

AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023

Resum executiu



PARLAMENT DE CATALUNYA

Resum executiu de l'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/>

Antecedents

El Parlament de Catalunya es va dotar 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. 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'aprovéss el nou pla per al període següent.

També, el juny del 2023, el GTEG va impulsar l'avaluació del Pla d'igualtat de gènere perquè aquest procés pogués servir per a incorporar, en el disseny del nou pla, els aprenentatges adquirits durant el procés de desplegament del pla d'igualtat vigent.

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

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 acomplert aquests objectius».³ 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. A partir de l'anàlisi de les accions i els objectius estratègics inclosos 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.

En segon lloc, també és essencial identificar i analitzar les accions 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.

Per a avaluar si el Pla d'igualtat ha assolit els impactes esperats mitjançant les accions incloses, els productes i els resultats obtinguts, s'ha utilitzat un conjunt de criteris que es basen en la metodologia de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE)⁴ i els criteris definits per Espinosa-Fajardo i Bustelo⁵, i que inclouen criteris de contingut i de procés.

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.

3. 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

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

5. 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.

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.

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.

L'avaluació del Pla d'igualtat s'ha dut a terme mitjançant una combinació d'anàlisi quantitativa i qualitativa de la documentació produïda pel Parlament, la normativa adoptada, els indicadors recollits durant el desplegament del Pla d'igualtat, el disseny i l'adequació dels espais del Palau del Parlament i la informació obtinguda mitjançant una enquesta i entrevistes.

En concret, s'han entrevistat les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de l'Administració i les persones encarregades de la coordinació dels grups parlamentaris per a analitzar la seva experiència com a responsables del desplegament del Pla d'igualtat.

També, 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. Les persones entrevistades inclouen una mostra de diputats i diputades dels diversos grups parlamentaris, així com diversos perfils del personal eventual i del personal de l'Administració.

Els destinataris de l'enquesta, que també s'ha dut a terme en el marc de la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla d'igualtat, han estat el personal funcionari i eventual, els diputats i diputades 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, 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.

El treball de camp per a l'avaluació del Pla d'igualtat s'ha dut a terme entre el febrer i el desembre del 2024.

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 diferents 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-hi 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'ac-

tor 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 a 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.

