: incorporar la perspectiva de gènere dins la funció supervisora del Parlament facilita el control i l'impuls de la igualtat de gènere en el desplegament de les lleis i les polítiques públiques.

Sostenibilitat: la sistematització d'accions encaminades a incorporar la perspectiva de gènere en la funció supervisora fomenta una transformació institucional amb vocació de permanència.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: la formulació genèrica d'alguna de les accions incloses en aquesta secció dificulta que els diversos actors que han de dur a terme aquestes accions interpretin de la mateixa manera el significat i l'abast de l'acció.

Eficàcia: la formulació genèrica d'alguna de les accions també genera problemes d'eficàcia. Segons les recomanacions incloses en l'eina⁷⁹ de l'EIGE per a l'elaboració de plans d'igualtat de gènere per a parlaments,

79. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 1 fitxer PDF (72 p.)

els plans d'igualtat han d'incloure mesures operatives i un full de ruta clar per a fer-ne el desplegament.

D'altra banda, el percentatge de mocions aprovades en matèria d'igualtat de gènere els anys 2021, 2022 i 2023 ha estat del 0%, el 9,7% i el 10%, respectivament, mentre que a les legislatures XI i XII aquests percentatges se situaven en el 12,7% i el 10,3%,⁸⁰ respectivament. Amb relació a les resolucions aprovades el 2021, 2022 i 2023, el 0,9%, el 5,6% i el 8,8%, respectivament, han estat dedicades a l'àmbit de la igualtat de gènere, mentre que a les legislatures XI i XII aquest percentatge va ser del 7,2% i el 6,1%,⁸¹ respectivament.

Malgrat que caldria comparar les dades d'anteriors legislatures amb la informació per a tota la legislatura XIII-XIV, incloses les mocions i resolucions aprovades durant el 2024, s'observa que no hi ha una tendència a l'alça consolidada de la introducció de la perspectiva de gènere mitjançant les mocions i resolucions dedicades a la igualtat de gènere.

D'altra banda, amb relació als grups d'interès, per al període de què es disposa de dades, només una entitat en l'àmbit dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI es va registrar el 2022. En canvi, la participació de les entitats en l'àmbit dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI s'ha vehiculat per mitjà de compareixences a les comissions, en particular la Comissió d'Igualtat i Feminismes, el Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia i l'Intergrup de Drets Sexuals i Reproductius.

Identificació de resistències i compromís polític: les accions incloses dins l'eix 4 no s'han desplegat de manera efectiva. No obstant això, no s'ha detectat una resistència explícita a fer-ne el desplegament, sinó una falta de prioritització per part dels grups parlamentaris.

D'altra banda, com s'ha analitzat en el punt sobre la contextualització de la igualtat de gènere, la formulació genèrica d'alguna de les accions pot dificultar-ne el desplegament per falta de concreció de com fer-ho i per una responsabilitat difusa entre uns actors amb interessos i prioritats divergents com són els grups parlamentaris.

Tampoc s'ha dedicat temps a buscar solucions concretes per al desplegament d'aquestes accions. La Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG) és una estructura que ha de facilitar l'espai on abordar aquesta qüestió, però no s'ha arribat a constituir (per a més informació sobre la XTG consulteu l'apartat «3.1.1. Estructures de transversalitat de gènere en el treball parlamentari»).

Participació i empoderament: l'acció 4.10, sobre 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, està encaminada a facilitar la participació i l'empoderament de les persones afectades, però els avenços d'aquest període han estat molt limitats i s'han reduït a la creació del nou Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia.

Punts febles:

Interseccionalitat: la perspectiva interseccional no s'ha inclòs en aquestes accions, a excepció de la definició de l'acció 4.10, sobre l'apropament a col·lectius i entitats que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere, en què s'inclouen els grups socials en situació de vulnerabilitat.

⁸⁰ i ⁸¹. Associació iQ (2019). *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya* [en línia]. Barcelona: Associació iQ. 1 fitxer PDF (198 p.)

Transformació incremental: la transformació incremental per les accions incloses en aquesta secció ha estat molt limitada. Des de l'aprovació del Pla d'igualtat, només s'ha avançat amb la creació del Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia, en el marc del desplegament de l'acció 4.10.

Recomanacions:

- Establir mecanismes per a la recollida d'indicadors sobre el nombre d'interpel·lacions amb perspectiva de gènere; sobre les mocions, resolucions i declaracions que contenen recomanacions sobre l'aplicació dels convenis i els tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere, i sobre el nombre de persones expertes en igualtat de gènere que compareixen en comissió.
- Constituir la Xarxa de Transversalitat de Gènere i identificar aspectes que es poden dur a terme per part de les comissions. Per exemple, establir, a l'inici de la legislatura, objectius estratègics en l'àmbit de la igualtat de gènere amb perspectiva interseccional per a cada comissió (mesura que es recull en l'acció 4.3), que fixi la base sobre la qual exercir la posterior funció de control i la identificació de col·lectius rellevants per a assegurar-ne la participació.
- Recollir i difondre informació periòdica sobre l'assoliment dels objectius de cada comissió en l'àmbit de la funció fiscalitzadora.
- Reforçar les formacions en matèria de transversalitat de gènere en l'activitat parlamentària.
- Revisar les normes de funcionament dels grups d'interès, per a incentivar la participació de les entitats mitjançant el Registre de grups d'interès.

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

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

Accions incloses:

A.5.1: Habilitar un espai de cura d'infants al Parlament, especialment per als esdeveniments excepcionals però també per a les visites.

A.5.2: Habilitar un espai d'al·letament al Parlament, que també estigui disponible per a les visites.

A.5.3: Augmentar el nombre de lavabos amb una pica individual per a l'ús de la copa menstrual.

A.5.4: Incorporar canviadors per a nadons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris.

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.

Productes obtinguts:

Habilitació d'una sala d'al·letament a la planta baixa del Palau.

Modificació dels cartells dels lavabos per a incorporar cartells inclusius als lavabos no segregats per gènere i indicar els lavabos amb pica individual que són aptes per a l'ús de la copa menstrual.

Distribució de productes menstruals gratuïts i de materials sostenibles als lavabos del Parlament.

Organització de l'exposició temporal «Rosa Szücs (1911-1984). Confluències en un món canviant», que es va dur a terme del 7 de març al 30 de juny de 2023.

Adquisició de l'obra Bell Hooks, de l'autora Andrea Michaelsson, coneguda com a Btoy, que es troba exposada a l'Oficina d'Igualtat.

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 58. Indicadors del Pla d'igualtat sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No
	I.5.1.b. Nombre d'esdeveniments coberts per aquest servei	0	0	0
	I.5.1.c. Nombre de persones usuàries	0	0	0
A.5.2. Habilitar un espai d'alletament al Parlament, que també estigui disponible per les visites.	I.5.2.a. Espai creat	Sí	Sí	Sí
	I.5.2.a. Nombre d'usuàries	Dades no disponibles	Dades no disponibles	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	9	9
A.5.4. Incorporar canviadors per a nadons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris.	I.5.4. Nombre de lavabos amb canviadors	7	7	7
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: 6 Homes: 32	Dones: 7 Homes: 32	Dones: 7 Homes: 32
	I.5.5.b. Nombre d'exposicions fetes	0	0	1

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁸²

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 59. Grau de coneixement de la sala d'alletament

Coneixes la sala d'alletament?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sí	87,5%	91,9%	100,0%	89,4%
No	10,0%	5,4%	0,0%	8,1%
Sense resposta	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

Facilitar la igualtat efectiva de dones i homes en els usos dels espais i fomentar la transformació institucional cap a un Parlament que incorpori la perspectiva de gènere en l'organització i la decoració de l'espai.

82. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: la incorporació de la gestió dels espais amb perspectiva de gènere, seguint la metodologia establerta per l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), respon a un abordatge integral de les discriminacions de gènere.

Valor afegit: les accions incloses en aquesta secció contribueixen a treure barreres relacionades amb la invisibilització de les dones mitjançant la decoració, així com a adaptar els espais als usos i les necessitats de les cures, de les dones i de les persones trans.

Sostenibilitat: a excepció de les exposicions temporals, la modificació dels espais d'acord amb les accions incloses en aquesta secció es fa amb vocació de permanència a mitjà i llarg termini. De totes maneres, l'avaluació dels usos dels espais s'ha de revisar periòdicament per a adaptar-los a l'evolució de les persones que treballen o accedeixen al Palau.

Participació i empoderament: les mesures incloses en aquesta secció responen a les necessitats identificades a la diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat, que es va dur a terme mitjançant les dades obtingudes per mitjà d'una enquesta adreçada al personal i als diputats i diputades i d'una bústia de suggeriments oberta als col·lectius que accedeixen al Parlament.

Transformació incremental: l'habilitació d'una sala d'al·letament, la modificació dels rètols dels banys per a incloure símbols inclusius per als lavabos no segregats i per a indicar la disponibilitat de pica individual per a l'ús de copa menstrual, i la instal·lació de distribuïdors de productes menstruals gratuïts han contribuït a crear espais més inclusius per a les cures i per als usos i les necessitats de les dones i les persones trans. Així mateix, l'adquisició de l'obra Bell Hooks d'Andrea Michaelsson, Btoy, i l'organització d'una exposició temporal de la fotògrafa Rosa Szücs han contribuït a reduir la invisibilització de les dones en l'autoria de les obres exposades al Parlament.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: inclou accions adreçades a incorporar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais, en particular en la dimensió decorativa i amb relació a les cures i a l'adaptació als usos i les necessitats de les dones i les persones trans dels espais que habitualment se segreguen per gènere.

No obstant això, s'ha fet atenció a la retolació dels lavabos no segregats, que disposen de canviadors i estan adaptats per a l'ús de la copa menstrual, però, en canvi, no s'ha inclòs cap acció adreçada a garantir vestidors individuals per a les persones trans i per a les persones no binàries ni a assegurar una proporció dels lavabos segregats adequada al nombre de dones i homes al Parlament. Amb dades del gener del 2024, mentre que un 54% de les persones que treballen al Parlament són dones i un 46% són homes, inclosos diputats i diputades, la proporció d'inodors és del 36% per a dones i del 64% per a homes, comptant vàters i urinaris.

Amb relació a la distribució dels espais en funció de la importància que s'atorga a cada servei que s'hi ubica, en la diagnosi prèvia no es van detectar biaixos de gènere i per això no es van incloure accions en aquest

sentit. En canvi, a la diagnosi es va identificar un biaix amb relació a la gestió de la temperatura, que no s'ha traduït en cap acció concreta.

Finalment, s'ha detectat una manca d'espais adequats per a l'atenció de persones en situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (per a més informació consulteu la secció «2.2.5. Protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia»).

Contextualització de la igualtat de gènere: el funcionament de la sala d'al·letament com un espai d'ús públic ha anat evolucionant. La sala d'al·letament es va posar en marxa inicialment amb un protocol d'ús, que es va posar a disposició a la mateixa sala. D'altra banda, per a accedir-hi s'havia de demanar la clau. Aquest tractament singular de la sala d'al·letament no tenia equivalència amb cap altre espai comú d'ús públic, com ara els lavabos o els menjadors. Posteriorment, a recomanació de l'Oficina d'Igualtat i després de la queixa d'una diputada, es va suprimir el protocol d'ús i es va deixar la sala oberta.

D'altra banda, a les entrevistes dutes a terme als diputats i diputades, dues persones van expressar que l'habilitació d'una sala d'al·letament podia transmetre el missatge que no es podia al·letar a altres espais del Parlament. No obstant això, aquesta percepció no es va expressar de manera majoritària.

La senyalització dels lavabos no segregats ha comportat alguna resistència minoritària, perquè s'ha percebut que es donava un ús compartit a espais assignats fins al moment a les dones. No obstant això, al Parlament hi ha lavabos exclusivament per a dones, lavabos exclusivament per a homes i lavabos no segregats. En concret, la darrera modificació va ser un canvi de retolació per a incloure símbols no binaris als lavabos no segregats, però no es va modificar el nombre de lavabos per a dones, per a homes i no segregats.

Eficàcia: no s'ha modificat el nombre de canviadors dels lavabos de la zona dels grups parlamentaris i, en total, el Parlament disposa de set canviadors, un menys dels que hi havia en el moment de la diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat. Tampoc s'ha augmentat el nombre de lavabos amb pica individual, però s'ha modificat la senyalització d'aquests lavabos per a visibilitzar que estan adaptats a l'ús de la copa menstrual.

El nombre i la ubicació de lavabos no segregats tampoc s'ha modificat, però s'ha visibilitzat la diversitat de gènere utilitzant símbols no binaris per a aquests lavabos.

D'altra banda, s'han col·locat setze distribuïdors de productes mensuals gratuïts. No obstant això, un dels lavabos no segregats no té accés a cap distribuïdor.

Amb relació a la sala d'al·letament, d'acord amb la informació recollida durant les entrevistes en el marc de l'avaluació del Pla d'igualtat i la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla, la mesura ha estat ben rebuda de manera general. D'altra banda, segons l'enquesta duta a terme, el coneixement de la sala és elevat. Quasi el 90% del personal sap que existeix. No obstant això, no hi ha dades sobre el seu ús. A les entrevistes es desprèn que la percepció és que l'ús ha estat baix. Algunes de les qüestions que justifiquen aquesta percepció és que, inicialment, per a accedir a la sala, s'havia de demanar la clau i això podia desincentivar-ne l'ús. D'altra banda, la sala no disposa de nevera per a conservar la llet i durant les sessions plenàries la sala s'utilitza per a altres usos.

No s'ha habilitat un espai per a la cura dels infants, per la qual cosa no es pot mesurar l'eficàcia d'aquesta acció.

Finalment, amb relació a l'adquisició de noves obres d'art, només s'ha adquirit una nova obra durant aquest període. L'autora d'aquesta obra és una dona, però l'obra s'ha col·locat en un despatx i no en una zona de pas amb visibilitat.

Eficiència: l'organització d'exposicions temporals específiques pel Parlament requereix una alta dedicació de recursos en un context de recursos limitats i per a una activitat que és de caràcter temporal. Per contra, l'acollida d'exposicions itinerants que ja estan dissenyades i ja disposen del material és més eficient.

Coherència: la gestió dels espais i, en general, la introducció de la perspectiva de gènere en la funció simbòlica del Parlament contribueixen a crear entorns de treball sense barreres i a projectar una imatge inclusiva, en coherència amb els objectius del Pla d'igualtat.

No obstant això, les accions incloses en aquesta secció han abordat la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny dels lavabos, mentre que aquest criteri no s'ha aplicat amb relació als vestuaris.

Identificació de resistències: hi ha dificultats per a identificar i visibilitzar obres d'art de dones artistes. D'altra banda, en la gestió dels espais, es prioritza la dedicació d'espais a l'activitat del Parlament relacionada amb les funcions parlamentàries.

Compromís polític: a l'hora de desplegar les accions incloses en aquesta secció, es va prioritzar la retolació dels lavabos i la creació de la sala d'al·letament, però l'espai per a la cura dels infants i la modificació de les obres d'art no s'han prioritzat.

Punts febles:

Interseccionalitat: aquesta dimensió no s'ha inclòs en la definició de les accions, per exemple amb relació a l'accessibilitat dels espais. En tractar-se d'un edifici històric, les limitacions són més grans.

D'altra banda, amb relació a les accions adreçades a modificar les obres d'art exposades, no s'ha incorporat una perspectiva interseccional.

Recomanacions:

- Habilitar vestidors individuals per a les persones trans i no binàries, en cas que, en lloc de fer servir els vestidors segregats existents, prefeixin utilitzar aquests espais individuals.
- Habilitar un espai per a l'atenció a les persones en situació d'assetjament, amb un accés discret i mobiliari adequat.
- Fer una prova pilot per a habilitar un espai per a la cura dels infants durant els actes institucionals i els actes oberts al públic, amb servei de canguratge.
- Col·locar una nevera a la sala d'al·letament, assegurar-ne l'ús exclusiu per a aquesta funció i incloure un mecanisme perquè les persones que la facin servir puguin expressar el seu grau de satisfacció i se'n puguin recollir dades sobre l'ús.
- Mantenir l'acció 5.5 i iniciar de nou el contacte amb els museus per a valorar canviar obres d'art exposades amb perspectiva de gènere perquè també incorporin una perspectiva interseccional. Si es detec-

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

5.2.1. Actes i declaracions institucionals

- ten problemes de catàleg, valorar signar convenis amb altres museus amb qui actualment el Parlament no té conveni.
- Revisar la ubicació de les obres d'art per a assegurar que les dones artistes estan exposades en zones visibles.
- Revisar els criteris de climatització amb perspectiva de gènere.

Accions incloses:

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.

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.

A.5.8: Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.

Productes obtinguts:

Declaracions institucionals, de la presidència i de la Junta de Portaveus per al període 2021-2024:

- Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Mundial contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia (01.06.2021)
- Declaració de la presidència del Parlament en defensa de les dones i de tots els ciutadans de l'Afganistan (18.08.2021)
- Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones (22.11.2021)
- Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya sobre les dones iranianes (27.09.2022)
- Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Contra les Dones (23.11.2022)
- 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 (26.07.2023)
- Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya per un esport lliure de violències masclistes (01.09.2023)
- 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» (19.12.2023)

- [Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional de Tolerància Zero amb la Mutilació Genital Femenina](#) (7.2.2024)
- [Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de les Dones](#) (7.3.2024)
- [Declaració del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones](#) (27.11.2024)

Actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, organitzats durant el període 2021-2024:

- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia](#) (20.05.2021)
- La [Setmana del Parlament Universitari \(Spuni\)](#) va emular la tasca parlamentària i va elaborar una llei d'igualtat de tracte i no discriminació (12.07.2021)
- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones](#) (22.11.2021)
- [Acte institucional en memòria de les víctimes de l'Holocaust](#) (27.01.2022), que va incloure una presentació sobre les víctimes LGBTI durant l'Holocaust.
- [Acció visual «I tu, què vols ser de gran?» amb motiu del Dia Internacional de les Dones](#) (07.03.2022)
- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia](#) (18.05.2022)
- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Contra les Dones](#) (23.11.2022)
- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional en Memòria de les Víctimes de l'Holocaust](#) (26.01.2023), amb la participació de representants del col·lectiu LGBTI.
- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional de les Dones amb la inauguració d'una exposició fotogràfica de Rosa Szűcs](#), una de les fotògrafes pioneres a Catalunya (7.3.2023)
- Acte institucional amb motiu del [Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia](#) (15.5.2023)
- [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](#) (13.9.2023)
- [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](#) (13.9.2023), que va incloure l'elaboració, per part d'estudiants de batxillerat i cicles formatius, d'un projecte de llei per aconseguir la igualtat de gènere i empoderar les dones i les nenes.
- [Primera sessió del Cicle «Violència masclista a les xarxes socials», amb el títol «Les xarxes socials: un espai públic de participació»](#) (11.01.2024): 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.
- Acte institucional en memòria de les víctimes de l'Holocaust (25.01.2024), que va incloure una presentació sobre les víctimes LGBTI durant l'Holocaust, així com un homenatge a les víctimes amb l'encesa d'una espelma a càrrec de Katy Pallàs Picó, activista, membre de l'associació Famílies LGBTI i membre de la Comissió de Coordinació del Consell Nacional LGBTI.
 - II Jornada de la Pau del Parlament (14.02.2024), que va incloure la ponència «Dones, pau i seguretat», a càrrec de Blanca Camps-Febrer, investigadora de la Universitat Autònoma de Barcelona.
 - Exposició «Dones pioneres a la Unió Europea» (07.03.2024), que va tenir lloc del 5 al 15 de març. El dia 7 de març, la presidenta del Parlament i el conjunt de membres de la Mesa van fer-hi una visita institucional, amb motiu de la proximitat del Dia Internacional de les Dones.
 - Acte institucional amb motiu del Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia (16.5.2024)
 - Acte de commemoració del desè aniversari de l'aprovació de la Llei 11/2014 pels drets de les persones LGBTI (23.10.2024)
 - Acte institucional amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones (27.11.2024)

En tots els actes institucionals organitzats pel Parlament, relacionats o no amb temàtiques d'igualtat, s'han tingut en compte els aspectes següents:

- La paritat de les persones que hi intervenen.
- La inclusió dels dos cognoms de les persones que participen als actes en tota la documentació (programa, invitació, cartells, guió, etc.).
- La inclusió de la casella «nom sentit» en el formulari d'inscripció.

Organització de la segona edició del Parlament de les Dones, en coordinació amb el Consell Nacional de Dones de Catalunya, que va celebrar la seva sessió plenària el 24 de novembre de 2023.

Resultats:

Taula 60. Indicadors del Pla d'igualtat sobre els actes i les declaracions institucionals

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	0	0
	I.5.6.b. Nombre de declaracions de la Junta de Portaveus fetes	2	2	3
	I.5.6.c. Nombre de declaracions de la Presidència fetes	1	0	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 asseynyalades, 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	No s'ha establert cap periodicitat	No s'ha establert cap periodicitat
	I.5.7.b. Nombre de sessions anuals	3	4	6

Acció	Indicador	2021	2022	2023
A.5.8. Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.	I.5.8.a. Acte dut a terme	No	No	Sí
	I.5.8.b. Nombre i tipus de participants	-	-	Diputades: 59 Representants dels grups parlamentaris: 9 Representants del CNDC: 72

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁸³

Impacte esperat:

Contribuir a la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI mitjançant declaracions institucionals i l'organització d'actes que fomentin la sensibilització i generin espais de debat inclusius. Així mateix, promoure la transformació institucional mitjançant l'expressió del compromís de la institució cap a la igualtat de gènere.

Punts forts:

Inclusió del gènere: els actes i les declaracions institucionals són un aspecte essencial de la comunicació institucional. El disseny de les accions incloses en aquesta secció inclou les diverses dimensions que cal tenir en compte en aquest àmbit. Per una banda, inclou les declaracions institucionals en l'àmbit dels drets de les dones i de les persones LGBTI, així com altres tipus de diversitats. En segon lloc, inclou l'organització d'actes de caire més institucional amb motiu de diades assenyalades, però també jornades i trobades en matèria dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI que permeten generar espais de debat per a aprofundir en aquesta matèria. Finalment, també inclou la reedició de Parlament de les Dones.

El Parlament de les Dones és un acte amb característiques específiques que permet abordar tres dimensions que no s'aborden mitjançant la resta d'actes. En primer lloc, permet visibilitzar la tasca de les dones i fomentar-ne l'empoderament. El simbolisme de l'aprovació d'una declaració del Parlament de les Dones, amb l'hemicicle ple de diputades i representants de les entitats, genera un efecte que no aconsegueixen altres tipus d'actes. En segon lloc, el Parlament de les Dones inclou la participació activa de les entitats i, en tercer lloc, és una oportunitat per a generar espais de treball segurs perquè facilita espais no mixtos.

Finalment, amb relació a la inclusió del gènere, la diagnosi⁸⁴ prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat també va analitzar les dades sobre la

83. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

84. Associació iQ (2019). *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya* [en línia]. Barcelona: Associació iQ. 1 fitxer PDF (198 p.)

paritat de les persones que intervenen en actes organitzats pel Parlament. Malgrat que la diagnosi no va detectar cap biaix de gènere, seria aconsellable recollir dades sobre aquesta qüestió per a monitorar que no hi hagi hagut canvis que justifiquin alguna acció en el marc del Pla d'igualtat.

Comprensió de la complexitat: la inclusió sistemàtica, dins la comunicació institucional, de declaracions i actes institucionals sobre els drets de les dones i de les persones LGBTI demostra que la institució ha interioritzat que es tracta d'un fenomen estructural que cal abordar.

Eficàcia: els actes i les declaracions en matèria de protecció dels drets de les dones i de les persones LGBTI generen una simbologia, una sensibilització i uns espais de debat eficaços per a avançar en la protecció d'aquests drets.

D'altra banda, l'organització del Parlament de les Dones facilita la participació de les entitats, crea espais de treball segurs, fomenta l'empoderament de les dones i en visibilitza la tasca.

Tot i així, amb relació a la visibilització de la tasca de les dones, l'ús del nom «el Parlament de les Dones» pot provocar que l'acte s'emmarqui dins l'àmbit de les funcions parlamentàries i, per tant, pot generar algun efecte contrari en interpretar-se la participació de les dones en l'activitat parlamentària com una qüestió anecdòtica que s'esdevé un cop cada legislatura.

Amb relació a l'eficàcia del Parlament de les Dones, quatre de les vint-i-quatre persones del col·lectiu de diputats i diputades i dues de les sis persones del col·lectiu de coordinadors i coordinadores dels grups parlamentaris a qui s'ha entrevistat han expressat dubtes i, d'aquestes persones, tres han considerat que un debat monogràfic seria més eficaç.

Efectivament, en termes d'impacte polític sobre el Govern, l'organització de debats monogràfics tenen un impacte més directe. No obstant això, les accions d'aquesta secció s'inclouen dins l'objectiu estratègic d'enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació i no dins l'objectiu de transversalitzar la perspectiva de gènere en la funció supervisora, en què, efectivament, s'inclou l'organització de plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI.

D'altra banda, els dubtes expressats en aquestes entrevistes, encara que s'expressin com a dubtes sobre la seva eficàcia, sovint van lligats a una percepció de falta d'eficiència. Aquesta dimensió s'analitza en el punt corresponent.

Coherència: el Pla d'igualtat té com a objectiu erradicar la discriminació de gènere dins el Parlament i, per tant, les accions que contribueixin a projectar el compromís institucional amb aquest objectiu, fomentar la sensibilització i generar espais segurs i inclusius en què poder debatre aquestes qüestions són coherents amb l'objectiu general del Pla d'igualtat.

Valor afegit: aquestes accions expressen el compromís de la institució amb la igualtat de gènere, promouen la sensibilització, fomenten la participació de les entitats i generen espais de debat segurs.

Sostenibilitat: les mesures de sensibilització promouen canvis de paradigma i, per tant, canvis sostenibles en el temps. D'altra banda, els espais de debat també contribueixen a la transformació institucional cap un

Parlament que incorpori de manera sistemàtica la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària.

Participació i empoderament: el cicle «Violència masclista a les xarxes socials» ha comptat amb la participació d'expertes i activistes, i el Parlament de les Dones s'ha organitzat amb el Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC), que és un òrgan de representació de les entitats que treballen en l'àmbit dels drets de les dones. En una enquesta realitzada a les participants, el 94% de les enquestades⁸⁵ tornaria a participar en el Parlament de les Dones.

No obstant això, als actes institucionals amb motiu de dates assenyalades no han comptat, de manera sistemàtica, amb la participació d'activistes i entitats que treballen en aquest sector.

D'entre les entrevistes realitzades en el marc de l'avaluació del Pla d'igualtat i la diagnosi prèvia per a l'elaboració del nou pla, cinc persones van destacar que consideraven més oportú incorporar els homes en algun moment del procés d'elaboració de la declaració del Parlament de les Dones. No obstant això, aquesta proposta es contradiu amb l'objectiu de l'organització del Parlament de les Dones, enfocada a fomentar l'empoderament i la visibilització de la tasca de les dones.

Transformació incremental: l'organització d'actes i l'aprovació de declaracions en l'àmbit dels drets de les dones i de les persones LGBTI s'ha incorporat de manera sistematitzada dins l'activitat parlamentària.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: la commemoració de les dates assenyalades sobre els drets de les dones i les persones LGBTI gaudeix d'un consens important no només dins el Parlament, sinó a escala internacional, entre les institucions i la societat civil. D'altra banda, l'organització de jornades i conferències dedicades a qüestions de rellevància en aquesta matèria permet crear espais de debat sobre aspectes que encara no s'han institucionalitzat. Aquests espais són essencials per a contextualitzar aquestes qüestions.

No obstant això, no tots els actors entenen de la mateixa manera l'objectiu i la necessitat de crear espais de treball no mixtos que s'analitzen en punts anteriors.

Interseccionalitat: aquest aspecte no s'ha incorporat de manera sistemàtica als actes institucionals i ha estat introduït de manera irregular a les declaracions amb motiu de dies assenyalats.

No obstant això, en els cicles específics que s'han organitzat, en aquest cas el cicle «Violència masclista a les xarxes socials», i en el Parlament de les Dones sí que s'ha incorporat aquesta perspectiva.

Eficiència: l'organització del Parlament de les Dones requereix molts recursos. També s'ha detectat alguna dificultat de coordinació interna per a resoldre aspectes logístics de l'organització dels grups de treball.

D'altra banda, els processos per a treballar textos polítics són diferents per al Parlament i per al CNDC, i això genera dificultats addicionals i provoca ineficiències en el procediment d'elaboració de la declaració final del Parlament de les Dones.

85. L'error mostral és del 10,8%.

Identificació de resistències: s'han detectat dificultats de coordinació interdepartamental en l'organització d'actes, principalment en el procés d'elaboració de la proposta de programa.

Compromís polític: s'han detectat algunes dificultats en l'elaboració de les declaracions institucionals, perquè la responsabilitat de qui les ha d'iniciar queda diluïda.

Recomanacions:

- Recollir dades desagregades per gènere de les persones que interveuen en els actes del Parlament.
- Incorporar de manera sistemàtica la perspectiva interseccional als actes organitzats pel Parlament i a les declaracions institucionals.
- Garantir la presència de la societat civil en els actes organitzats pel Parlament en matèria dels drets de les dones i de les persones LGBTI.
- Crear un espai de coordinació interdepartamental que tingui capacitat de decidir sobre la prioritització i l'assignació de recursos, entre altres qüestions, per a l'organització d'actes en què intervinguin diversos departaments.
- Canviar el procediment per a l'elaboració de la declaració del Parlament de les Dones, per a fer-lo més àgil i plantejar un canvi de nom de l'acte per a diferenciar-lo de l'activitat parlamentària ordinària (per exemple, el Fòrum de les Dones).
- A les formacions que s'organitzin en matèria dels drets de les dones i de les persones LGBTI, incloure informació sobre el Pla d'igualtat i els objectius que es persegueixen amb cadascun dels eixos i les accions que s'hi inclouen.

5.2.2. Resposta institucional a la violència masclista

Accions incloses:

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

A.5.10: Elaborar un protocol de dol per a l'actuació del Parlament davant feminicidis, més enllà de la declaració de condemna que es fa en aquests casos a l'inici de cada ple.

Productes obtinguts:

Protocol de dol del Parlament de Catalunya contra les violències masclistes.

Amb l'objectiu d'identificar i recollir bones pràctiques, i amb la voluntat de transformar aquestes bones pràctiques en un compromís institucional de resposta a les situacions de violència masclista a les xarxes socials que pateixen les dones amb projecció pública, el GTEG va aprovar l'organització del cicle «Violència masclista a les xarxes socials» (per a més informació sobre aquest cicle, consulteu la secció «5.2.1. Actes i declaracions institucionals».

Resultats:

Taula 61. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la resposta institucional a la violència masclista

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	0	0
A.5.10. Elaborar un protocol de dol per a l'acció del Parlament davant de feminicidis, 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	Sí	Sí

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁸⁶

Impacte esperat:

Contribuir a la igualtat efectiva de dones i homes i a la transformació institucional cap a unes institucions sensibles al gènere mitjançant mesures de sensibilització i de compromís institucional com ara les denúncies de les violències masclistes.

Punts forts:

Inclusió del gènere: les accions incloses en aquesta secció tenen en compte una resposta davant la manifestació més greu de violència masclista que pateixen les dones, els feminicidis, i una resposta per a una de les formes de violència més comuna que pateixen les dones en l'àmbit de la política i l'espera pública, que és la violència digital. Amb relació a aquesta segona dimensió, com que la violència digital també afecta activistes i periodistes que cobreixen l'activitat parlamentària, també s'han inclòs aquests col·lectius en les mesures preparatòries per a elaborar l'estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista a les xarxes socials.

Comprensió de la complexitat: la institucionalització d'una resposta a les violències masclistes denota que el Parlament ha integrat la idea que es tracta d'un fenomen estructural al qual cal donar resposta.

Coherència: les mesures de denúncia institucional de les violències masclistes contribueixen a la sensibilització sobre l'existència d'un fenomen estructural amb l'objectiu de contribuir a erradicar-lo i, per tant, és coherent amb els objectius inclosos en el Pla d'igualtat.

Valor afegit: les mesures de denúncia institucional de les violències masclistes contribueixen a la sensibilització i, en particular, l'estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials pot contribuir a la reparació d'aquestes situacions.

86. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Sostenibilitat: les mesures de sensibilització contribueixen a canviar paradigmes i, per tant, són sostenibles en el temps.

Identificació de resistències: no s'han identificat resistències.

Compromís polític: les accions s'han inclòs en el Pla d'igualtat, que la Mesa va aprovar per unanimitat, i no s'ha detectat cap dificultat per a fer-ne el desplegament.

Participació i empoderament: per a elaborar l'estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista a les xarxes socials, s'ha organitzat un cicle de conferències previ, amb l'objectiu de tenir en compte el testimoni de qui pateix aquest tipus de violències i d'incorporar l'expertesa de les ponents a l'estratègia.

Transformació incremental: l'organització de minuts de silenci i les mostres de rebuig vers els feminicidis, no només per part del Parlament, sinó, de manera generalitzada, per part de les diverses institucions del país, han contribuït a la sensibilització sobre les violències masclistes i a visibilitzar-ne el grau de prevalença.

Punts millorables:

Contextualització de la igualtat de gènere: el protocol de dol vigent porta per títol «Protocol de dol contra les violències masclistes», però el protocol només està enfocat als feminicidis.

D'altra banda, el Parlament utilitza les dades oficials, i per tant, utilitza el criteri definit pel Govern de la Generalitat amb relació als feminicidis. Aquest criteri ha evolucionat i, actualment, les víctimes mortals de violència vicària també s'inclouen en el recompte oficial de feminicidis, perquè tenen la consideració de feminicidis vinculats. No obstant això, la definició de feminicidi de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, es refereix a «els assassinats i homicidis de dones per raó de gènere, les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i violència exercida cap a la dona». Així, el terme feminicidi de vegades s'utilitza d'acord amb la definició de la Llei 5/2008 i de vegades s'utilitza amb un significat més ampli que també inclou les víctimes mortals per violència vicària.

Interseccionalitat: el protocol de dol no inclou una perspectiva interseccional. Amb relació a l'estratègia de resposta institucional davant la violència contra les diputades a les xarxes socials, s'ha inclòs aquesta dimensió en la definició del cicle que ha de servir com a primer pas per a definir l'estratègia (per a més informació sobre el cicle, consulteu l'apartat «5.2.1. Actes i declaracions institucionals»).

Eficàcia: el protocol de dol s'ha aplicat de manera eficaç. Malgrat tot, cal ajustar-ne el text per a millorar-ne l'estructura i la presentació, per a incorporar-hi el nou sistema de recompte dels feminicidis i per a incloure-hi criteris de protecció de dades amb relació a la informació que es dona de les víctimes.

Pel que fa a l'estratègia de resposta institucional davant la violència contra les diputades a les xarxes socials, aquesta estratègia encara no s'ha elaborat. Es tracta d'un fenomen més recent i encara s'estan desenvolupant eines adequades per a fer-hi front, per la qual cosa, per a assegurar que l'estratègia serà efectiva, primer cal recollir expertesa i bones pràctiques en la matèria.

Eficiència: per a dur a terme el protocol de dol, l'Oficina d'Igualtat demana la informació actualitzada abans de la celebració de cada ple. Per a millorar l'eficiència en la compartició d'informació, es podria incloure el Parlament dins el circuit de compartició de dades definit en el protocol del Govern i, així, assegurar que el Parlament sempre disposa de les dades actualitzades. D'aquesta manera, es podria tenir en compte la possibilitat que, durant els períodes entre legislatures, el Parlament emeti algun tipus de comunicat de la Presidència o mitjançant la Diputació Permanent.

Recomanacions:

- Refer el text del protocol de dol per a incloure-hi els feminicidis vinculats i contextualitzar els conceptes que s'hi denuncien.
- Signar un conveni amb l'Administració de la Generalitat per a definir els circuits de compartició de dades en el marc del Protocol de dol i definir les responsabilitats sobre el control de la protecció de dades personals.
- Finalitzar el cicle «Violència masclista a les xarxes socials» per a poder avançar en l'estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials i incloure-hi les activistes i les periodistes vinculades a l'activitat parlamentària.

5.2.3. Altres eines de comunicació institucional

Accions incloses:

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.

A.5.12: Incorporar informació sobre les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.

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.

A.5.14: Augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament.

A.5.15: Habilitar una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics.

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.

Productes obtinguts:

Actualització periòdica de l'espai web «Parlament i gènere» (creat el 2019, entre el 2020 i el 2023 s'hi van afegir nous continguts i es manté actualitzada la informació sobre el Pla d'igualtat i el seu desplegament); el 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; la presència de les dones al Parlament; l'activitat parlamentària en l'àmbit dels drets de les dones, els

drets LGBTI i l'equitat de gènere, i la informació rellevant d'actes organitzats pel Parlament en aquesta matèria.

Recursos educatius:

Taller «Soc diputat / soc diputada» (primària, secundària, batxillerat i formació professional presencial)

Fins al curs 2023-2024, els participants i les participants havien de proposar, presentar, pactar i aprovar propostes basades en els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de les Nacions Unides, inclòs l'ODS 5, dedicat a la igualtat de gènere.

A partir de l'inici del curs 2024-2025, el Parlament va començar a recollir propostes dels joves i les joves sobre temes del seu interès en quatre àrees temàtiques: educació, sanitat, medi ambient i igualtat, i es va prioritzar, entre els objectius específics del taller, incorporar la perspectiva de gènere en compliment del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya.

L'activitat fomenta també la representació paritària dels diversos càrrecs que intervenen en la simulació, i es vetlla perquè les propostes que es recullen i es debaten incorporin una perspectiva basada en el respecte als drets humans i als principis democràtics.

Taller «Soc diputat / soc diputada» (en línia)

El 2021 es va organitzar aquest taller en línia, que consistia en una simulació del Projecte de Llei de la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones i les nenes. Per als estudiants i les estudiants de batxillerat i formació professional es va proposar el treball d'un text legislatiu vinculat a l'objectiu 5 dels ODS de l'Agenda 2030: «Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes».

Setmana del Parlament Universitari (Spuni)

La Spuni és un curs de formació de cinquanta hores destinat als alumnes i les alumnes de les universitats de Catalunya, tot i que no s'exclouen altres universitats. Es demana que es compleixi la paritat en l'elecció de les persones que han de fer de portaveus dels grups parlamentaris simulats, i es fomenta també la paritat en el repartiment dels càrrecs de les presidències del Govern i del Parlament simulades.

Així mateix, la guia de benvinguda inclou una referència i l'enllaç al Pla d'igualtat i al Protocol per a prevenir, detectar, abordar i resoldre els assatjaments sexuals, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

En l'edició de l'any 2021, la simulació es va fer a partir d'un projecte de llei en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

«Guia pràctica per a saber-ne més» del Dia Internacional de Comemoració en Memòria de les Víctimes de l'Holocaust

El quadern, adreçat a estudiants de segon cicle de secundària i de batxillerat, incorpora la perspectiva de gènere d'acord amb el Pla d'igualtat del Parlament i inclou informació sobre la persecució que van patir les persones LGBTI i la doble persecució que van patir les dones durant l'Holocaust, pel seu origen o la seva condició i pel fet de ser dones.

Durant les visites al Palau del Parlament, es reforcen les explicacions següents:

- L'existència de quatre presidents del Parlament i cap presidenta de la Generalitat.

- La diferència entre el nombre de diputades de la primera legislatura i el de l'actual, i la seva evolució cap a la paritat.
- L'absència de dones al Parlament del 1932 i la impossibilitat d'exercir el dret de vot fins l'any 1933.
- L'important paper de les sufragistes del segle xx.
- El fet que hi ha dones al món que no poden ni votar ni ser escollides, i que les que ho poden fer és gràcies a l'esforç reivindicatiu de les dones, en primer terme, i del conjunt de la societat, en segon terme.
- La visualització dels actes celebrats al Parlament específicament per a dones o amb perspectiva de gènere, com el Parlament de les Dones o l'aprovació del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.
- El foment d'un ús adequat del llenguatge, sota la perspectiva de la igualtat i la diversitat de gènere.
- En el cas de visites de centres educatius i universitats, el reforç positiu per a animar les noies a ocupar càrrecs públics i de representació.

Resultats:

Taula 62. Indicadors del Pla d'igualtat sobre les altres eines de comunicació institucional

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Dades no disponibles	Dades no disponibles
	I.5.11.b. Dades desagregades per sexe de la composició de l'hemicle, els òrgans de decisió i les comissions actualitzades	Sí	Sí	Sí
	I.5.11.c. Dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global i per departaments) actualitzades	No	No	No
	I.5.11.d. Visibilització al web de les primeres diputades i presidents del Parlament	Sí	Sí	Sí
	I.5.11.e. Disponibilitat dels enllaços als estudis o els informes publicats pel Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació	Sí	Sí	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	Sí	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	No	No	Sí
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 creats	3	3	3

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	9	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	No	No
A.5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclús 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	No	No

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁸⁷

Impacte esperat:

Contribuir a la igualtat efectiva de dones i homes i a la garantia dels drets LGBTI, així com a la transformació institucional, mitjançant un comunicació amb perspectiva de gènere que visibilitzi les dones i contribueixi a trencar barreres discriminatòries i apellar tota la societat en el seu conjunt.

Punts forts:

Coherència: la comunicació amb perspectiva de gènere contribueix a crear entorns inclusius i al reconeixement i empoderament de les dones. Aquesta contribució és coherent amb els objectius perseguits pel Pla d'igualtat, és a dir, contribuir a la igualtat efectiva i a la transformació institucional, i complementa les altres accions incloses en el Pla.

Valor afegit: les accions incloses en aquesta secció contribueixen a la sensibilització, a la visibilització de les dones i a la projecció d'una imatge inclusiva del Parlament, que permet trencar barreres discriminatòries i apellar tota la societat, sense exclusions.

Sostenibilitat: la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació té dos efectes sostenibles en el temps. Per una banda, genera materials i eines comunicatives que perduren a mitjà termini i, per l'altra, contribueix a la transformació institucional quan aquesta perspectiva s'inclou en les tasques de comunicació.

Transformació incremental: durant aquest període s'ha incorporat informació rellevant al web i a la intranet, que ha contribuït a tenir present els aspectes vinculats a la igualtat de gènere en l'activitat parlamentària; les visites guiades han incorporat la perspectiva de gènere de manera sistemàtica; alguns dels tallers educatius han tingut en compte criteris de

87. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

paritat i, en algun casos, també s'han dedicat activitats educatives específiques a la igualtat.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: les accions d'aquesta secció, juntament amb les altres accions incloses dins l'objectiu estratègic 5.2 sobre el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació, tracten diverses dimensions rellevants de la comunicació institucional. És a dir, inclouen els actes i les declaracions institucionals, la resposta institucional a les violències masclistes, la informació del web en matèria d'igualtat de gènere, el contingut de les visites guiades, els recursos educatius elaborats pel Parlament, l'habilitació d'un espai al Parlament dedicat a explicar l'evolució de les dones en la política o l'elaboració d'una guia per a l'ús inclusiu del llenguatge.

No obstant això, amb relació a les visites, s'ha modificat el contingut de la visita guiada però queda pendent revisar els materials de suport. D'altra banda, en aquesta secció també caldria incloure una revisió de la informació amb relació als aspectes de gènere de la intranet i les xarxes socials del Parlament, el seguiment de la presència de les dones en les notícies del Parlament o actuacions encaminades a reduir el biaix de gènere en les intervencions al ple.

Comprensió de la complexitat: la perspectiva de gènere s'incorpora de manera efectiva a les eines de comunicació quan el Pla d'igualtat hi dedica una acció. En els casos en què no fa explícita l'actuació, la perspectiva de gènere s'hi incorpora de manera irregular, sense tenir en compte la necessitat d'un tractament integral.

Contextualització de la igualtat de gènere: amb relació als aspectes vinculats a la comunicació, s'ha detectat una dificultat amb el significat i les implicacions de l'ús d'un llenguatge inclusiu. Per exemple, a les Normes reguladores del Sistema Intern d'Informació del Parlament de Catalunya s'inclou una disposició addicional anomenada «Llenguatge inclusiu» que especifica que «les referències a persones que fan aquestes normes per mitjà de l'ús del masculí s'han d'entendre fetes a qualsevol persona, independentment del seu gènere». L'ús sistemàtic del masculí genèric és problemàtic des del punt de vista del gènere, perquè comporta una invisibilització de les dones, i la inclusió d'una clàusula anomenada «llenguatge inclusiu» que explicita que l'ús del masculí també inclou les dones no només no reverteix la situació, sinó que etiqueta com a inclusiva una mesura que no ho és.

Eficàcia: el web té la capacitat de proporcionar informació accessible a tota la ciutadania. No obstant això, no es disposa de dades sobre el nombre de consultes. D'altra banda, no hi ha un òrgan responsable de la informació publicada en el web, sinó que cada departament gestiona la seva informació. Aquesta situació provoca que la informació inclosa pugui no incorporar de manera adequada una perspectiva comunicativa o que no hi hagi una coherència en la informació que es publica a diversos apartats del web.

Les visites i els tallers i materials educatius tenen una gran capacitat d'incidència. Malgrat tot, la perspectiva de gènere no s'ha incorporat de manera sistematitzada a tots els tallers i materials.

Finalment, les accions 5.15, sobre la sala que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics, i 5.16, sobre la guia de llenguatge inclusiu, encara no s'han desplegat i, per tant, no se'n pot valorar l'eficàcia.

Eficiència: amb relació a la informació que apareix al web, no hi ha una automatització de l'actualització de les dades amb relació a la composició del Grup de Treball en Equitat de Gènere –actualment Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació– ni de l'agenda i convocatòria de les reunions. D'altra banda, les notícies que apareixen en el canal de notícies vinculades a aspectes d'igualtat de gènere no apareixen de manera automàtica a l'apartat «Parlament i gènere».

Identificació de resistències: no s'ha disposat de suficients recursos per a finalitzar l'acció 5.16, sobre la guia de llenguatge inclusiu, durant aquest període. D'altra banda, s'han identificat dificultats per a avançar àgilment en l'elaboració de la guia, a causa d'una falta de consens de partida sobre el significat i les implicacions de l'ús d'un llenguatge inclusiu.

També, amb relació a l'acció 5.15, sobre l'habilitació d'un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics, durant aquest període s'han iniciat les tasques per a dissenyar el contingut de l'espai, però no s'ha reservat cap espai per a dedicar-lo a aquesta qüestió.

Finalment, tal com s'ha avançat en l'apartat «Eficàcia», no hi ha recursos destinats a una política de comunicació institucional integral que inclogui també el web, ni una gestió centralitzada del web des del punt de vista de la comunicació que inclogui una perspectiva de gènere transversal a tot el web. Cada departament gestiona la informació corresponent a la seva àrea de treball, la qual cosa suposa una gestió del web amb limitacions de coneixements en comunicació, amb limitacions de recursos dedicats a aquesta tasca i la possible no inclusió de la perspectiva de gènere de manera integral.

Compromís polític: la inclusió d'aquestes accions en el Pla d'igualtat demostren un compromís polític amb aquesta àrea i no s'ha detectat cap resistència específica en l'àmbit polític per a fer-ne el desplegament. No obstant això, les accions vinculades a la comunicació institucional no s'han prioritzat a l'agenda política. Aquesta situació es podria explicar per la fragmentació del Parlament, de l'agenda política i dels interessos i prioritats dels grups parlamentaris.

Punts febles:

Interseccionalitat: les accions incloses en aquesta secció fan poca atenció a la interseccionalitat. La incorporació d'informació sobre diversitat només es fa explícita amb relació a la informació del web i a les visites. D'altra banda, malgrat que aquestes accions fan referència a aquesta dimensió, la informació que finalment s'ha incorporat al web i a les visites guiades no inclou aquest aspecte.

Recomanacions:

- Elaborar una estratègia general de comunicació institucional –que inclogui tant la comunicació externa per mitjà del web i les xarxes socials com la comunicació interna, inclosa la intranet– que incorpori la perspectiva de gènere interseccional de manera integral.
- Revisar tots els materials educatius i tots els tallers, per a incorporar-hi la perspectiva de gènere.

- Acabar la guia de llenguatge inclusiu, que doni alternatives a l'ús del masculí genèric, i també tenir en compte el llenguatge gràfic i visual.
- Reservar un espai al Parlament destinat a mostrar la presència creixent de les dones en càrrecs polítics.
- Adaptar els sistemes de la informació per a recollir informació desagregada per gènere sobre les intervencions al ple.

OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones

Accions incloses:

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.

A.5.18: Actualitzar la Llei 6/2010, de 26 de març, 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.

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.

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.

Productes obtinguts:

No s'han obtingut productes durant aquest període.

Resultats:

Taula 63. Indicadors del Pla d'igualtat sobre l'impuls del reconeixement de les dones

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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: 6 Homes: 9	Dones: 14 Homes: 10	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	No	No
	I.5.18.b. Revisió del RPC	No	No	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	- ⁸⁸	Dones: 2 Homes: 2	- ⁸⁹
	I.5.19.b. Tipus d'entitats premiades	Víctimes de la repressió i els col·lectius jurídics que les defensen	-	Esportiva

88. L'any 2021 la Medalla d'Honor es va concedir a títol col·lectiu.

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

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	No
	I.5.20.b. Nombre de persones premiades, desagregat per sexe	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁹⁰

Impacte esperat:

Contribuir a la igualtat efectiva de dones i homes, assegurant la paritat en les designacions, i promoure una transformació institucional cap a institucions que reconguin les dones i la defensa dels seus drets, així com la defensa dels drets de les persones LGBTI.

Punts forts:

Comprensió de la complexitat: les accions incloses en aquesta secció s'adrecen a fomentar la presència de les dones en les designacions del Parlament i a visibilitzar i premiar les accions de la societat civil en la defensa dels drets de les dones i dels drets de les persones LGBTI. Aquestes accions responen a una comprensió de la dimensió estructural de la invisibilització de les dones i de les lluites feministes al llarg de la història.

Contextualització de la igualtat de gènere: no s'han detectat dificultats en aquest àmbit.

Coherència: les mesures adreçades a la garantia d'una representació paritària i al reconeixement i la visibilització dels interessos i de la defensa dels drets de les dones i de les persones LGBTI són coherents amb els objectius del Pla d'igualtat i la resta de mesures que s'hi inclouen.

Valor afegit: aquestes mesures contribueixen a assegurar una representació paritària en els càrrecs designats pel Parlament i, així, assegurar el reconeixement de les dones i la participació en la presa de decisions, per una banda, i visibilitzar i posar en valor la tasca de les persones que treballen en la defensa dels drets de les dones i de les persones LGBTI, per l'altra.

Sostenibilitat: les mesures de visibilització i de reconeixement de les dones i de la tasca de defensa dels drets de les dones i de les persones LGBTI són mesures de sensibilització que contribueixen a canviar paradigmes i, per tant, són sostenibles en el temps.

Participació i empoderament: les mesures destinades a assegurar la representació paritària són, per se, mesures que reforcen la participació i l'empoderament de les dones. En la mateixa línia, la visibilització i el reconeixement de la tasca de les persones que treballen en la defensa dels

90. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

drets de les dones i de les persones LGBTI fomenten l'empoderament i visibilitzen aquests col·lectius com a interlocutors reconeguts i, per tant, fomenten la seva participació en l'àmbit de la política.

Transformació incremental: malgrat que alguna d'aquestes accions no s'ha dut a terme, incloure aquestes accions reforcen el compromís de la institució cap al reconeixement de les dones i, de fet, en les designacions es veu una evolució cap a una reducció de la bretxa en els nomenaments, ja que, en els últims anys, s'han designat més dones que homes per a corregir el biaix acumulat.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: les accions destinades a assegurar que les designacions del Parlament siguin paritàries, i a assegurar el reconeixement de les persones que treballen en l'àmbit dels drets de les dones i les persones LGBTI mitjançant la Medalla d'Honor del Parlament i la convocatòria d'altres premis, cobreixen aspectes essencials sobre el reconeixement de les dones al Parlament.

No obstant això, en aquesta secció no s'han inclòs accions enfocades a assegurar la paritat en la representació del Parlament per a la defensa de proposicions de llei davant del Congrés dels Diputats, malgrat que s'havia detectat un biaix de gènere en aquest sentit en la diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat.

Finalment, en la diagnosi no es van detectar biaixos amb relació a la composició de les delegacions organitzades pel Parlament, però seria aconsellable recollir dades sobre la seva evolució per a assegurar que no cal incloure mesures concretes en el marc de futurs plans d'igualtat.

Interseccionalitat: en la definició de les accions 5.19, sobre la reducció de la bretxa de gènere en la concessió de les medalles d'honor, i 5.20, sobre l'establiment d'una convocatòria de premis per a fomentar l'estudi de la igualtat de gènere i la diversitat en la representació política, no s'hi ha inclòs aquesta dimensió de manera explícita.

Punts febles:

Eficàcia: pels anys analitzats, en el marc del desplegament de l'acció 5.17, sobre la reducció de 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, s'han designat més dones que homes, la qual cosa contribueix a reduir el biaix en la bretxa de gènere existent en el moment d'aprovació del Pla d'igualtat. No obstant això, només es recullen les dades dels nous nomenaments i no es disposa de les dades acumulades per a analitzar en quina mesura s'està superant el biaix de gènere.

Les accions 5.18 i 5.20 no s'han dut a terme, per la qual cosa no se'n pot analitzar l'eficàcia en l'assoliment de l'impacte esperat.

Amb relació a l'acció 5.19, sobre la reducció de la bretxa de gènere en 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, no se'n pot mesurar l'eficàcia amb els indicadors definits perquè una gran part de les medalles s'atorguen a títol col·lectiu.

Identificació de resistències i compromís polític: les accions s'han inclòs en el Pla d'igualtat i amb aquest compromís s'ha adquirit una tendència a incorporar la paritat en les designacions, però el desplegament de mesures concretes o de normes vinculants, com, per exemple, la modificació de la Llei 6/2010 o l'establiment d'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, no s'ha dut a terme. En aquest sentit, no s'ha detectat cap resistència activa, sinó que la manca d'execució d'aquestes accions respon a una falta de prioritització d'aquests aspectes amb relació a altres aspectes de l'agenda dels actors polítics.

Recomanacions:

- Recollir dades sobre la paritat de les delegacions del Parlament.
- Incloure la recollida de dades que reflecteixin la situació global, i no només la incremental.
- Modificar els indicadors de seguiment per a la concessió de medalles, per a distingir si les medalles són individuals o col·lectives.
- Incloure mesures per a assegurar la paritat en la representació del Parlament per a la defensa de proposicions de llei davant del Congrés dels Diputats.
- Incloure l'atenció a la igualtat de gènere amb perspectiva interseccional en l'atorgament de les medalles d'honor i reflectir-ho a les normes que regulen la concessió de medalles, mitjançant una decisió de Mesa.
- Mantenir les accions 5.18 i 5.20, que encara no s'han dut a terme, però encara tenen vigència.

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

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

6.1.1. Eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat

Accions incloses:

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

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

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

Productes obtinguts:

Nomenament de les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat per als departaments d'Assessorament Lingüístic, de Comunicació, d'Infraestructures, de Gestió Documental i Recursos d'Informació, d'Edicions, de Gestió Parlamentària, d'Informàtica i Telecomunicacions, de Relacions Institucionals i de Recursos Humans, de l'Oficina Administrativa del Gabinet de Presidència, de l'Oficina de Contractació, de l'Oficina d'Acció Exterior, de Cooperació Interparlamentària i de Relacions amb la Unió Europea, de l'Ofidoria de Comptes i Tresoreria, i dels Serveis Jurídics - Secretaria General.

Reunions periòdiques del Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG) i del Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No Discriminació (GEGAN) per a l'impuls del desplegament del Pla d'igualtat.

Reunions periòdiques de coordinació entre l'Oficina d'Igualtat i les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat després de cada reunió del GTEG i del GEGAN. L'objectiu és fer difusió dels acords presos en el grup de treball, i també coordinar les accions que hauran de dur a terme els departaments per a poder executar aquests acords.

Establiment d'un circuit de recollida de dades per a l'elaboració de les memòries del desplegament del Pla d'igualtat, inclosos els indicadors definits en el Pla d'igualtat, en què participen els grups parlamentaris, mitjançant les persones encarregades de la coordinació, les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament i l'Oficina d'Igualtat.

Memòria del desplegament del Pla d'igualtat dels anys 2021, 2022 i 2023.

Definició d'un pla de treball per a l'avaluació del Pla d'igualtat de gènere 2020-2023, que inclou un enquesta a diputats i diputades, personal funcionari i eventual i personal extern, així com entrevistes a les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament, a les persones encarregades de la coordinació de cada grup parlamentari i a una mostra del col·lectiu de diputats i diputades, del personal funcionari i del personal eventual.

Identificació del pressupost destinat al desplegament del Pla d'igualtat.

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 64: Indicadors del Pla d'igualtat sobre les eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	No	Sí	Sí
	I.6.1.b. Nombre d'informes de seguiment elaborats	0	0	2
	I.6.1.a. Accions de difusió interna d'aquests informes	0	0	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	0 €	64.500 €	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	14	15	15
	I.6.3.b. Nombre de dones i homes	Dones: 13 Homes: 1	Dones: 14 Homes: 1	Dones: 14 Homes: 1
	I.6.3.c. Nombre de reunions de coordinació fetes	1	2	5

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁹¹

Resultats de l'enquesta al personal (funcionari i eventual):

Taula 65. Grau de coneixement de les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat

En quina mesura tens coneixement de la persona que és responsable del desplegament del Pla d'igualtat de gènere del vostre centre gestor?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sé com contactar-hi	59,1%	48,1%	80,0%	57,1%
Sé que existeixen	15,2%	29,6%	20,0%	19,4%
No en tinc coneixement	21,2%	14,8%	0,0%	18,4%
Sense resposta	4,5%	7,4%	0,0%	5,1%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

91. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Parlament de Catalunya (2024). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2023* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (98 p.)

Impacte esperat:

Les eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat permeten la dotació de recursos adequats i la supervisió i els ajustaments de les mesures del Pla d'igualtat, per a fer-ne efectius els objectius i, així, fomentar la igualtat efectiva de dones i homes, garantir els drets LGBTI, garantir la producció legislativa amb perspectiva de gènere i promoure la transformació institucional cap a un Parlament sensible al gènere.

Punts forts:

Coherència i valor afegit: l'assignació de recursos humans i econòmics permet desplegar les accions del Pla d'igualtat. D'altra banda, els mecanismes de supervisió i avaluació permeten aprendre de l'experiència, analitzar les dificultats per al desplegament de les accions del Pla d'igualtat, avaluar si les accions del Pla d'igualtat generen l'impacte esperat i fer els ajustos necessaris per a millorar-lo.

Sostenibilitat: l'assignació d'un pressupost específic genera un precedent perquè l'assignació de recursos econòmics es mantingui en el temps.

De manera similar, la creació de procediments específics per a la supervisió i l'avaluació, juntament amb la creació d'un òrgan permanent que vetlli pel desplegament del Pla d'igualtat, fomenta una transformació institucional en què s'incorporen aquests mecanismes de manera sostinguda en el temps.

Participació i empoderament: el sistema de recollida de dades per a l'elaboració de les memòries del desplegament del Pla d'igualtat s'ha elaborat conjuntament amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament.

D'altra banda, els mecanismes de supervisió i avaluació inclouen l'opinió de les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat, i també la de les persones que en són destinatàries. La inclusió dels seus punts de vista s'ha fet mitjançant una enquesta i entrevistes a una mostra dels diversos col·lectius que treballen al Parlament.

Transformació incremental: l'assignació de recursos ha permès garantir el desplegament progressiu de les accions del Pla d'igualtat. D'altra banda, la definició de mecanismes de supervisió i avaluació proporcionen informació necessària per a l'elaboració d'un pla d'igualtat per al període següent.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: les accions incloses en aquesta secció, juntament amb l'assignació de recursos humans a l'Oficina d'Igualtat analitzada en el marc de l'acció 3.9 i la definició de l'equip responsable per a cada acció inclosa en el Pla d'igualtat, cobreixen els aspectes rellevants amb relació a les eines necessàries per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat, és a dir, l'assignació de recursos econòmics i humans per a fer-ne el desplegament i l'establiment de procediments per a fer-ne la supervisió.

D'altra banda, el Pla d'igualtat inclou el llistat d'accions, l'equip responsable, el calendari i els indicadors per a cada acció. No obstant això, segons les recomanacions de l'eina⁹² d'EIGE per al disseny de plans d'igualtat, en

92. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 1 fitxer PDF (72 p.)

el disseny del Pla d'igualtat falta incloure el punt de partida i l'objectiu al qual es vol arribar amb cada acció i, en la mesura del possible, caldria definir-ne els objectius de manera quantificable. Aquesta informació ha de permetre avaluar el progrés i l'impacte del desplegament del Pla d'igualtat.

En el moment de dissenyar el Pla d'igualtat tampoc es va fer una anàlisi sobre la disponibilitat de les dades per a poder supervisar cada acció. Aquesta anàlisi prèvia és necessària per a poder proposar mesures i assignar els recursos necessaris per a assegurar-ne la recollida.

Contextualització de la igualtat de gènere: el Pla d'igualtat inclou indicadors que no estan definits de manera unívoca i això dificulta la recollida de dades.

Eficàcia: durant aquest període s'ha avançat en el desplegament del Pla d'igualtat. No obstant això, el desplegament no s'ha completat eficaçment a causa dels següents aspectes relacionats amb les eines per al desplegament:

- Responsables del desplegament del Pla d'igualtat: no tenen la capacitat de decidir sobre la priorització i l'assignació de recursos i les necessitats formatives i de dades per a desplegar i supervisar les accions que el Pla d'igualtat assigna a cada departament. Alternativament, tampoc s'ha definit cap altre mecanisme de coordinació interdepartamental amb capacitat executiva per a suplir aquesta mancança. D'altra banda, falta assignar la figura de responsable del desplegament del Pla d'igualtat per a l'Oficina d'Aran. També s'han detectat necessitats formatives en l'àmbit de gènere entre aquest col·lectiu i un cert desconeixement d'aquesta figura entre el personal dels centres gestors, segons les dades extretes de l'enquesta.
- Pressupost anual assignat al desplegament del Pla d'igualtat: ha estat adequat i no hi ha hagut cap acció que no s'hagi pogut dur a terme per una falta de pressupost. Malgrat tot, la identificació del pressupost s'ha dut a terme de manera aproximada, sense una metodologia específica. Per tant, caldrà ajustar aquest procediment una vegada es defineixi la metodologia per a incorporar la perspectiva de gènere al pressupost del Parlament, tal com preveu l'acció 3.11 del Pla d'igualtat. D'altra banda, el Pla d'igualtat no inclou l'anàlisi de l'execució del pressupost assignat al desplegament del Pla d'igualtat, que seria útil per a determinar si cal fer-hi ajustos.

Amb relació a les eines per a la supervisió del Pla, s'han detectat les següents qüestions que han dificultat l'eficàcia d'aquestes mesures:

- Indicadors de seguiment: durant la fase de disseny no es va definir el sistema i la periodicitat dels informes de seguiment i avaluació com a part integral del Pla d'igualtat, sinó que aquesta definició es va incloure com a acció que s'ha de desplegar. Això ha dificultat la recollida de dades, que s'ha hagut de fer a posteriori, sense que les persones responsables d'aquesta informació ho haguessin pogut preveure i establir, així, mecanismes eficients per a la recollida.

D'altra banda, es van definir indicadors que després no s'han pogut obtenir perquè les dades o no estaven disponibles o s'han elaborat amb informació aproximada. Per exemple, els sistemes de la informació existents no disposen ni del sexe ni del gènere de les persones, a excepció dels diputats i les diputades, amb la qual cosa, per a suplir-ho, s'ha assignat el sexe manualment en funció del nom de

pila, amb les deficiències que això pot comportar. Per a més informació sobre els sistemes de la informació, consulteu l'apartat «3.2.5. Sistema de recollida de dades i classificació de la informació».

- Memòries del desplegament del Pla d'igualtat: s'han elaborat tres informes de seguiment i se n'ha fet difusió. El GTEG ha pres nota dels informes, però no s'ha dedicat el temps per a analitzar i discutir els resultats i determinar si calia fer canvis per a millorar el desplegament del Pla d'igualtat. D'altra banda, la memòria del desplegament del Pla d'igualtat per a l'exercici 2020 no es va dur a terme.
- Avaluació: s'ha optat per fer una avaluació interna. Aquest sistema té l'avantatge d'incorporar els coneixements adquirits per l'equip avaluador sobre el funcionament de la institució, però també té el risc inherent d'incloure biaixos perquè les persones encarregades de l'avaluació són les mateixes que han de vetllar pel desplegament del Pla d'igualtat.

D'altra banda, amb relació a l'enquesta duta terme per a recollir l'opinió de tots els col·lectius que treballen al Parlament per a elaborar l'avaluació, pel que fa al col·lectiu de diputats i diputades, el nombre de respostes no ha estat suficient per a assegurar un error mostral acceptable que permeti donar valor estadístic als resultats.

Eficiència: la recollida de dades per a elaborar els informes de seguiment i, en particular, per a elaborar els indicadors s'ha fet, en la majoria de casos, manualment.

D'altra banda, les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat no sempre tenen un perfil tècnic, la qual cosa dificulta la transferència de coneixement tècnic de cada centre gestor i la capacitat de desplegar les accions mitjançant les reunions de coordinació de responsables del desplegament del Pla d'igualtat.

Amb relació a l'avaluació, aquest procés és útil per a aprendre de l'experiència i adaptar els futurs plans d'igualtat sobre la base d'aquesta anàlisi. No obstant això, la legislació vigent per a elaborar plans d'igualtat determina la necessitat d'elaborar una diagnosi prèvia de la situació. Aquests dos processos tenen molts punts en comú i, per tant, es corre el risc de generar redundàncies en el procés d'elaboració de l'avaluació i la diagnosi prèvia a la renovació d'un pla d'igualtat.

La diagnosi prèvia és molt útil per a les institucions que elaboren plans d'igualtat per primera vegada, ja que no existeixen avaluacions de plans anteriors. No obstant això, per a evitar ineficiències, seria més convenient que per a institucions que no elaboren plans d'igualtat per primer cop, la mateixa avaluació de l'anterior pla d'igualtat inclogui tota la informació necessària per a poder fer una diagnosi completa, també per a aquelles àrees en què no s'han desplegat mesures específiques per una qüestió de prioritització o perquè en el moment de fer la diagnosi anterior no es van detectar biaixos.

Per a assegurar que en el procés d'avaluació també es faci una anàlisi que permeti obtenir informació de la diagnosi en totes les seves dimensions, quan es dissenyen plans, s'hauria de sistematitzar la recollida d'indicadors que permetin mesurar periòdicament la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI, fins i tot si no s'han inclòs accions relacionades en una determinada àrea. També és convenient que aquesta informació que caldria recollir periòdicament sigui estable en el temps, en la mesura del possible, per a facilitar, així, la comparació de dades en períodes diferents.

Sostenibilitat: l'assignació de responsables del desplegament del Pla d'igualtat ha estat un avanç per a la transversalització de la perspectiva de gènere. No obstant això, algunes persones d'aquest col·lectiu tenen la percepció que és una tasca suplementària i que no és una part integral de la feina d'acord amb les funcions del seu lloc de treball.

Identificació de resistències: la definició dels mecanismes de supervisió i avaluació com a acció que cal desplegar un cop aprovat el Pla d'igualtat ha dificultat la recollida de dades, perquè no se n'ha fet una previsió anticipada de la disponibilitat, ni de qui les havia de recollir, ni de quins mecanismes es disposaria per a gestionar-les. Malgrat tot, un cop establert el circuit de recollida de dades i la periodicitat dels informes de seguiment, la gestió de la informació s'ha agilitzat.

El nomenament de responsables del desplegament del Pla d'igualtat i l'organització en xarxa mitjançant reunions periòdiques han contribuït a trencar resistències per al desplegament del pla. No obstant això, els perfils que s'han nomenat no són sempre tècnics, la qual cosa dificulta la transmissió de coneixement tècnic de cada departament per a fer efectiu el desplegament de manera eficaç. Això, juntament amb una organització molt jeràrquica del treball dins l'Administració, fa que la xarxa de responsables del desplegament del Pla d'igualtat no disposi de les eines per a treballar eficaçment ni pugui prendre decisions de manera àgil.

D'altra banda, algun departament no ha participat de manera recurrent a les reunions de coordinació del desplegament del Pla d'igualtat per falta de recursos o hi ha participat per mitjà de la connexió en línia mentre es duen a terme, en paral·lel, altres tasques.

Finalment, la falta d'espais de coordinació interdepartamental amb capacitat executiva per a poder desplegar el Pla d'igualtat també denota una resistència institucional cap a l'aplicació efectiva del Pla d'igualtat.

Compromís polític: no s'ha detectat una manca de compromís polític que hagi impedit l'assignació adequada de recursos. No obstant això, dos grups parlamentaris no han participat del procediment d'avaluació del Pla d'igualtat.

Punts febles:

Comprensió de la complexitat: el sistema definit per al desplegament del Pla d'igualtat, que inclou la identificació de l'equip responsable per a cada acció, l'impuls del GTEG i de l'Oficina d'Igualtat, i la coordinació amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat, no ha aconseguit que els diversos actors interioritzin que la responsabilitat de desplegar el Pla d'igualtat és compartida i que l'objectiu és fer transversal la perspectiva de gènere en totes les activitats del Parlament. Des de l'Administració sovint es percep que és l'Oficina d'Igualtat qui ha d'executar les accions; de manera similar, en l'àmbit polític, el pes es delega a les persones que componen el GTEG/GEAN i falta la implicació de la resta de membres de cada grup parlamentari. Aquesta visió, que no inclou una concepció estructural de les desigualtats de gènere, dificulta la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.

Interseccionalitat: en l'assignació de recursos per a desplegar les diverses accions, no s'han identificat les necessitats formatives per a incorporar la perspectiva interseccional. D'altra banda, la definició d'indicadors tampoc no ha incorporat aquesta perspectiva.

Recomanacions:

- Incorporar perfils tècnics com a responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada centre gestor per a assegurar que la perspectiva tècnica de cada departament s'incorpori en el desplegament de cada acció del Pla d'igualtat.
- Crear un espai de coordinació interdepartamental on s'inclogui l'Oficina d'Igualtat, o incorporar-hi l'Oficina d'Igualtat si aquest espai ja existeix, que tingui capacitat de decidir sobre la prioritització i l'assignació de recursos i les necessitats formatives i de dades per a desplegar i supervisar les accions del Pla d'igualtat.
- Incorporar les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat en el procés d'elaboració del nou pla.
- Dur a terme accions de sensibilització per a fer front a les resistències identificades. Aquest punt es desenvolupa en el següent apartat («6.1.2. Difusió, transparència i rendició de comptes»).
- Organitzar una formació específica per als caps de departament i les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el treball parlamentari.
- Analitzar l'execució del pressupost destinat al desplegament del Pla d'igualtat i fer els ajustos necessaris al projecte de pressupost de l'exercici següent.
- Establir la periodicitat dels informes de seguiment i de les avaluacions del Pla d'igualtat com a part integral del Pla, la incorporació de dades sobre la situació de partida i objectius quantificables per a cada acció, la definició unívoca dels indicadors i la incorporació de la perspectiva interseccional en la definició de les accions i dels indicadors.
- Fer una anàlisi, durant el procés d'elaboració del Pla d'igualtat, de la disponibilitat de les dades per a elaborar els indicadors i fer els ajustos necessaris per a assegurar-ne la recollida i les eines adequades que en permetin l'explotació.
- Per a cada informe de seguiment anual, fer una anàlisi dels resultats per part del GTEG/GEGAN i incorporar-hi els ajustos necessaris per a millorar el desplegament del Pla d'igualtat.
- Establir un conveni amb l'Àlvia per a dur a terme l'avaluació dels propers plans d'igualtat mitjançant un equip mixt, amb actors interns i externs al Parlament, de manera que es garanteixi també una perspectiva externa i una expertesa especialitzada en l'àmbit de l'avaluació de polítiques públiques.

6.1.2. Difusió, transparència i rendició de comptes

Accions incloses:

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

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

A.6.6: Registrar el Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Productes obtinguts:

Creació d'un espai a la intranet amb informació del Pla d'Igualtat i el seu desplegament.

Reunions periòdiques entre l'Oficina d'Igualtat i les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat després de cada reunió del Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG), o actualment el Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN). L'objectiu, a banda de poder coordinar les accions que hauran de dur a terme els departaments per a poder executar els acords del GETG/GE-GAN, és fer difusió de tots els acords. Les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat també tenen la responsabilitat de transmetre aquesta informació al seus respectius departaments.

Circular (21.11.2023) per a informar internament dels treballs de l'elaboració del Pla d'igualtat 2024-2027 i de les accions més destacades que s'han dut a terme en el marc del Pla d'igualtat 2020-2023.

Roda de premsa de la coordinadora del GTEG (21.11.2023) de balanç del Pla d'igualtat 2020-2023 i d'anunci de l'inici de les tasques per a l'elaboració del nou pla d'igualtat.

Presentació del pla de treball per a l'elaboració del nou pla d'igualtat (17.01.2024) als caps de departament i a les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament.

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

Butlletí amb informació de la memòria sobre el compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere el 2023.

Butlletí sobre les polítiques en equitat de gènere, antiracisme i no-discriminació:

- 02.12.2024 Butlletí número 1

Notes de premsa del desplegament d'accions concretes del Pla d'igualtat:

- 25.06.2021 El Parlament posa a disposició de tots els diputats una guia que recull eines i processos per legislar amb perspectiva de gènere
- 21.1.2022 El Parlament ja disposa dels protocols per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i psicològic
- 07.03.2022 El Parlament té actualment seixanta-tres diputades i avança en l'aplicació del pla d'igualtat
- 26.04.2022 Diputades suïsses s'interessen pel pla d'igualtat del Parlament
- 28.10.2022 El Parlament reforça la difusió del protocol d'assetjament sexual i posa en marxa l'òrgan d'acompanyament psicològic i la comissió d'abordatge dels casos
- 06.03.2023 El Parlament commemora el Dia Internacional de les Dones amb una exposició fotogràfica de Rosa Szűcs, una de les fotògrafes pioneres a Catalunya
- 08.03.2023 El Parlament és pràcticament paritari, amb el 49% de diputades

- 29.03.2023 La presidenta del Parlament Escocès rep una delegació del Parlament en el marc d'un viatge per intercanviar experiències en polítiques d'igualtat
- 02.05.2023 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
- 15.05.2023 El Parlament commemora el Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia
- 07.07.2023 El Parlament fa una jornada sobre la manera de combatre els discursos d'odi contra els drets sexuals i reproductius
- 27.07.2023 El Parlament aprova la llei que modifica les indemnitzacions per a les víctimes de violència masclista i els seus fills
- 01.09.2023 El Parlament dona suport a la futbolista Jennifer Hermoso «davant la conducta i l'actitud masclista de Luis Rubiales»
- 05.10.2023 La Mesa rep una delegació de dones activistes iranianes representants del moviment «Dona, vida, llibertat»
- 24.11.2023 El Parlament de les Dones aprova una declaració amb mesures contra la violència masclista
- 28.11.2023 El Parlament engega el procés per elaborar el nou pla d'igualtat i «continuar sent referents»

Resultats:

Indicadors del Pla d'igualtat:

Taula 66. Indicadors del Pla d'igualtat sobre la difusió, transparència i rendició de comptes

Acció	Indicador	2021	2022	2023
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	Dades no disponibles	0	0
	I.6.4.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes	Dades no disponibles	0	2
	I.6.4.c. Accions de difusió des de la intranet	1	0	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	1	4	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	No	No

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals del compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.⁹³

93. Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (262 p.)

Parlament de Catalunya (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2022* [en línia]. Barcelona: Parlament de Catalunya. 1 fitxer PDF (56 p.)

Taula 67. Grau de coneixement del Pla d'igualtat

En quina mesura tens coneixement del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sé que existeix	27,8%	32,4%	0,0%	27,6%
Conec alguna acció que es porta a terme	26,6%	24,3%	42,9%	26,8%
L'he llegit i conec les accions que es porten a terme	43,0%	40,5%	42,9%	42,3%
No el conec	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
Sense resposta	0,0%	0,0%	14,3%	0,8%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Taula 68. Grau de coneixement de l'espai web «Parlament i gènere»

En quina mesura tens coneixement de l'espai web «Parlament i gènere»?				
	Dona	Home	Gènere sense identificar	Total
Sé com accedir-hi	42,9%	20,0%	0,0%	32,0%
Sé que existeix	28,6%	30,0%	100,0%	32,0%
No en tinc coneixement	28,6%	50,0%	0,0%	36,0%
Sense resposta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal (funcionari i eventual).

Impacte esperat:

Les eines per a la difusió, transparència i rendició de comptes sobre el desplegament del Pla d'igualtat fomenten la sensibilització i la participació i faciliten el desplegament del Pla d'igualtat i dels seus objectius. En conseqüència, faciliten l'assoliment dels impactes esperats del Pla d'igualtat en el seu conjunt, és a dir, el foment de la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI, la producció legislativa amb perspectiva de gènere i la transformació institucional cap a un Parlament sensible al gènere.

Punts forts:

Coherència i valor afegit: les accions de difusió, transparència i rendició de comptes són complementàries a la resta d'accions incloses en el Pla d'igualtat, són mesures que fomenten la sensibilització i, en particular, amb relació a la difusió interna, ajuden a fer efectiu el Pla d'igualtat.

Sostenibilitat: aquestes mesures proporcionen informació del Pla d'igualtat i dels objectius que persegueix, que, un cop adquirida, es manté en el temps. Malgrat tot, és important dur a terme aquestes accions amb una certa periodicitat, a causa de la rotació dels diputats i diputades i la incorporació de nou personal, i també per a incorporar informació sobre el desplegament del Pla d'igualtat a mesura que es va executant.

Transformació incremental: malgrat la necessitat de millorar determinades eines incloses en aquesta secció, gradualment s'han anat consoli-

dant les accions de comunicació interna i externa com a part integral del Pla d'igualtat.

Punts millorables:

Inclusió del gènere: les accions incloses dins d'aquesta secció se centren en la difusió interna, tant per al personal com per al col·lectiu de diputats i diputades, i la difusió externa adreçada a la ciutadania. No obstant això, d'acord amb les recomanacions d'EIGE incloses en la seva eina⁹⁴ per a elaborar plans d'igualtat per a parlaments, és fonamental incloure accions de difusió específicament per a les persones implicades en el desplegament del pla (caps de departament, grups parlamentaris i responsables del desplegament del Pla d'igualtat) que ajudin a superar resistències, com les que s'han identificat a la secció «6.1.1. Eines per al desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat».

D'altra banda, tampoc s'han integrat accions específiques per a fer difusió del Pla d'igualtat en l'àmbit internacional més enllà de l'acció 3.8 sobre la promoció de l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món. No obstant això, malgrat que no està inclòs específicament com a acció, l'Oficina d'Igualtat ha estat en contacte permanent amb EIGE i ha participat en el procés d'elaboració de la seva eina per a elaborar plans d'acció per a parlaments, aportant les bones pràctiques del Parlament de Catalunya.

L'Oficina d'Igualtat també està en contacte amb la xarxa **Gen+ParlNet**, que inclou acadèmiques i professionals que treballen en l'àmbit de parlaments sensibles al gènere. Malgrat tot, no s'ha concretat un mandat específic de l'Oficina d'Igualtat per a transmetre la informació de l'activitat del Parlament en l'àmbit de gènere i permetre, així, que aquesta informació es reculli al seu butlletí (per a més informació sobre el contacte amb EIGE i la xarxa **Gen+ParlNet**, consulteu l'apartat «3.1.5. Treball en xarxa amb el món acadèmic i amb actors internacionals»).

Amb relació a l'acció 6.6 sobre el registre del Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, no s'ha pogut dur a terme. Aquest registre ja no està disponible des de la posada en marxa del registre de l'Estat sobre convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON). D'altra banda, el REGCON és un registre només disponible per a empreses.

Comprensió de la complexitat: la comunicació interna dels aspectes d'igualtat es percep sovint com una qüestió sectorial i, per tant, no s'incorpora sistemàticament com a part de les accions comunicatives del Parlament que no provenen de l'Oficina d'Igualtat, fins i tot quan la informació que es comunica està relacionada directament amb el desplegament d'accions del Pla d'igualtat.

Contextualització de la igualtat de gènere: quan s'han incorporat qüestions vinculades al Pla d'igualtat en la comunicació sectorial de cada departament, no s'han detectat problemes sobre la contextualització dels conceptes que s'hi incorporen. No obstant això, sí que s'ha detectat que, en ocasions, la comunicació no fa referència a la relació amb el Pla d'igualtat o els objectius que persegueix. Una comunicació coor-

94. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 1 fitxer PDF (72 p.)

dinada amb l'Oficina d'Igualtat ajudaria a millorar la comprensió dels objectius del Pla d'igualtat mitjançant la comunicació que duu a terme cada departament.

Eficàcia: tant de les entrevistes com de l'enquesta al personal es desprèn que hi ha un alt coneixement de l'existència del Pla d'igualtat, però que el coneixement sobre les accions concretes i el seu desplegament és més irregular en funció del col·lectiu:

- Personal: entre el personal hi ha un major coneixement del Pla d'igualtat i de les seves accions que entre els diputats i diputades. A les entrevistes al personal en diverses ocasions es diu que l'han llegit en el context de la preparació d'oposicions. Aquest fet podria explicar la diferència del grau de coneixement entre els diversos col·lectius del Parlament.

D'altra banda, cal destacar que el grau de coneixement de l'espai web «Parlament i gènere» entre el personal no és generalitzat (un 36% afirma no conèixer-lo) i que no s'ha inclòs informació del Pla d'igualtat a les sessions d'acollida.

- Persones implicades en el desplegament del Pla d'igualtat: pel que fa a la difusió de la informació a les persones implicades en el desplegament del Pla d'igualtat, s'han fet reunions periòdiques amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament. Aquest sistema ha permès la difusió de la informació dins l'Administració. No obstant això, s'han detectat algunes limitacions que afecten l'eficàcia d'aquest sistema, ja que no tots els departaments tenen un espai de coordinació en què la persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat pugui traslladar la informació a la resta de personal del seu departament, i això de vegades dificulta que la informació arribi a tot el personal de l'Administració.

D'altra banda, a les reunions de coordinació només hi assisteixen les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat i no inclouen caps de departament, que és el col·lectiu que té capacitat d'establir prioritats i assignar recursos per a fer front a possibles dificultats i resistències que puguin aparèixer durant el desplegament del Pla d'igualtat.

Com a resultat d'aquesta experiència, es va fer una reunió per a presentar el pla de treball per a elaborar el nou pla d'igualtat als caps de departament i als responsables del desplegament del Pla d'igualtat, però va ser una acció puntual que no s'ha incorporat com a mecanisme sistemàtic de treball.

- Diputats i diputades: durant les entrevistes es va posar de manifest que el coneixement del contingut del Pla d'igualtat i del seu desplegament dins d'aquest col·lectiu és limitat i es concentra en les persones que treballen en l'àmbit d'igualtat.

Durant les entrevistes també es van identificar dues dificultats amb relació a la difusió dins d'aquest col·lectiu. En primer lloc, el correu electrònic no és una eina eficaç per a comunicar informació, a causa del volum de correus que reben. D'altra banda, en alguns casos també afirmen que no utilitzen el correu del Parlament de manera habitual.

En segon lloc, en el cas dels grups petits, també van manifestar la dificultat que tenen per a processar tota la informació.

- Ciutadania: la informació externa adreçada a la ciutadania s'ha centrat en dues qüestions, la informació publicada al web i les notes de premsa. Les notes de premsa també es publiquen al web i a les xarxes socials del Parlament. No obstant això, no es pot valorar l'eficàcia d'aquestes mesures perquè no es disposa de dades sobre les consultes al web o l'impacte de les notes de premsa en la informació publicada pels mitjans de comunicació.
- Àmbit internacional: s'han traduït alguns materials que han permès fer difusió internacional de l'activitat del Parlament. Malgrat tot, no hi ha hagut una traducció sistematitzada dels materials publicats al web, ni de la mateixa pàgina «Parlament i gènere», que podria ser d'utilitat no només per a la difusió activa, sinó també per a posar a disposició informació essencial en l'àmbit de la igualtat de gènere per a consultes per part del món acadèmic o d'altres institucions que hi puguin estar interessades.

Sobre la periodicitat de la informació interna, la informació proporcionada per part de l'Oficina d'Igualtat s'ha fet per qüestions específiques, fins que, al desembre del 2024, es va decidir elaborar un butlletí periòdic.

D'altra banda, en diverses entrevistes, s'ha fet al·lusió a la informació distribuïda sobre el Pla d'igualtat en el seu conjunt i s'ha suggerit proporcionar informació del Pla en un format més accessible.

Actualment, l'Administració parlamentària no disposa d'un equip encarregat de la comunicació institucional, interna i externa, o de donar suport a la comunicació que facin els centres gestors. Això dificulta l'eficàcia de la comunicació, perquè l'Oficina d'Igualtat no té l'expertesa ni les eines necessàries per a garantir una comunicació eficaç.

Eficiència: l'Oficina d'Igualtat no té eines professionals per a fer un butlletí periòdic. Actualment, el disseny del butlletí s'ha fet amb els recursos disponibles de l'Oficina i amb ajuda del Departament d'Edicions.

D'altra banda, la informació que es publica al web no està automatitzada. Per exemple, no se sincronitza amb el Sistema d'Informació de l'Activitat Parlamentària (SIAP) amb relació a la informació inclosa en la convocatòria de reunions o a la composició del GTEG/GEGAN, o a l'apartat «Parlament i gènere» no es publiquen automàticament les notícies relacionades amb aquesta matèria.

Participació i empoderament: les accions comunicatives entre els actors a qui s'adreça el Pla d'igualtat són essencials perquè els responsables del desplegament el facin efectiu. D'altra banda, la difusió també és una eina fonamental per a la transparència i la rendició de comptes i, en conseqüència, per a facilitar una participació activa de totes les parts implicades. Així, les dificultats en l'àmbit de la comunicació es tradueixen en barreres per a la participació.

Punts febles:

Interseccionalitat: el Pla d'igualtat no incorpora la perspectiva interseccional de manera efectiva. En conseqüència, la comunicació que es fa del Pla d'igualtat tampoc conté aquesta dimensió de manera sistemàtica.

Identificació de resistències: el Parlament no ha dedicat recursos específics a la comunicació institucional, ni interna ni externa, sinó que cada departament fa la planificació i la gestió de manera sectorial. Per exemple, no hi ha una planificació conjunta des del punt de vista institucional dels continguts del web o de la informació que cal distribuir internament.

Compromís polític: la comunicació es gestiona fonamentalment per part de l'Administració. Donada la naturalesa del Parlament, on hi ha representades forces polítiques amb interessos i prioritats diferents, i que es troba altament fragmentat, la comunicació institucional no s'ha prioritzat políticament. En el conjunt d'entrevistes dutes a terme al col·lectiu de diputats i diputades i al personal eventual, només en un cas s'ha fet referència a la importància d'impulsar una comunicació institucional planificada i coordinada.

Recomanacions:

- Incloure les mesures de difusió del Pla d'igualtat i del seu desplegament en una estratègia global de comunicació institucional, amb materials i canals adequats per a cada col·lectiu destinatari i coordinada amb l'Oficina d'Igualtat. En particular, incloure informació sobre el Pla d'igualtat en les sessions i la guia d'acollida per al nou personal.
- Dissenyar mesures de comunicació específiques adreçades als actors implicats en el desplegament del Pla d'igualtat.
- Proporcionar suport tècnic i competencial a l'Oficina d'Igualtat per a poder assumir les tasques de difusió que s'hagin de dur a terme directament des d'aquesta unitat.
- Encomanar un mandat a l'Oficina d'Igualtat per a fer difusió a xarxes acadèmiques i organismes internacionals i proporcionar-los el material traduït.

Conclusions

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 s'ha estructurat en sis eixos. Els cinc primers corresponen a la mateixa estructura de la diagnosi sobre la igualtat efectiva de dones i homes que es va fer prèviament a l'elaboració del Pla d'igualtat, i a aquests s'afegeix un sisè eix sobre la posada en pràctica i el seguiment del Pla d'igualtat. Aquesta estructura, basada en la metodologia de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), ha garantit que el Pla d'igualtat s'hagi dissenyat de manera exhaustiva i hagi tingut en compte les diverses dimensions de gènere amb relació a l'organització del Parlament.

El Pla d'igualtat inclou, per tant, mesures per a promoure la igualtat en l'accés, la igualtat en la capacitat d'influència, el pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària, la producció legislativa amb perspectiva de gènere, la igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament (gestió dels espais, projecció institucional, llenguatge i comunicació inclusiva, etc.) i un paquet d'accions encaminades a assegurar el desplegament i la supervisió del Pla.

D'altra banda, aquest abordatge integral és un reflex de la comprensió de la naturalesa estructural i sistèmica de les desigualtats de gènere, és coherent amb els objectius que el Pla d'igualtat persegueix i aporta un gran valor afegit, perquè trasllada els objectius a accions concretes, amb un calendari, un equip responsable i la definició d'uns indicadors per a fer-ne el seguiment i l'avaluació de l'impacte assolit.

El disseny del Pla d'igualtat, a més, es va dur a terme a partir d'una diagnosi prèvia i, per tant, totes les accions es van dissenyar per a donar resposta a situacions prèviament identificades mitjançant una anàlisi de la situació. Així mateix, la diagnosi es va alimentar d'una enquesta al col·lectiu de diputats i diputades i al personal i es va discutir en el marc del Grup de Treball en Equitat de Gènere, on el Consell de Personal i tots els grups parlamentaris que existien en el moment de l'elaboració del Pla d'igualtat hi eren representats.

Per contra, el disseny del Pla d'igualtat té marge de millora amb relació a la inclusió de la perspectiva interseccional. El fet que el Grup de Treball en Equitat de Gènere hagi ampliat les competències i s'hagi transformat en el Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació pot contribuir a millorar aquesta perspectiva.

Durant el període d'anàlisi s'han desplegat un 46% de les accions de manera completa i un 24% de manera parcial. La dedicació d'un grup de treball, la creació de l'Oficina d'Igualtat i l'assignació de responsables a cada centre gestor han estat claus per a poder avançar en el desplegament del Pla d'igualtat. De fet, quan aquestes estructures no han estat operatives, ja sigui perquè l'Oficina d'Igualtat no disposava de recursos assignats o perquè el grup de treball no estava actiu a causa de la dissolució de la legislatura, s'ha identificat que el ritme d'implementació ha estat més lent.

En general, hi ha un consens entre el personal i els grups parlamentaris que l'existència i el desplegament del Pla d'igualtat aporten metodologia, la concreció d'objectius i la progressiva transformació institucional al voltant d'uns consensos bàsics sobre la igualtat de gènere.

Amb relació a l'eix 1, sobre la igualtat en l'accés, malgrat que en les darreres eleccions al Parlament de Catalunya no existia l'obligació legal d'introduir llistes cremallera ni l'obligació de garantir la paritat entre les persones que encapçalen les llistes electorals de cada candidatura en les diverses circumscripcions, els resultats demostren un avanç significatiu en aquesta àrea. Cinc de les vuit candidatures representades al Parlament han aplicat llistes cremallera mitjançant la normativa interna dels seus respectius partits.

Així mateix, la legislació vigent preveu l'obligació dels partits de disposar de plans d'igualtat i protocols per a l'abordatge de la violència masclista. No obstant això, les mesures i el grau d'abordatge de les desigualtats de gènere i la violència masclista són molt diversos, per la qual cosa és recomanable establir pautes i criteris que facilitin l'elaboració, per part dels partits polítics, de plans d'igualtat de gènere i protocols contra les violències masclistes.

D'altra banda, el desplegament de les accions vinculades a augmentar la diversitat mitjançant un programa de mentoria i les pràctiques curriculars, així com a incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i promoure la inserció laboral de les persones trans, ha estat molt limitat. Malgrat tot, a nivell de l'Administració parlamentària, no es detecten biaixos de gènere rellevants en l'accés a la funció pública. En canvi, es detecta una necessitat d'incrementar les mesures enfocades a augmentar la diversitat i apropar el Parlament a col·lectius infrarepresentats a la cambra.

En l'àmbit de l'eix 2, sobre la igualtat en la capacitat d'influència, s'ha assolit la paritat en la composició del Ple del Parlament, a la Mesa, a la Junta de Portaveus i als càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària. D'altra banda, s'ha millorat el quadre de permisos per a facilitar la corresponsabilitat i la conciliació pel personal i s'ha aprovat el Protocol del Parlament 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.

Per contra, en l'àmbit polític, hi ha una baixa presència de dones presidentes de grups parlamentaris, les mesures de corresponsabilitat i conciliació són limitades i l'organització del temps amb perspectiva de gènere, que afecta tant el col·lectiu de diputats i diputades com el personal, té molt de marge de millora. Amb relació a la conciliació, mentre que hi ha una percepció generalitzada que en l'àmbit polític existeixen moltes dificultats per a conciliar, s'identifica una resistència a aplicar els mateixos permisos que s'apliquen al personal.

Amb relació a les eines disponibles per a assegurar espais lliures de discriminació i assetjament, malgrat haver aprovat el Protocol, que és una eina essencial i una mostra fonamental de compromís institucional, després d'un període en vigor, es detecten algunes àrees que caldrà revisar. En particular, alguns aspectes que cal revisar són la inclusió en el Protocol de totes les formes de violència masclista, la codificació de les sancions que se'n puguin derivar en una norma amb rang de llei, el reforç de les mesures de confidencialitat i la millora del suport a les persones que fan atenció i acompanyament a les víctimes. D'altra banda, tampoc s'ha

incorporat la perspectiva de gènere interseccional ni al Reglament del Parlament ni al Codi de conducta.

Finalment, el Pla d'igualtat no ha incorporat cap acció per a garantir el tractament pel nom i el gènere sentit de totes les persones que es relacionen amb el Parlament. Actualment, només els formularis d'inscripció als actes institucionals del Parlament contenen la casella «nom sentit».

Amb relació a l'eix 3, sobre el pes de la perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària, s'ha avançat de manera significativa en la creació d'estructures de transversalitat mitjançant la consolidació del Grup de Treball en Equitat de Gènere, actualment Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació, i amb la creació de l'Oficina d'Igualtat. Aquestes estructures han permès l'impuls polític del desplegament del Pla d'igualtat i l'acompanyament tècnic mitjançant una unitat específica dins l'Administració parlamentària.

No obstant això, l'Oficina d'Igualtat no ha disposat dels recursos humans suficients per a assegurar el desplegament complet del Pla d'igualtat, i la Xarxa de Transversalitat de Gènere –que havia d'estar composta per les persones que ocupen les presidències de les comissions legislatives i que ha estat pensada per a assegurar el desplegament de les accions de l'eix 4– no s'ha arribat a reunir mai.

Amb relació al desplegament de les eines per a fomentar la transversalitat de gènere a l'activitat parlamentària, s'ha assolit un desplegament significatiu de les accions enfocades a fomentar el treball en xarxa amb el món acadèmic i amb altres cambres legislatives. Així i tot, s'identifica la necessitat de disposar de la traducció sistematitzada dels materials vinculats al desplegament del Pla d'igualtat per a poder millorar la difusió i l'intercanvi de bones pràctiques.

D'altra banda, s'han detectat algunes dificultats per a incorporar la perspectiva de gènere en algunes àrees sectorials, com en els procediments de contractació o en l'elaboració del pressupost del Parlament, a causa de falta de formació tècnica especialitzada o de metodologia específica, i s'han detectat mancances significatives en la disposició de sistemes de la informació amb dades desagregades per gènere i amb informació exportable i explotable.

L'eix 4, sobre la producció legislativa amb perspectiva de gènere, ha estat l'eix del Pla d'igualtat que ha tingut un desplegament més limitat. S'ha elaborat una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu i ha entrat en vigor la modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. La modificació inclou una perspectiva interseccional de les violències masclistes, regula la violència digital i la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius com a noves formes de violència masclista i reconeix la violència en l'àmbit institucional i en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública, així com les represàlies contra les defensores dels drets de les dones i els discursos d'odi envers les dones com a manifestacions de violència masclista en l'àmbit social o comunitari.

No obstant això, hi ha hagut dificultats que han impedit el desplegament de la resta d'accions d'aquest eix. La responsabilitat assignada als grups parlamentaris es tradueix en una responsabilitat difusa de

l'actor que ha d'iniciar l'acció. Els interessos fragmentats dels grups parlamentaris també deriven sovint en dificultats per a dur a terme accions conjuntes. Tot i així, no s'han detectat resistències explícites de manera generalitzada, sinó que les resistències al canvi s'han manifestat en una falta de prioritització per a desplegar aquestes mesures.

De les accions pendents, es recomana prioritzar la incorporació dels informes d'impacte de gènere en el procediment legislatiu per a les proposicions de llei i facilitar l'establiment d'objectius per a la igualtat de gènere a les comissions mitjançant la definició d'un procediment per a omplir els qüestionaris previstos per a aquesta finalitat.

En l'àmbit de l'eix 5, sobre la funció simbòlica del Parlament, s'ha avançat de manera rellevant. Especialment amb relació a l'organització d'actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, la incorporació de la perspectiva de gènere en les declaracions institucionals, la resposta institucional a la violència masclista amb el protocol de dol, i en la gestió dels espais. S'ha creat una sala d'al·letament, s'han instal·lat distribuïdors de productes menstruals gratuïts i sostenibles i s'ha modificat la retolació dels lavabos no segregats per a incorporar-hi símbols no binaris i fer visibles els lavabos amb pica individual, adequats per a l'ús de la copa menstrual. També s'ha creat un espai específic al web per a recopilar tota la informació relativa a la tasca del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i s'ha introduït la perspectiva de gènere a les visites.

En l'àmbit de la funció simbòlica, queda pendent finalitzar la guia de llenguatge inclusiu, dedicar un espai al reconeixement de les dones en política i corregir el biaix de gènere de les obres d'art.

Amb relació a les accions incloses en l'eix 6, sobre el desplegament, seguiment i avaluació del pla d'igualtat, s'han elaborat les memòries anuals i s'han recollit els indicadors definits al Pla d'igualtat per als anys 2021, 2022 i 2023. També s'han designat les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat a cada centre gestor. Aquesta estructura ha facilitat tant el desplegament i el seguiment del Pla d'igualtat com aquesta avaluació.

Malgrat això, segons les recomanacions de l'eina de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere per a l'elaboració de plans d'igualtat de gènere, caldria incorporar com a part integral del Pla d'igualtat el punt de partida i l'objectiu al qual es vol arribar amb cada acció i, en la mesura del possible, caldria definir els objectius d'una manera quantificable. Aquesta informació permetria avaluar el progrés i l'impacte del desplegament del Pla d'igualtat amb més eficàcia.

També es recomana que, quan es defineixin els indicadors durant el procés d'elaboració del Pla d'igualtat, s'identifiquin la fórmula per a calcular-los i les fonts i s'emprenguin les accions necessàries per a assegurar la recollida eficaç de dades desagregades per gènere i la capacitat d'exportar-les i explotar-les.

D'altra banda, s'aconsella incorporar perfils tècnics com a responsables del desplegament del Pla d'igualtat, per a poder incloure de manera més eficaç el punt de vista tècnic de cada centre gestor, així com assegurar la integració de l'Oficina d'igualtat en els processos de coordinació

interdepartamental per a la planificació i la prioritització dels recursos i la identificació de les necessitats formatives.

Finalment, amb relació a les futures avaluacions, es recomana la creació d'un equip mixt intern i extern (es podria explorar un conveni amb Ivàlua, per exemple). L'Oficina d'Igualtat no disposa de suficients recursos per a dur a terme una avaluació mentre es continua desplegant el Pla d'igualtat. D'altra banda, amb un equip mixt es millora l'expertesa en processos d'avaluació, es corregeixen possibles biaixos i s'assegura que en el procés de recollida d'informació es puguin expressar més lliurement les opinions.

En resum, el primer Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya ha tingut un impacte considerable sobre la igualtat efectiva de dones i homes i la garantia dels drets LGBTI i sobre la transformació institucional. En especial, s'ha avançat significativament en la igualtat d'accés, en la creació d'estructures de transversalitat de gènere i en la funció simbòlica del Parlament.

No obstant això, per a poder assegurar el desplegament complet, caldrà assignar els recursos suficients per a complir tots els objectius, dur a terme formació especialitzada per determinades àrees de treball, proporcionar un sistema de recollida sistematitzada de dades desagregades per gènere, exportables i explotables, així com reforçar el compromís polític per a desplegar les mesures de reorganització dels usos del temps i de conciliació per al col·lectiu de diputats i diputades, i definir els objectius estratègics per a assegurar la producció legislativa amb perspectiva de gènere.

Finalment, cal destacar que estructures com el Grup de Treball en Equitat de Gènere, la creació de l'Oficina d'Igualtat i el nomenament de les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat a cada centre gestor han estat essencials per al desplegament del Pla d'igualtat. Com en qualsevol política pública, el lideratge polític i l'assignació de recursos són clau per a assegurar-ne l'èxit.

Annex I. Guió per a les entrevistes a les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris

1. Consideres que els recursos disponibles (econòmics, humans, gestió del temps, expertesa, etc.) per a desplegar les accions que el Pla d'igualtat encomana als grups parlamentaris han estat suficients?

2. Consideres que els recursos s'han utilitzat de manera eficient i estratègica per a assolir els resultats?

3. Creus que les accions del Pla d'igualtat s'han desplegat de manera coherent amb els objectius estratègics que persegueixen?

4. Creus que els objectius estratègics associats a les accions que el Pla d'igualtat atribueix al grups parlamentaris s'haurien assolit sense la intervenció del Parlament?

5. En particular, pel que fa a les accions que el Pla d'igualtat atribueix als grups parlamentaris i que no s'han pogut desplegar durant aquest període, quines dificultats us heu trobat? En particular, quina creus que és la causa principal de les dificultats: una falta d'acord polític, una falta de priorització o una falta de suport tècnic per a dur-les a terme?

6. Creus que els indicadors utilitzats per a fer el seguiment són útils per a mesurar el progrés per a assolir els objectius estratègics del Pla d'igualtat?

7. Creus que el sistema establert per a impulsar el desplegament del Pla d'igualtat és útil? En particular, quina creus que és la millor manera d'assegurar que s'inicia el desplegament d'una acció concreta atribuïda als grups parlamentaris?

8. Creus que el sistema establert per al seguiment del desplegament del Pla d'igualtat és útil? Has tingut dificultats per a recollir les dades per al seguiment del Pla d'igualtat? Quines?

9. Creus que manca expertesa en l'àmbit de la igualtat de gènere per a poder desplegar les accions que el Pla d'igualtat atribueix als grups parlamentaris?

10. Creus que les accions que el Pla d'igualtat atribueix als grups parlamentaris contribueixen de manera efectiva a la creació de condicions favorables per a la igualtat de gènere?

11. Creus que els assoliments en matèria d'igualtat de gènere perduran un cop es deixin de dur a terme aquestes accions? Dit d'una altra manera, per a mantenir els resultats, cal mantenir l'acció de manera permanent en el temps?

12. En quina mesura creus que s'ha desenvolupat i institucionalitzat la capacitat de transversalitzar el gènere per mitjà d'aquestes accions?

13. Creus que el disseny i el desplegament d'aquestes accions s'han dut a terme tenint en compte l'opinió de les persones o els grups rellevants?

14. Creus que els objectius i els resultats del Pla d'igualtat s'han comunicat adequadament?

Annex II.

Guió per a les entrevistes a les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de gènere de cada centre gestor

1. Consideres que els recursos disponibles (econòmics, humans, gestió del temps, expertesa, etc.) per a desplegar les accions que el Pla d'igualtat encomana als grups parlamentaris han estat suficients?

2. Consideres que els recursos s'han utilitzat de manera eficient i estratègica per a assolir els resultats?

3. Creus que les accions del Pla d'igualtat s'han desplegat de manera coherent amb els objectius estratègics que persegueixen?

4. Creus que els objectius estratègics associats a les accions que el Pla d'igualtat atribueix al vostre centre gestor s'haurien assolit sense la intervenció del Parlament?

5. En particular, pel que fa a les accions que el Pla d'igualtat atribueix al vostre centre gestor i que no s'han pogut desplegar durant aquest període, quines dificultats us heu trobat?

6. Creus que els indicadors utilitzats per a fer el seguiment són útils per a mesurar el progrés per a assolir els objectius estratègics del Pla d'igualtat?

7. Creus que el sistema establert per a impulsar el desplegament del Pla d'igualtat és útil? En particular, quina creus que és la millor manera d'assegurar que s'inicia el desplegament d'una acció concreta?

8. Creus que el sistema establert per al seguiment del desplegament del Pla d'igualtat és útil? Has tingut dificultats per a recollir les dades per al seguiment del Pla d'igualtat? Quines?

9. Creus que falta expertesa en l'àmbit de la igualtat de gènere per a poder desplegar les accions que el Pla d'igualtat atribueix al vostre centre gestor?

10. Consideres que disposes de les eines necessàries per a poder exercir les teves funcions com a responsable del desplegament del Pla d'igualtat del teu centre gestor?

11. Creus que les accions que el Pla d'igualtat atribueix al teu centre gestor han contribuït de manera efectiva a la creació de condicions favorables per a la igualtat de gènere?

12. Creus que els assoliments en matèria d'igualtat de gènere perduraran un cop es deixin de dur a terme aquestes accions? Dit d'una altra manera, per a mantenir els resultats, cal mantenir l'acció de manera permanent en el temps?

13. En quina mesura creus que s'ha desenvolupat i institucionalitzat la capacitat de transversalitzar el gènere per mitjà d'aquestes accions?

14. Creus que el disseny i el desplegament d'aquestes accions s'han dut a terme tenint en compte l'opinió de les persones o els grups rellevants?

15. Creus que els objectius i els resultats del Pla d'igualtat s'han comunicat adequadament?

Annex III. Guió per a les entrevistes al col·lectiu de diputats i diputades

1. Creus que el Parlament representa adequadament la diversitat de la societat? Què creus que podria fer el Parlament per a augmentar la proximitat amb la ciutadania i evocar el seu compromís amb la igualtat i la diversitat?

2. Creus que els òrgans del Parlament haurien de ser paritaris? Creus que caldria aprovar una normativa vinculant per a vetllar pel compliment de la paritat en aquest àmbit?

3. Respecte a les comissions parlamentàries en què participes o vas participar, eren la teva primera opció? En l'assignació de diputats o diputades a les comissions, quins criteris pesen més?

4. Creus que la cultura organitzativa del Parlament és inclusiva? Què caldria millorar? Exemple de qüestions que has de valorar:

- Repartiment equitatiu de les tasques i les responsabilitats entre dones i homes.
- Possibilitats de conciliació amb la vida personal i familiar.
- Accions adreçades a garantir espais lliures de violència i discriminació.
- Gestió dels espais amb relació a la diversitat funcional, l'al·letament, la cura dels infants, etc.

5. Quines mesures serien les més adequades per a facilitar els permisos de maternitat i paternitat de diputats i diputades? Alguns exemples de mesures en aquest àmbit són la delegació de vot, el vot electrònic o la substitució temporal.

6. Diries que hi ha comportaments masclistes al Parlament? Quins?

7. Amb quina freqüència has patit masclisme, LGBTI-fòbia, racisme o xenofòbia a les xarxes socials?

8. Diversos parlaments del món han viscut casos d'assetjament sexual contra diputades o treballadores. Creus que també es produeixen al Parlament?

9. Coneixes de quins mecanismes disposa el Parlament per a prevenir i abordar l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere? Consideres que són adequats?

10. Creus que hi ha pràctiques informals, rutines i convencions que guien l'acció política i afecten la presa de decisions al Parlament? Quines? Creus que tenen un impacte diferent en la capacitat d'influència de dones i homes?

11. Creus que el col·lectiu de diputats i diputades té prou coneixement sobre perspectiva de gènere per a saber com aplicar-la en la seva tasca parlamentària? Quines mesures caldria adoptar?

12. Has participat en les formacions que ha organitzat el Parlament en l'àmbit de la transversalitat de gènere o de la prevenció de violències masclistes i l'LGBTI-fòbia? Quina valoració en fas? Estaries d'acord a incloure formacions obligatòries per a diputats i diputades?

13. A banda de les formacions, creus que s'haurien de dur a terme altres accions per a incorporar la perspectiva de gènere en el treball legislatiu i de control de l'acció de govern? Quines?

14. Coneixes el Pla d'igualtat de gènere del Parlament 2020-2023? Creus que la informació proporcionada sobre els objectius del Pla d'igualtat i el seu desplegament és adequada?

15. Amb relació a la Comissió d'Igualtat i Feminismes, creus que té un pes suficient en els treballs del Parlament? Creus que hi hauria d'haver una comissió específica sobre drets de les dones? I respecte a la composició de la Comissió, creus que hauria de ser més equilibrada?

16. Quines accions creus que és imprescindible que inclogui el nou pla d'igualtat de gènere del Parlament?

Annex IV. Guió per a les entrevistes al personal de l'Administració parlamentària i al personal eventual

1. Creus que el Parlament representa adequadament la diversitat de la societat? Què creus que podria fer el Parlament per a augmentar la proximitat amb la ciutadania i evocar el seu compromís amb la igualtat i la diversitat?

2. Creus que la cultura organitzativa del Parlament és inclusiva? Què caldria millorar? Exemple de qüestions que has de valorar:

- Repartiment equitatiu de les tasques i les responsabilitats entre dones i homes.
- Possibilitats de conciliació amb la vida personal i familiar.
- Accions adreçades a garantir espais lliures de violència i discriminació.
- Gestió dels espais amb relació a la diversitat funcional, l'al·letament, la cura dels infants, etc.

3. T'has acollit a alguna modalitat de teletreball? Ha estat decisió pròpia? Creus que les eines que se't proporcionen i les instal·lacions del Parlament són suficients per a fomentar el teletreball? Pots teletreballar tots els dies que se t'han assignat segons la modalitat de teletreball a què t'has acollit?

4. Diries que hi ha comportaments masclistes al Parlament? Quins?

5. Diversos parlaments del món han viscut casos d'assetjament sexual contra diputades o treballadores. Creus que també es produeixen en el Parlament?

6. Coneixes de quins mecanismes disposa el Parlament per a prevenir i abordar l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere? Creus que són adequats?

7. Creus que existeixen pràctiques informals, rutines i convencions que guien el funcionament del Parlament i afecten la presa de decisions? Quines? Creus que tenen un impacte diferent en la capacitat d'influència de dones i homes?

8. Creus que el personal té prou coneixement sobre perspectiva de gènere per a saber com aplicar-la a la seva tasca parlamentària? Quines mesures caldria adoptar?

9. Has participat en les formacions que ha organitzat el Parlament en l'àmbit de la transversalitat de gènere o de la prevenció de violències masclistes i l'LGBTI-fòbia? Quina valoració en fas?

10. Coneixes el Pla d'igualtat de gènere del Parlament 2020-2023? Creus que la informació proporcionada sobre els objectius del Pla d'igualtat i del seu desplegament és adequada?

11. (Si són personal funcionari o interí) Com s'organitza el teu centre gestor per a dur a terme les accions del Pla d'igualtat de gènere?

12. Quines accions creus que és imprescindible que inclogui el nou pla d'igualtat de gènere del Parlament?

Annex V.
Preguntes de
l'enquesta
d'opinió al
personal sobre
la situació de la
igualtat efectiva
de dones i
homes i dels
drets de les
persones LGBTI
al Parlament de
Catalunya

1. Marca la franja corresponent a la teva edat
 - a. Menys de 30 anys
 - b. Entre 30 i 39 anys
 - c. Entre 40 i 49 anys
 - d. Entre 50 i 59 anys
 - e. Entre 60 i 69 anys
 - f. Més de 70 anys
2. On vas néixer?
 - a. Catalunya
 - b. Altres territoris de l'Estat espanyol
 - c. Altres països de la Unió Europea
 - d. Resta del món
3. Quin és el teu gènere?
 - a. Home
 - b. Dona
 - c. No binari
 - d. Prefereixo no respondre
4. Classificació professional
 - a. Personal eventual
 - b. Personal funcionari (interí i de carrera)
5. [Si responen Personal funcionari (interí i de carrera)] Quin nivell de comandament ocupes actualment?
 - a. Alt
 - b. Intermedi
 - c. Cap
6. Quants anys fa que treballes al Parlament?
 - a. Menys de 5
 - b. Entre 5 i 10 anys
 - c. Més de 10 anys

7. Amb quina freqüència et resulta complicat conciliar la teva feina al Parlament amb la família? Valora-ho en una escala del 0 (poc freqüentment) al 10 (molt freqüentment) [Ajuda: Recorda: 0 és “poc freqüentment” i 10 és “molt freqüentment”] (Només es poden introduir valors enters.)

8. Quants fills o filles tens? [Ajuda: Indica el nombre de fills o filles de cada grup d'edat]

- a. 0 a 3 anys
- b. 4 a 6 anys
- c. 7 a 11 anys
- d. 12 a 16 anys
- e. Més de 17 anys

9. Et fas càrrec de familiars en situació de dependència?

- a. Sí, viuen a casa meua
- b. Sí, però no viuen a casa meua
- c. No

10. En quin grau estàs d'acord amb les afirmacions següents?

- a. A la meua feina gaudir de permisos per a conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix
- b. L'espai de treball del Parlament és completament accessible i s'adequa a les necessitats de totes les persones
- c. Sento que es té en compte la meua opinió professional en les reunions
- d. Sento que es dona valor a la feina que faig
- e. [Si han respost Personal funcionari (interí i de carrera)] El procediment de promoció és just i objectiu
- f. El Parlament és eficaç identificant els canvis que necessita per a ser inclusiu
- g. [Si han respost Personal funcionari (interí i de carrera)] En general, la meua carrera professional en aquesta organització ha estat satisfactòria fins avui
 - i. Gens d'acord
 - ii. Poc d'acord
 - iii. Bastant d'acord
 - iv. Molt d'acord

11. Coneixes la sala d'al·letament?

- a. Sí
- b. No

12. [Si han respost Sí] En cas que et calgués fer-ne ús, sabries com fer-ho?

- a. Sí
- b. No

13. Quina modalitat de treball fas?

- a. Només la modalitat presencial
- b. Majoritàriament la modalitat presencial, amb la flexibilitat de teletreballar un dia per setmana
- c. Combinació de modalitat presencial amb la flexibilitat de teletreballar fins a dos o tres dies per setmana
- d. Majoritàriament la modalitat de teletreball, amb l'ús de la modalitat presencial per a reunions i temes concrets
- e. Només la modalitat de teletreball

14. Has pogut prendre lliurement la decisió de fer la modalitat de teletreball?

- a. Sí
- b. No

15. En quina mesura les eines proporcionades pel Parlament són suficients per a poder teletreballar?

- a. No se me n'ha proporcionat cap
- b. Se me n'han proporcionat, però no són suficients
- c. Són suficients
- d. Són molt satisfactòries

16. En quina mesura estàs d'acord amb les afirmacions següents. El teletreball...

- a. Proporciona un estalvi de temps i de diners perquè redueix costos energètics i de manteniment d'oficines, i no s'han de fer tants desplaçaments fins al Parlament
- b. Redueix la contaminació
- c. Ha influït en l'elecció del meu lloc de residència
- d. Facilita la conciliació
- e. Em genera malestar per l'exposició continuada a la pantalla, el sedentarisme i la sensació de poca desconexió
- f. Provoca aïllament
- g. Dificulta l'intercanvi d'informació i el contacte amb altres persones de l'equip de treball
- h. Dificulta la promoció laboral
- i. Molt en desacord
- ii. En desacord
- iii. Ni d'acord ni en desacord
- iv. D'acord
- v. Molt d'acord

17. Creus que dones i homes parlen en la mateixa mesura en les reunions?

- a. Sí
- b. No, els homes predominen
- c. No, les dones predominen
- d. No escau (no es fan reunions)

18. Amb quina freqüència has viscut alguna d'aquestes situacions al Parlament? Valora-ho en una escala del 0 (mai) al 10 (molt sovint) [Ajuda: Recorda: 0 és "mai" i 10 és "molt sovint"]

- a. T'interrompen en una reunió
- b. Es comenta la teva indumentària o el teu físic
- c. Una altra persona s'apropia de les teves idees o del teu treball
- d. Es comenten o es qüestionen les teves opcions personals (orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, model familiar, etc.)
- e. Hi ha normes o regles informals que afecten negativament la teva participació
- f. Manquen recursos o informació per a dur a terme la teva tasca
- g. Es fan bromes o comentaris masculistes
- h. Es fan bromes o comentaris LGBTI-fòbics
- i. Es fan bromes o comentaris racistes o xenòfobs
- j. Es fan bromes o comentaris per motius de discapacitat
- k. Es fan bromes o comentaris per motius de religió

19. Aquestes situacions han estat denunciades?
- Sí
 - No
20. [Si han respost No] Per quina raó?
21. Amb motiu de la teva feina al Parlament, tens relació amb els diputats/ades?
- Sí
 - No
22. [Si han respost Sí] Valora com es relacionen els diputats/ades amb tu, en una escala del 0 (gens) al 10 (molt) [Ajuda: Recorda: 0 és "gens" i 10 és "molt"] (Només es poden introduir valors enters en aquests camps.)
- Distant
 - Cordial
 - Autoritària
23. En quina mesura tens coneixement del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023?
- Sé que existeix
 - Conec alguna acció que es porta a terme
 - L'he llegit i tinc coneixement de les accions que es porten a terme
 - No el conec
24. En quina mesura tens coneixement dels aspectes següents?
- L'espai web "Parlament i gènere"
 - [Si han respost Personal funcionari (interí i de carrera)] La persona que és responsable del desplegament del Pla d'igualtat de gènere del vostre centre gestor
 - L'Oficina d'Igualtat al Parlament
 - Sé que existeixen
 - Sé com accedir-hi / contactar-hi
 - No en tinc coneixement
25. Amb quina freqüència creus que es té en compte la perspectiva de gènere en el treball del Parlament, entenent la perspectiva de gènere com la consideració de les necessitats, els interessos o les prioritats de les dones i els homes com a igualment valuosos? Valora-ho en una escala del 0 (mai) al 10 (molt sovint) [Ajuda: Recorda: 0 és "mai" i 10 és "molt sovint"]
- En el treball de les comissions
 - En els debats en el Ple
 - [Si han respost Personal funcionari (interí i de carrera)] En les posicions adoptades pel teu grup o subgrup parlamentari
 - En el funcionament de les estructures del Parlament
 - En els horaris de treball del Parlament
 - En la comunicació del Parlament
26. La teva feina al Parlament té relació amb el procediment legislatiu o pressupostari?
- Sí
 - No
27. Pel que fa a la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari
- La conec, però no la faig servir
 - La conec i la faig servir; la trobo útil

- c. La conec i la faig servir, però no la trobo útil
 - d. No la conec
28. Has fet formació en algun d'aquests aspectes els darrers quatre anys?
- a. Igualtat de gènere
 - b. Drets de les persones LGBTI
 - c. Prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia
 - d. Transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari
 - e. Promoció del lideratge
- I. Sí
 - II. No
29. [Si responen No a alguna de les opcions anteriors] Per quins motius?
- a. No se me n'ha ofert cap
 - b. Les formacions que s'han ofert ja les havia fetes
 - c. Les formacions que s'han ofert no han estat del meu interès
 - d. No n'he pogut fer cap per motius d'agenda
- I. No se m'ha ofert
 - II. Les que s'han ofert ja les havia fet
 - III. Les que s'han ofert no han estat del meu interès
 - IV. No he pogut fer cap per motius d'agenda
30. Del 0 (gens) al 10 (molt) com de necessària creus que és cada acció al Parlament de Catalunya? [Ajuda: Recorda: 0 és "gens" i 10 és "molt".]
- a. Oferir més formació sobre igualtat de gènere i els drets de les persones LGBTI
 - b. Oferir més formació per a millorar habilitats que em permetin d'augmentar la meua capacitat d'influència
 - c. Augmentar les mesures de conciliació
 - d. Fer més accions per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere
 - e. Adequar els espais per a fer-los més accessibles i inclusius
- I. 1. Gens necessària
 - II. 2
 - III. 3
 - IV. 4
 - V. 5. Molt necessària
31. Has presenciat els següents actes comesos contra alguna dona del Parlament?
- a. Actes de violència psicològica (insults, menyspreu, humiliació)
 - b. Actes de violència física (cops, empentes, pessics, etc.)
 - c. Actes de violència sexual (peticions explícites i no desitjades de caràcter sexual, tocaments, mirades insistents no desitjades, etc.)
 - d. Actes de violència simbòlica (menystenir les opinions de les dones en la presa de decisions o els espais de debat, donar-los un tracte condescendent, interrompre el seu torn de paraula, cosificar-les, fer bromes sexistes, etc.)
- I. Sí, contra diputades
 - II. Sí, contra conselleres
 - III. Sí, contra assessores dels grups parlamentaris
 - IV. Sí, contra treballadores dels partits o treballadores que assisteixen membres del Govern

- v. Sí, contra treballadores d'empreses contractades pel Parlament
- vi. Sí, contra dones periodistes
- vii. Sí, contra dones compareixents
- viii. Sí, contra altres dones
- ix. No

32. Has presenciats els següents actes comesos contra persones del Parlament?

a. Actes de violència simbòlica (menystenir les opinions de les persones trans, o de les persones amb una orientació sexual no heterosexual en la presa de decisions o els espais de debat, donar-los un tracte condescendent, interrompre el seu torn de paraula, fer bromes homòfobes, etc.)

b. Actes de violència psicològica per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (insults, menyspreu, humiliació)

c. Actes de violència física per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (cops, empentes, etc.)

- i. Sí, contra diputats/ades
- ii. Sí, contra consellers/eres
- iii. Sí, contra assessors/ores dels grups parlamentaris
- iv. Sí, contra treballadors/ores dels partits o treballadors/ores que assisteixen membres del Govern
- v. Sí, contra treballadors/ores del Parlament
- vi. Sí, contra periodistes
- vii. Sí, contra compareixents
- viii. Sí, contra altres persones
- ix. No

33. Has viscut algun tipus de discriminació directa o indirecta per algun tret personal al Parlament de Catalunya?

- a. Sí
- b. No

34. [Si han respost Sí] Per quin pretext?

- a. Sexe o gènere
- b. Orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
- c. Origen, raça o color de pell
- d. Edat
- e. Discapacitat
- f. Religió
- g. Altres

35. Saps si el Parlament de Catalunya disposa de mecanismes per a prevenir, detectar i abordar casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere?

- a. Sí
- b. No
- c. No ho sé

36. [Si han respost Sí] Creus que aquests mecanismes són adequats?

- a. Sí
- b. No

37. [Si han respost No] Per quin motiu no ho són?

38. Sabries a qui adreçar-te si et trobessis en una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere?

- a. Sí
- b. No

39. Has patit mai alguna situació d'assetjament a la feina al Parlament? [Ajuda: Tingues en compte que aquest qüestionari és anònim. La teva resposta aquí no inicia cap procés de denúncia. En cas que volguessis denunciar una situació d'assetjament, t'hauries d'adreçar a l'òrgan competent.]

- a. Sí
- b. No

40. [Si han respost Sí] L'has denunciat?

- a. Sí
- b. No

41. [Si han respost No] Ens podries dir per quin motiu no l'has denunciat?

- a. Altres
- b. No sabia on fer-ho
- c. No em sento acompanyat/ada per a fer-ho
- d. Tinc por de patir represàlies

42. Amb quina de les afirmacions següents estàs més d'acord amb relació a la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya?

- a. La igualtat entre homes i dones és una fita ja assolida al Parlament de Catalunya
- b. La igualtat entre homes i dones al Parlament de Catalunya s'assolirà al llarg dels propers anys
- c. Calen molts canvis per a assolir la igualtat entre dones i homes al Parlament de Catalunya

43. [Si han respost La igualtat entre homes i dones al Parlament de Catalunya s'assolirà al llarg dels propers anys, o Calen molts canvis per assolir la igualtat entre dones i homes al Parlament de Catalunya] Quins canvis creus que calen?

44. Amb quina de les afirmacions següents estàs més d'acord amb relació a la diversitat al Parlament de Catalunya (persones LGBTI, persones racialitzades, persones amb discapacitat, etc.)?

- a. La diversitat és una fita ja assolida al Parlament de Catalunya
- b. La diversitat al Parlament de Catalunya s'assolirà al llarg dels propers anys
- c. Calen molts canvis per a assolir la diversitat al Parlament de Catalunya

45. [Si han respost La diversitat al Parlament de Catalunya s'assolirà al llarg dels propers anys, o Calen molts canvis per assolir la diversitat al Parlament de Catalunya] Quins canvis creus que calen?

46. Pregunta final: Afegeix els comentaris que creguis que poden complementar els aspectes tractats en aquest qüestionari sense aportar dades personals o informació que permeti d'identificar-te. En cas que n'hi hagi, per a garantir la teva intimitat, s'esborraran.

