

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023

MEMÒRIA DEL COMPLIMENT DELS EIXOS DEL PLA
2024



PARLAMENT DE CATALUNYA

Memòria del compliment dels eixos del Pla 2024

Octubre del 2025

Editor

Parlament de Catalunya

Parc de la Ciutadella, s/n

08003 Barcelona

Tel. 933 046 500

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

Contingut

Resum executiu	5
Introducció	7
Desplegament de les accions del pla d'igualtat.	9
Eix 1. La igualtat d'accés	9
OE 1.1. Millorar la representativitat social del Parlament	9
OE.1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contractació i promoció del personal	13
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	14
OE.2.1. Garantir la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament	14
OE.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'organització del Parlament	16
Eix 3. La perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària	21
OE 3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari	21
OE.3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	26
Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament	29
OE.5.1. Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais.	29
OE.5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació.	29
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla	34
OE 6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat	34
Annex 1: Indicadors del Pla d'igualtat	36
Annex 2: Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual	48
Annex 3: Microкурс de Violències masclistes: i jo què...?	51
Annex 4: Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere.	53
Annex 5: Llibres adquirits en suport paper	55
Annex 6: Llibres adquirits en suport digital.	57
Annex 7: Avantprojecte de pressupost del Parlament de Catalunya per a l'exercici del 2025.	60
Annex 8: Jornada sobre el deure d'intervenció en el marc de la igualtat de tracte i la no-discriminació	65



Resum executiu

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

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

Aquesta memòria recull les iniciatives dutes a terme durant el 2024 per al desplegament de les accions del Pla.

En l'àmbit de l'**eix 1, la igualtat en l'accés**, tot i que en el moment de les eleccions al Parlament de Catalunya no s'havia modificat la legislació sobre paritat, la majoria de partits amb representació parlamentària han mantingut o reforçat l'aplicació de llistes cremallera i paritàries mitjançant els seus reglaments interns. També s'han fet passos importants per a garantir la presència equilibrada de dones i homes en els caps de llista, i diversos partits han presentat dones com a candidates principals en més d'una circumscripció.

En l'àmbit de l'**eix 2, la igualtat en la capacitat d'influència**, es va ampliar el règim de delegació de vot per a incloure el supòsit d'hospitalització, de malaltia greu o d'incapacitat perllongada d'un familiar de primer grau.

Amb relació a l'**eix 3, el pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària**, es va iniciar la implantació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, que no va arribar a constituir-se a causa de la convocatòria anticipada d'eleccions. D'altra banda, amb l'inici de la XV legislatura es va constituir el nou Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN), amb funcions ampliades per a impulsar les polítiques d'igualtat al Parlament també en els àmbits de l'antiracisme i la no-discriminació, establerts per la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Amb l'objectiu de promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món, una delegació de diputades del Parlament de Catalunya va visitar els parlaments dels cantons suïssos de Ginebra i Jura per a intercanviar experiències sobre la promoció de la igualtat de gènere i la participació de les dones en la política.

Durant el 2024 també es va organitzar la Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere, adreçada al personal d'administració que intervé en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupost del Parlament de Catalunya.



Pel que fa a l'*eix 4, la producció legislativa amb perspectiva de gènere*, es va dur a terme una anàlisi de la bretxa salarial de gènere en l'avantprojecte del pressupost del Parlament, que va fer paleses les diferències retributives en alguns col·lectius.

El Parlament també va dur a terme diversos actes en compliment de les accions incloses en l'àmbit de l'*eix 5, la igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament*, en particular l'exposició «Dones pioneres de la Unió Europea». També es van adoptar declaracions institucionals en dates clau com el 8 de març o el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones.

D'altra banda, es va treballar en el disseny d'una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista a les xarxes socials, corresponent a l'acció 5.9 del Pla d'igualtat. Per a dur a terme aquesta acció, es va organitzar la primera edició del cicle «Violència masclista a les xarxes socials», amb l'objectiu de visibilitzar la violència masclista a les xarxes i extreure bones pràctiques per a recollir-les en un compromís que subscriguin els grups parlamentaris i els partits.

Finalment, amb relació a l'*eix 6, posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat*, es va dur a terme el treball de camp per a elaborar l'avaluació del Pla d'igualtat, que ha comportat, a banda de la recollida de dades i de documents rellevants, la realització d'un conjunt d'entrevistes i una enquesta.



Introducció

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

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

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

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

Atesa la finalització del període de vigència del Pla d'igualtat 2020-2023 al desembre del 2023, la Mesa del Parlament va acordar prorrogar-lo mentre s'iniciaven les tasques per a elaborar el nou pla d'igualtat per al període 2024-2027.



Desplegament de les accions del pla d'igualtat

Durant l'any 2024, en compliment dels objectius establerts en el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, es van dur a terme les accions que es descriuen a continuació:

Eix 1. La igualtat d'accés

OE 1.1. Millorar la
representativitat social del
Parlament

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

Durant el 2024, mitjançant la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes, es va incorporar l'obligació d'elaborar llistes cremallera per a les candidatures electorals. No obstant això, aquesta legislació no estava en vigor en el moment en què es van celebrar les eleccions al Parlament de Catalunya.

Malgrat tot, alguns partits regulen aquesta qüestió mitjançant les seves normes internes, ja sigui per mitjà dels seus estatuts o dels reglaments aprovats per a cada convocatòria electoral.

En aquest sentit, l'article 94 dels [Estatuts del Partit dels Socialistes de Catalunya](#) estableix: «A les candidatures electorals es garantirà la confecció de llistes cremallera». Així, les llistes presentades per a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024 han seguit aquest criteri.

Per la seva banda, Junts no regula aquesta qüestió en els seus estatuts, sinó que ho fa per mitjà de reglaments específics per a cada convocatòria electoral. A les eleccions del 2024 al Parlament de Catalunya, Junts ha promogut la paritat de gènere a les candidatures de les quatre circumscripcions electorals. Concretament, a la circumscripció de Barcelona s'ha seguit un estricte ordre de llista cremallera a les primeres 13 posicions, mentre que a Girona i Tarragona hi va haver més dones que homes a les primeres 10 posicions (6 de 10, concretament). A la circumscripció de Lleida, si bé no hi ha ordre cremallera, hi ha hagut una presència igual d'homes i dones a les primeres deu posicions (5 i 5).

L'article 5 dels [Estatuts d'Esquerra Republicana](#) estableix que les candidatures electorals «es basaran en el principi general de la cremallera, que es concretarà en els reglaments respectius». A més, cada vegada que es convoquen uns comicis, el màxim òrgan del partit, el Consell Nacional, ha d'aprovar el reglament concret per a aquelles eleccions. És en aquest reglament on s'estableix també el compliment de la llista paritària i cremallera. Per tant, tot i que els estatuts estableixen que cal garantir

1. La informació proporcionada sobre la normativa dels partits s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. Quan els documents en què es recull aquesta normativa són públics, se'n facilita l'enllaç. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris del Partit Popular de Catalunya, de VOX en Catalunya i Mixt.



sempre el principi d'oportunitat i, per tant, la llista cremallera, els reglaments interns també ho estipulen. Les candidatures d'Esquerra Republicana presentades a les eleccions del Parlament de Catalunya del 2024 han seguit aquest principi.

El Grup Parlamentari Comuns regula les llistes cremallera a l'article 43 dels seus [Estatuts](#). En particular, els seus estatuts determinen que s'aplicaran «correccions positives per garantir que almenys s'assoleixen llistes cremallera quan es tracti de primàries per elegir llistes ordenades que concorrin a processos electorals institucionals, o un mínim d'una presència d'un 50% de dones, i assegurant la representació de les dissidències sexogenèriques (no-binària, trans, intersex o agènere)». No obstant, la llista a la circumscripció de Barcelona per a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024 és paritària però no cremallera al seu primer tram, amb una presència del mateix nombre de dones i homes.

La Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra també incorpora el requisit d'elaborar llistes cremallera mitjançant acords del seu Consell Polític Nacional. Tanmateix, per a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024, la candidatura presentada a la circumscripció de Barcelona inclou més dones que homes en les 10 primeres posicions, i les dones ocupen les tres primeres posicions de cada secció de cinc persones. A les circumscripcions de Girona i Tarragona, s'han respectat els criteris de paritat però no s'han confeccionat llistes cremallera. A la circumscripció de Lleida, malgrat no incloure una llista cremallera, s'ha inclòs un nombre igual d'homes i de dones a la candidatura.

No es disposa d'informació amb relació a la normativa interna del Partit Popular de Catalunya, VOX en Cataluña i Aliança Catalana, però s'observa que, en aquests partits, les llistes presentades no responen al criteri de llista cremallera.

A.1.2. Estudiar la possibilitat d'establir la paritat de gènere en els caps de llista quan una candidatura electoral presenta, simultàniament, llistes en més d'una circumscripció.²

L'article 94 dels [Estatuts del Partit dels Socialistes de Catalunya](#) estableix el principi de democràcia paritària. Tot i que no es regula específicament la paritat de caps de llista, a la pràctica, el PSC ha respectat la paritat de gènere dels caps de llista a les diferents circumscripcions en les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024, amb dues dones encapçalant les llistes de Girona i Tarragona.

Amb relació a Junts, aquest procediment no està regulat. Malgrat tot, en la convocatòria electoral del 2024, els caps de llista a dues de les quatre circumscripcions van ser ocupats per dones, concretament les corresponents a Tarragona i Lleida.

El [Pla d'igualtat d'Esquerra Republicana](#) estableix: «A les eleccions al Parlament de Catalunya, al Congrés dels Diputats i al Senat, la meitat de les demarcacions hauran de ser encapçalades per dones.» No obstant això, estrictament parlant, la paritat entre caps de llista no està regulada. És una decisió de la direcció del partit en tant que s'ha de respectar la paritat de gènere entre les candidatures d'ERC en les diverses circumscripcions.

2. La informació proporcionada sobre la normativa dels partits s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. Quan els documents en què es recull aquesta normativa són públics, se'n facilita l'enllaç. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris del Partit Popular de Catalunya, VOX en Cataluña i Mixt.



En les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024, les llistes a Lleida, Girona i Tarragona van ser encapçalades per dones.

Comuns incorpora aquest criteri mitjançant un reglament de primàries, que és aprovat pel Consell Nacional específicament per a cada convocatòria electoral. En particular, la normativa per a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024 estableix: «Les candidatures de Girona, Lleida i Tarragona han de presentar un tàndem home-dona encapçalant, per tal que en el moment de la configuració final de les llistes es puguin aplicar criteris de gènere en els caps de llista de les quatre circumscripcions provincials.» Les candidatures presentades a les circumscripcions de Barcelona, Lleida i Tarragona, per a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024, van ser encapçalades per dones, mentre que la candidatura de Girona va ser encapçalada per un home.

Pel que fa a la Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra, en la convocatòria del 2024, les llistes de Girona, Lleida i Tarragona van ser encapçalades per homes i la de Barcelona per una dona.

No es disposa d'informació amb relació a la normativa interna del Partit Popular de Catalunya, VOX en Cataluña i Aliança Catalana, però s'observa que no hi ha paritat entre les persones que van encapçalar les llistes a les diferents circumscripcions pel Partit Popular i per VOX. En particular, totes les llistes de VOX van estar encapçalades per homes.

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

L'article 16 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix l'obligació dels partits polítics «de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants, o bé persones que sense estar-hi afiliades tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin». No obstant, el Tribunal Constitucional, en la Sentència 4/2024, de 12 de març de 2024, va declarar inconstitucional i nul aquest article.

Així mateix, l'article 17 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix l'obligació dels partits polítics de disposar d'un protocol per a prevenir, detectar i combatre la violència masclista, i la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada d'homes i dones, estableix una modificació de la Llei orgànica 6/2002, de 27 de juny, de partits polítics, per a incloure l'obligació dels partits de disposar de plans d'igualtat i protocols.

Els següents partits tenen un protocol vigent al desembre del 2024:

→ [Partit dels Socialistes de Catalunya](#)

→ [Junts](#)

→ [Esquerra Republicana](#)

→ [Comuns](#)

→ [Candidatura d'Unitat Popular](#)

3. La informació proporcionada sobre la normativa dels partits s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. Quan els documents en què es recull aquesta normativa són públics, se'n facilita l'enllaç. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris del Partit Popular de Catalunya, VOX en Cataluña i Mixt.



D'altra banda, els següents partits també declaren tenir un pla d'igualtat vigent al desembre del 2024:

→ [Partit dels Socialistes de Catalunya](#)

→ [Esquerra Republicana](#)

Així mateix, al desembre del 2024, Junts i Comuns es troben en procés d'elaboració del seu pla d'igualtat.

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

Pel que fa a les quotes de gènere, Junts també les impulsa i les compleix en els seus màxims òrgans de direcció. L'Executiva Nacional està formada per 16 homes i 15 dones, i la vicepresidència, formada per quatre d'aquestes persones, és paritària. A més, la Mesa del Consell Nacional està formada de manera paritària per 5 homes i 5 dones, i una d'aquestes exerceix la presidència de l'organisme més important entre congressos de partit.

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

Comuns regula als seus [estatuts](#) que es garanteixi una presència mínima del 50% de dones en els òrgans interns del partit.

Finalment, el Reglament estatutari de funcionament intern de la Candidatura d'Unitat Popular estableix que s'ha de garantir la presència d'un mínim del 40% de dones en els òrgans interns del partit.

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

Arran de les eleccions del 12 de maig, s'actualitza el dossier temàtic [DT núm. 26 - Presència de dones en les llistes electorals](#) i, en concret, els materials que conté l'apartat «Dades sobre la presència de dones en les llistes electorals» amb documents sobre [el nombre i percentatge de dones i homes titulars en les llistes electorals dels partits polítics amb representació parlamentària](#), així com [el nombre i percentatges per convocatòria electoral, circumscripció i partit polític](#).

En les eleccions al Parlament de Catalunya del 2024, les llistes electorals dels partits polítics amb representació parlamentària van comptar amb un total de 1.080 candidats titulars, dels quals 527 van ser dones i 553 homes (la qual cosa representa un 48,80% i un 51,20%, respectivament). Aquesta dada mostra una lleugera disminució de la representació



femenina en comparació amb les eleccions del 2021, en què les dones constituïen el 49,54% dels candidats titulars.

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.

Durant el 2024, es van publicar les bases específiques d'onze processos selectius de les pràctiques que s'oferiran el 2025 (BOPC núm. 81).

A l'inici de les pràctiques es fa arribar a tots els estudiants 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 més, en els convenis de pràctiques formalitzats entre les universitats i el Parlament també s'hi recalca el compromís de fer prevaler els principis d'igualtat, així com de prevenir situacions de discriminació o d'assetjament.

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

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

Dels catorze procediments de provisió de llocs de treball que es van resoldre el 2024, en el

71,4% dels casos els tribunals de selecció van comptar amb un mínim del 50% de dones.

En total, 40 dones i 22 homes van formar part d'aquests tribunals:

Plaça / Lloc de treball	Tribunals	
	Homes	Dones
Cap del Departament de Gestió i Recursos d'Informació	1	2
Cap del Departament d'Edicions	4	1
Cap de la Unitat Tècnica d'Imatge i So	4	1
Coordinador/a de desenvolupament de projectes de Direcció Informàtica	1	4
Gestor/a de l'Àrea de Registre i de Distribució de Documents	0	3
Cap del Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	1	2
Cap del Departament de Comunicació	2	1
Gestor/a d'igualtat de l'Oficina d'Igualtat	1	4
Cap de l'Àrea de Consultes i Atenció als Usuaris	1	4
Responsable de l'Àrea de Selecció i Provisió de Llocs	0	5
Responsable de l'Àrea d'Acció Social i Atenció Personal	0	5
Tres tècnics o tècniques de l'audiovisual	3	2
Cap de l'Àrea de l'Audiovisual	2	3
Cap d'Àrea d'Impressió i Imatge Corporativa	2	3



Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència

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

A.2.1. Introduir la paritat de gènere com a criteri normatiu en la composició de tots els òrgans de decisió, incloent-hi la Mesa del Parlament i les meses de les comissions.

Durant el 2024 no s'ha dut a terme cap reforma del Reglament del Parlament per a introduir la paritat de gènere en la composició dels òrgans de decisió. No obstant, el 10 de juny de 2024 es va iniciar la quinzena legislatura amb la presència de quatre dones i tres homes a la Mesa, proporció que s'ha mantingut a 31 de desembre de 2024. Per primer cop, l'òrgan rector de la cambra es va constituir amb més dones que no homes.

D'altra banda, el nou parlament es va constituir amb seixanta-cinc diputades i setanta diputats, xifra que va igualar el màxim històric de dones en una sessió constitutiva, assolit a la catorzena legislatura.

Amb relació a les meses de les comissions que a 31 de desembre de 2024 tenien tres membres, la presència de dones és la següent:

Percentatge de dones a la Mesa	Percentatge de comissions
100% dones	27,3%
66,7% dones	18,2%
33,3% dones	40,9%
0% dones	13,6%

Per a la resta de comissions, la composició de les meses és la següent:

Òrgan	Dones	Homes	Total	Percentatge dones
Mesa de la Comissió de Consolidació de Textos Normatius		2	2	0 %
Mesa de la Comissió de l'Estatut dels Diputats	1	1	2	50 %
Mesa de la Comissió de Matèries Secretes i Reservades		1	1	0 %
Mesa de la Comissió de Peticions	1		1	100 %
Mesa de la Comissió del Reglament	4	3	7	57,1 %

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.⁴

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

L'article 3 del Reglament del Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar, d'acord amb l'article 94 dels seus [estatuts](#), estableix el principi de

4. La informació s'ha obtingut mitjançant un qüestionari que han respost els grups parlamentaris i l'anàlisi de les dades sobre la composició de les comissions.



democràcia paritària, que garanteix que cap dels dos sexes no tingui una presència inferior al 50% en els seus càrrecs de representació. Les comissions en què el PSC té assignat més d'un diputat o diputada sempre estan representades per 5 membres. La representació del grup parlamentari a 31 de desembre de 2024 és paritària⁵ en el 91,6% de les comissions (en 22 de 24 comissions) en què participa amb 5 membres. En les 2 comissions en què no és paritària, la majoria de membres són dones.

Junts parteix d'una xifra paritària en el seu grup parlamentari, ja que està format per disset diputades i divuit diputats en data 31 de desembre de 2024. Per a la distribució a les comissions, té en consideració la paritat de gènere, la representació territorial, l'expertesa de cada persona en les matèries que es tracten a cada comissió i la disponibilitat horària. Les comissions en què Junts té assignat més d'un diputat o diputada sempre estan representades per 4 membres. La representació del grup parlamentari a 31 de desembre de 2024 és paritària en el 52% de les comissions (en 13 de 25 comissions) en què participa amb 4 membres. En 3 comissions, Junts està representada per més dones que homes i en 3 comissions més hi participen exclusivament dones.

Esquerra Republicana utilitza dos criteris a l'hora de distribuir els diputats i les diputades a cadascuna de les comissions: el primer, la paritat de gènere, i el segon, que es respecti, en la mesura que sigui possible, la preferència i la voluntat del diputat o diputada de formar part d'una comissió concreta d'acord amb els seus coneixements i àmbit sectorial. Les comissions en què ERC té assignat més d'un diputat o diputada sempre estan representades per 3 membres, menys en un cas, que està representada per 2 membres. En data 31 de desembre de 2024, de les 24 comissions en què ERC participa amb més d'un membre, en 11 té una representació superior de dones. A més, en 4 comissions té una representació únicament femenina.

Pel que fa al Partit Popular de Catalunya, les comissions en què té assignat més d'un diputat o diputada sempre estan representades per 2 membres. La representació del grup parlamentari a 31 de desembre de 2024 és paritària en el 37,5% de les comissions (en 9 de 24 comissions) en què participa amb 2 membres. En 6 comissions el grup parlamentari està representat exclusivament per dones i en 9, exclusivament per homes.

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.

En set dels vuit grups parlamentaris, com a mínim una dona ocupava el càrrec de presidenta o de portaveu a 31 de desembre de 2024 (Socialistes i Units per Avançar, Junts, Esquerra Republicana de Catalunya, Partit Popular de Catalunya, Comuns, Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra i Grup Mixt).

Malgrat això, en aquesta data només en tres grups parlamentaris (Comuns, Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra i Grup Mixt) una dona ocupava la presidència.

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



A. 2 .7. Ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot, com la inclusió dels membres de la Mesa i d'altres situacions relacionades amb la cura de familiars i la lactància

El juliol del 2024 es va modificar⁶ el Reglament del Parlament de Catalunya 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 poder delegar el vot.

A.2.8. Promoure la corresponsabilitat entre els diputats, per tal que facin més ús del permís per paternitat i de la delegació de vot corresponent, o d'altres formes d'exercir el vot ⁷.

En els grups parlamentaris de Socialistes i Units per Avançar, Junts, Esquerra Republicana, Comuns i Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra no s'ha donat cap cas al llarg del 2024.

A.2.11. Elaborar periòdicament un informe sobre l'hora d'inici i de finalització dels plens, incloent-hi l'impacte sobre el personal del Parlament afectat.

S'ha elaborat un informe sobre l'hora de finalització dels plens, per a identificar quins plens acaben més tard de les set de la tarda. Al llarg del 2024, en 9 ocasions la sessió plenària va acabar més tard de les set, és a dir en un 23,4 % dels casos.

6. 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.

7. La informació proporcionada s'ha obtingut a partir d'un qüestionari que han respost els grups parlamentaris. No s'ha obtingut resposta dels grups parlamentaris del Partit Popular de Catalunya, de VOX en Cataluña i Mixt.



Plens celebrats					
XIII - XIV legislatura					
Sessió	Data	Tipus	Reunió	Hora Final	> 19h
67	24.01.2024	Ordinària	1	20:25	1
			2	17:58	0
68	25.01.2024	Específica	1	18:01	0
69	07.02.2024	Ordinària	1	18:43	0
			2	18:28	0
70	20.02.2024	Ordinària	1	19:15	1
			2	18:37	0
			3	19:46	1
71	05.03.2024	Ordinària	1	19:51	1
			2	17:53	0
			3	18:32	0
72	13.03.3024	Ordinària	1	18:05	0
XV legislatura					
Sessió	Data	Tipus	Reunió	Hora Final	> 19h
1	10.06.2024	Ordinària	1	18:55	0
2	26.06.2024	Ordinària	1	11:48	0
3	11.07.2024	Ordinària	1	10:50	0
4	25.07.2024	Ordinària	1	18:09	0
5	25.07.2024	Específica	1	18:13	0
6	8.08.2024	Ordinària	1	10:42	0
			2	19:37	1
7	5.09.2024	Ordinària	1	13:51	0
8	8.10.2024	Específica	1	17:30	0
			2	18:18	0
			3	20:49	1
9	16.10.2024	Específica	1	9:35	0
10	16.10.2024	Ordinària	1	17:52	0
11	30.10.2024	Ordinària	1	12:03	0
			2	18:40	0
			3	15:12	0
12	13.11.2024	Ordinària	1	18:10	0
			2	17:16	0
13	26.11.2024	Ordinària	1	18:00	0
			2	19:02	1
			3	19:23	1
14	11.12.2024	Ordinària	1	19:36	1
			2	18:21	0
15	17.12.2024	Ordinària	1	18:12	0
			2	18:49	0
			3	18:57	0
TOTAL					9
PROPORCIÓ DE PLENS QUE ACABEN MÉS TARD DE LES SET DE LA TARDA					23,4%



Per mitjà d'una anàlisi de l'impacte de l'organització dels plens sobre el personal, s'ha identificat que 30 persones han d'allargar la jornada laboral si el ple finalitza més enllà de les 19 h, i 38, si el ple finalitza després de les 20 h. Això suposa entre un 12,1% i un 15,3% de la plantilla amb dades de desembre del 2024.

A.2.13. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.

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

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

Durant el 2024, els grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana, Junts, Comuns i Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra tenen vigents modalitats de teletreball per al personal del seu grup parlamentari.

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

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

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

Tot el personal del grup parlamentari de Comuns pot fer teletreball de manera ordinària en algun moment de la setmana en funció de les necessitats de feina i per raons de conciliació personal.

Finalment, tot el personal del grup parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra es pot acollir a modalitats de teletreball de manera flexible, sempre que es garanteixi una presència mínima.

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.

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

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



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).

No obstant, des del punt de vista estadístic, només s'ha 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 s'ha pogut calcular l'error mostral perquè es desconeix el nombre total de persones que formen 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, s'hi van incloure algunes preguntes amb l'objectiu d'avaluar el coneixement i l'efectivitat d'algunes de les accions desplegades del Pla d'igualtat.

A.2.21. Difondre periòdicament el protocol a què fa referència l'acció 2.19 entre els diputats i diputades, el personal del Parlament i el personal dels grups parlamentaris.

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

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

En concret, pel que fa a les accions de difusió que s'han dut a terme al llarg del 2024:

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

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

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

A.2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i la LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al conjunt del personal del Parlament i dels grups parlamentaris.

Durant el 2024, s'han ofert al personal de l'Administració parlamentària les formacions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) següents:

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



Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual (Annex 2)

Aquesta formació en línia tenia com a objectiu donar a conèixer els protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, així com les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Aquesta jornada va comptar amb la participació d'una dona per part del Parlament.

Microcurs de violències masclistes: i jo què...? (Annex 3)

Aquest microcurs tenia com a objectius principals:

- Reflexionar sobre els conceptes clau de les construccions del gènere.
- Saber identificar els mites, els imaginaris i les evidències entorn de les violències masclistes.
- Aprendre a detectar situacions de violències masclistes en la tasca professional.

A aquest curs hi van assistir dinou dones i sis homes per part del Parlament.



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

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

A.3.1 Mantenir el Grup de Treball en Equitat de Gènere com a grup de referència, que es renova a l'inici de cada legislatura, orientat a la promoció de les polítiques d'igualtat al Parlament i presidit pel membre de la Mesa del Parlament que tingui assignada la responsabilitat en aquesta matèria o pel president o presidenta del Parlament.

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

Al llarg del 2024, el GTEG es va reunir en dues ocasions:

Sessió del 15 de gener de 2024:

1) Va prendre nota de la participació de l'Oficina d'Igualtat al II Fòrum Global de Cooperació Interparlamentària a Uzbekistan i de la invitació a una delegació de diputades catalanes per anar a diversos cantons de Suïssa a parlar del paper de les dones en política.

2) Va acordar iniciar les tasques per a la signatura d'un conveni amb la Generalitat per al trasllat laboral de treballadores víctimes de violència masclista.

3) Va prendre nota sobre la previsió d'organitzar un curs sobre pressupostos amb perspectiva de gènere.

4) Va prendre nota que ja s'havien instal·lat els distribuïdors de productes menstruals gratuïts als lavabos del Parlament.

5) Va acordar planificar plens monogràfics sobre els drets de les persones LGBTI i de les dones.

6) Va acordar acollir l'exposició «Dones pioneres a la Unió Europea».

7) Va valorar positivament la primera sessió del Cicle de violència masclista a les xarxes socials i va acordar una proposta de ponents per a la segona sessió.

8) Va fer un balanç de la segona edició del Parlament de les Dones i en va destacar la necessitat de definir millor els processos de decisió i la possibilitat de crear un intergrup per a donar continuïtat al projecte.

9) Va acordar proposar a la Mesa la pròrroga de l'actual pla d'igualtat fins a l'aprovació del Pla d'igualtat 2024-2027.

10) Va programar la posada en marxa de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, amb una primera reunió el 20 de febrer.

11) Va fer un balanç dels diversos cursos duts a terme sobre la perspectiva de gènere al treball parlamentari i va acordar organitzar-ne més en el futur.

12) Va acordar organitzar una sessió oberta per a conèixer les conclusions del projecte de recerca «The Gender Divide on Issue Attention in the Catalan Parliament» (La divisió de gènere en l'agenda del Parlament de Catalunya), liderat per la investigadora Laura Chaqués Bonafont.



Sessió del 15 de març de 2024:

1) Com que la setmana següent a aquesta reunió la legislatura es va dissoldre per eleccions avançades, el GTEG va revisar l'estat de les accions en curs i va destacar la importància de reprendre-les en la propera legislatura (com ara la segona sessió del Cicle de violència masclista a les xarxes socials o la presentació del projecte de recerca «The Gender Divide on Issue Attention in the Catalan Parliament»).

2) Va distingir els passos que es podrien dur a terme per a l'elaboració del nou Pla d'igualtat de gènere 2024-2027 durant el període entre legislatures i va acordar reprendre la resta de tasques a partir de la constitució de la nova legislatura.

3) Va prendre nota dels resultats d'una enquesta feta tant als grups parlamentaris com a les participants del Consell Nacional de les Dones de Catalunya, sobre la segona edició del Parlament de les Dones, i en va destacar la valoració positiva i la necessitat de millorar la comunicació i uniformitzar els processos.

4) Va valorar molt positivament el viatge d'una delegació de diputades catalanes a diversos cantons de Suïssa per a compartir experiències sobre la igualtat de gènere amb representants suïsses.

5) Va debatre sobre diferents aspectes del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere i va identificar algunes dificultats en la seva aplicació, especialment en relació amb la protecció de dades.

6) Va valorar positivament la feina feta pel Grup de Treball d'Equitat de Gènere i va destacar la importància de continuar la tasca en la següent legislatura.

El 25 de setembre de 2024, la Mesa va acordar que a la XV legislatura es tornés a constituir el Grup de Treball en Equitat de Gènere i que se n'ampliessin les funcions per a impulsar les polítiques d'igualtat al Parlament també en els àmbits de l'antiracisme i la no-discriminació, recollits en la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Així, aquest òrgan passa a denominar-se Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN)¹⁰. Aquest grup de treball té per objectiu impulsar el desplegament del Pla d'igualtat i està 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, 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.

El 2 de desembre de 2024 es va constituir el Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació (GEGAN) i va ser l'única reunió que va mantenir el 2024:

Sessió del 2 de desembre de 2024:

1) Va acordar instar la modificació dels ERGI per a adaptar les noves funcions de l'Oficina d'Igualtat i la modificació de la RLT per a crear una nova plaça de tècnic/a especialitzat/ada en antiracisme i no-discriminació.

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



2) Va acordar repetir l'enquesta per a l'elaboració del nou Pla d'igualtat de gènere del Parlament, ampliant-la amb preguntes sobre antiracisme i no-discriminació.

3) Va acordar iniciar la reforma del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, ampliant l'àmbit d'aplicació per a incloure altres formes de violències masclistes, protegint qui acompanya les víctimes, reforçant la confidencialitat i incloent el concepte de diligència deguda.

4) Va prendre nota del fet que amb l'inici de la legislatura hi hauran sessions d'acollida per a nous diputats i diputades i que aquestes sessions també incorporaran la perspectiva de gènere, antiracista i de no-discriminació.

5) Va acordar proposar a la Mesa que el Parlament participi d'alguna manera a la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona a Nova York, prevista per al març del 2025.

6) Va acordar la llista de ponents substituïdes per a la segona sessió del cicle «Violència masclista a les xarxes socials» i també va acordar atorgar cert marge de discrecionalitat a l'Oficina d'Igualtat per a proposar canvis de ponents, que haurien de ser ratificats pel GEGAN.

7) Va acordar proposar als grups parlamentaris la celebració de dos plens monogràfics: un sobre drets LGBTI (al juny del 2025) i un sobre drets de les dones vinculat a Beijing +30, en què s'impliqui el Consell Nacional de Dones de Catalunya.

8) Va acordar organitzar l'exposició «Científiques catalanes 2.0», la inauguració de la qual està prevista per a l'11 de febrer de 2025, coincidint amb el Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència.

9) Va acordar sistematitzar l'enviament de butlletins periòdics des de l'Oficina d'Igualtat.

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.

Estava previst que la reunió constitutiva de la Xarxa de Transversalitat de Gènere tingués lloc durant el primer període de sessions del 2024, però la convocatòria anticipada d'eleccions i la posterior dissolució de la legislatura durant el mes de març van impossibilitar aquest fet.

A.3.5. Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats/ades, lletrats/ades, lingüistes i gestors/ores parlamentaris/àries.

Durant el 2024, el Parlament ha organitzat la Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere (vegeu l'Annex 4), adreçada al personal de l'Administració que intervé en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupost del Parlament de Catalunya.

Aquesta formació s'ha organitzat amb l'objectiu de contextualitzar conceptes bàsics sobre pressupostos sensibles al gènere, ubicar-los com una eina per a implantar la transversalitat de gènere i per a identificar les metodologies existents.

D'altra banda, durant la tardor del 2024 es planifiquen les sessions d'acollida per als nous diputats i diputades i s'acorda afegir un punt, pre-



sentat per l'Oficina d'Igualtat, que expliqui la tasca de l'Oficina i del Parlament en matèria d'igualtat i les eines que els diputats i diputades tenen disponibles per a incorporar la perspectiva de gènere al procediment legislatiu. Finalment, aquesta sessió es va preveure per al 2025.

A.3.6. Ampliar el fons documental de la Biblioteca del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual i d'accés a bases.

Durant l'any 2024, la Biblioteca del Parlament va incorporar 609 llibres en paper, dels quals 24 són llibres sobre igualtat de gènere i diversitat sexual (vegeu l'Annex 5). Això representa el 4% del total d'adquisicions en paper del 2024.

La Biblioteca també va adquirir 42 llibres en suport electrònic sobre igualtat de gènere i diversitat sexual (vegeu l'Annex 6), disponibles a la biblioteca digital del Parlament de Catalunya.

El fons de la Biblioteca es complementa amb les publicacions electròniques disponibles a la biblioteca digital del Parlament, que conté una secció específica sobre feminismes. També es complementa amb les plataformes d'editorials jurídiques, entre les quals hi ha publicacions en matèria d'igualtat i diversitat sexual. Es tracta de subscripcions pròpies o que ofereix la Generalitat de Catalunya a través d'ATRI, tals com els llibres de Tirant lo Blanch (Biblioteca Virtual Tirant en línia); els llibres de Dickinson (a través de vLex); els Mementos i llibres electrònics de la Biblioteca LeFebvre - El Derecho; Legalteca (anteriorment anomenada Biblioteca digital Aranzadi), i els recursos de La Ley digital.

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

A.3.7. Crear una xarxa d'intercanvi d'informació i col·laboració amb el món acadèmic en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat.

Durant el 2024, la Biblioteca del Parlament va seguir formant part del Catàleg Collectiu de les Universitats Catalanes (CCUC), juntament amb la Biblioteca de Catalunya, les biblioteques de deu universitats catalanes, l'Ajuntament de Barcelona i seixanta-cinc biblioteques especialitzades de diferent dependència orgànica. També ha seguit col·laborant amb les biblioteques especialitzades de la Generalitat (BEG) i amb la Biblioteca de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), entre d'altres.

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 disposa d'un fons especialitzat en temàtica LGBTI, formen part i cooperen amb el CCUC i les BEG.

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

Aquesta cooperació permet accedir al fons bibliogràfic de totes aquestes biblioteques i posar-lo a disposició dels membres de la cambra i de l'Administració parlamentària mitjançant el préstec interbibliotecari,



amb la qual cosa es garanteix l'accés a la informació i un ús racional dels recursos públics.

D'altra banda, des del 2024, l'Oficina d'Igualtat està en contacte permanent amb la xarxa [Gen+ParlNet](#), que enxarxa persones del món acadèmic i professionals que treballen en l'àmbit de parlaments sensibles al gènere.

També, durant aquest període, s'acorda que el grup d'investigació Geypo, de la Universitat Complutense de Madrid, el grup Q-Dem, de la Universitat de Barcelona, i l'Institut Barcelona d'Estudis Internacionals presentin els resultats de la seva recerca en el marc del projecte «The Gender Divide on Issue Attention in the Catalan Parliament». A causa de la convocatòria anticipada d'eleccions, aquesta sessió finalment es planifica per al 2025.

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

El Parlament va organitzar una delegació de tres diputades als parlaments del cantons suïssos de Ginebra i Jura, els dies 15 i 16 de febrer, en el marc d'un viatge de treball per a intercanviar experiències sobre la promoció de la igualtat de gènere i la participació de les dones en la política.

També, l'11 de març, l'Oficina d'Igualtat va participar a l'acte paral·lel «[Gender Sensitive Parliaments: Inclusive Institutions](#)», organitzat per la Unió Interparlamentària (IPU), l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE) i per ONU Dones, en el marc del Fòrum Regional per al Desenvolupament Sostenible. Aquest acte no es pot emmarcar pròpiament en el concepte de visites d'estudi a altres cambres legislatives, però la participació en aquest tipus d'actes també permet l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques amb altres parlaments i organismes internacionals. En aquest cas, per exemple, també hi van haver ponències de representants del Parlament Europeu, del Parlament d'Albània, d'IPU i d'EIGE.



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

Durant el 2024 es va dur a terme una formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere dirigida al personal de l'Administració que participa en l'elaboració de l'avantprojecte del pressupost del Parlament. A la formació es van explorar les diverses metodologies que utilitzen altres administracions per a incorporar la perspectiva de gènere al pressupost.

Aquest exercici va permetre arribar a la conclusió que, a causa de l'especificitat de la institució, les metodologies existents no es poden aplicar directament al Parlament, ja que estan enfocades a pressupostos estructurats per programes.

En aquest estadi no s'ha elaborat una metodologia alternativa que s'adapti a la realitat del Parlament. No obstant això, d'acord amb el punt 7.3 de la [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#), la memòria de l'avantprojecte del pressupost del Parlament inclou una anàlisi de la bretxa salarial de gènere. La memòria de l'avantprojecte del pressupost del 2025 es pot consultar a l'Annex 7.

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

Les dones constitueixen el 53,75% de la població analitzada i els homes el 46,25%. El percentatge d'homes només és superior al percentatge de dones en el col·lectiu d'eventuals.

Pel que fa al col·lectiu del personal al servei de l'Administració parlamentària es pot concloure el següent:

→ La retribució bruta mitjana dels homes és un 0,12% més elevada que la de les dones. En canvi, si es considera el salari per hora, no hi ha diferència retributiva. Això indica que les dones són les que majoritàriament sol·liciten una jornada reduïda per cura d'un fill o filla o d'altres familiars.

→ Si analitzem per perfils, no s'observa bretxa salarial entre els funcionaris ni entre el personal eventual que és assistent de grup. De fet, la retribució de les dones és una mica superior a la dels homes, un 3,41%. Per contra, entre els eventuals que ocupen càrrecs de confiança, s'observa una bretxa salarial de gènere de l'11,39%, és a dir, la retribució dels homes és més elevada que la de les dones.

En el col·lectiu de diputats i diputades, es formulen les conclusions següents:

→ Si només es tenen en compte les assignacions, la retribució bruta mitjana de les dones és superior a la dels homes en un 3,57%. En canvi, quan s'inclou el complement per càrrec dels portaveus, la retribució bruta mitjana dels homes és superior a la de les dones en un 3,10%, i en un 2,43% quan s'inclou el complement per càrrec de comissions. Per tant, els homes perceben complements més elevats que les dones.

→ En el col·lectiu de membres de la Mesa, la retribució bruta mitjana anual de les dones és superior a la retribució bruta mitjana anual dels homes en més d'un 33%. Cal dir que, en tractar-se d'un col·lectiu molt



reduït, la bretxa salarial pel que fa als membres de la Mesa pot variar significativament en funció de qui ocupa, en el moment de l'anàlisi, els tres llocs més remunerats.

→ En el col·lectiu de portaveus, si només es tenen en compte les assignacions, no hi ha cap diferència retributiva, mentre que quan s'incorpora el complement, la bretxa incrementa i la retribució mitjana dels homes és un 2,04% superior a la de les dones.

→ En la resta de diputats no hi ha diferència retributiva, i només quan s'incorpora el complement per càrrec de comissions les retribucions dels homes són superiors a les de les dones en un 1,61%.

Adicionalment, en el procés d'elaboració de l'avantprojecte de pressupost també s'identifica el pressupost assignat al desplegament de les accions del Pla d'igualtat (per a més informació consulteu l'acció 6.2).

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 banda de la formació oferta en el marc de l'acció 2.22 i l'acció 3.5, durant el 2024 es va oferir al personal de l'Administració parlamentària la formació de l'EAPC següent:

Jornada sobre el deure d'intervenció en el marc de la igualtat de tracte i la no-discriminació (Annex 8).

Aquesta jornada tenia com a objectius donar a conèixer el protocol del deure d'intervenció en casos de discriminació en l'Administració pública, així com els instruments que proporciona la Llei 19/2020 per a fer front a les diferents formes de discriminació en el nostre context. Aquesta formació va comptar amb l'assistència d'una dona i un home.

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

El 2024 es van anar actualitzant els següents productes documentals:

→ [Dossier temàtic d'igualtat de gènere](#)

→ [Les dones: lleis, resolucions, mocions, declaracions institucionals i altres](#) (I a XIII-XIV legislatura)

→ [Guia de recursos núm. 5 Parlaments \(apartat d'igualtat de gènere als parlaments\)](#)

D'altra banda, des del 2024, tots els formularis d'inscripció als actes institucionals incorporen la casella de «nom sentit».

A.3.15. Incloure clàusules sobre igualtat de gènere en els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes, tant en la definició de l'objecte del contracte com en les fases de selecció i de licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i en la subcontractació.

En tots els procediments de contractació, a excepció dels contractes menors, el Parlament sol·licita a totes les empreses licitadores que detallin a la seva declaració responsable si disposen del pla d'igualtat o bé de les mesures acordades per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes a l'empresa, de conformitat amb el que estableix l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents



per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, d'acord amb el termini d'adaptació que proposa el mateix decret. L'empresa que esdevé adjudicatària del contracte ha d'aportar el pla d'igualtat o les mesures esmentades, segons correspongui, com a requisit previ per a contractar.

Arran de la modificació de l'article 71 de la llei de contractes per la disposició final segona de la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, exigim des del setembre del 2024 que les empreses declarin que el seu pla ha estat inscrit al registre laboral corresponent.

3.17. Signar convenis interparlamentaris o amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista.

Al llarg del 2024 es va continuar amb els treballs tècnics preparatoris per a adoptar un conveni amb l'Administració de la Generalitat per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista. No obstant, aquestes tasques es van aturar amb la convocatòria anticipada d'eleccions.



Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament

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

En el marc de l'objectiu estratègic OE.5.1, sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais, i amb motiu del Dia Internacional de les Dones, el Parlament va acollir l'exposició «Dones pioneres de la Unió Europea», que mostrava deu retrats en blanc i negre de dones considerades pioneres de la Unió Europea per la seva contribució a la promoció de valors fonamentals de la Unió com la igualtat, la llibertat, la democràcia, la solidaritat, la diversitat i el respecte dels drets humans.

L'exposició va ser una iniciativa de l'Oficina del Parlament Europeu a Barcelona i l'Observatori Europeu de Memòries, de la Fundació Solidaritat de la Universitat de Barcelona. Mostrava retrats de deu dones que van contribuir al desenvolupament de l'Europa actual, fets per l'artista francès Pierre Marquès.

La mostra es va poder veure al passadís de la Biblioteca del Palau del Parlament entre el 5 i el 15 de març del 2024.

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

A.5.6. Mantenir les declaracions institucionals fetes pel Parlament amb motiu de les dates més destacades dels drets de les dones i de les persones LGBTI, i ampliar-les a altres dates, i posar atenció també a altres tipus de diversitat.

Durant el 2024, es van adoptar les següents declaracions:

08.02.2024	Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional de Tolerància Zero amb la Mutilació Genital Femenina El text expressa el «compromís inequívoc» de la cambra amb la lluita per l'eliminació d'aquesta pràctica, «considerada internacionalment com una violació dels drets humans».
07.03.2024	Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de les Dones En el ple celebrat el 7 de març, el Parlament se suma a la commemoració del 8M i reivindica la força dels feminismes.
27.11.2024	Declaració del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones Declaració amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, amb què la institució es compromet a «continuar reforçant les lleis que tenen com a objectiu prevenir i reparar les violències masclistes i totes les lleis que en combaten les causes estructurals» i a «sensibilitzar la ciutadania sobre la necessitat i la urgència d'un canvi cultural i social profund» en aquesta qüestió.



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 asse-nyalades, amb atenció a la diversitat de les dones.

Al llarg del 2024, s'han celebrat els següents actes relacionats amb aquesta acció:

Data	Acte
11.01.2024	<u>Una sessió sobre les xarxes com a espai públic de participació dona inici al cicle «Violència masclista a les xarxes socials», que organitza el Parlament</u> En aquesta primera sessió dedicada a les xarxes socials com a espai públic de participació, han intervingut expertes a escala internacional en aquesta matèria. Amb aquest cicle, el Parlament vol analitzar els impactes de la violència masclista a les xarxes socials sobre les dones amb projecció pública, des de càrrecs electes fins a activistes i periodistes.
25.01.2024	<u>Acte institucional en memòria de les víctimes de l'Holocaust</u> → Referència especial a les víctimes del col·lectiu LGBTI i encesa d'una espelma a càrrec de la Sra. Katy Pallàs Picó, activista, membre de l'associació Famílies LGBTI i membre de la Comissió de Coordinació del Consell Nacional LGBTI. → Presentació de les conclusions sobre el col·lectiu de víctimes LGBTI a càrrec d'alumnes de l'Institut El Sui, de Cardedeu.
14.02.2024	<u>II Jornada de la Pau al Parlament de Catalunya</u> Un dels eixos de la segona taula rodona de la jornada va ser la ponència «Dones, pau i seguretat», a càrrec de la Sra. Blanca Camps-Febrer, investigadora de la Universitat Autònoma de Barcelona.
05.03.2024	<u>El Parlament acull l'exposició «Dones pioneres de la Unió Europea» amb motiu del Dia Internacional de les Dones</u> L'exposició Dones pioneres de la Unió Europea» ha mostrat deu retrats en blanc i negre de dones considerades pioneres de la Unió Europea per la seva contribució a la promoció de valors fonamentals de la Unió com la igualtat, la llibertat, la democràcia, la solidaritat, la diversitat i el respecte dels drets humans.
16.05.2024	<u>El Parlament referma el seu compromís amb els drets de les persones LGBTI en el Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia</u> Acte on l'activista Katy Pallàs va llegir el manifest del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals, text en què es demanava, entre altres aspectes, que s'aprovi una llei trans catalana o la modificació de la llei contra l'LGBTI-fòbia per a adaptar-la als reptes actuals.
23.10.2024	<u>El Parlament commemora el desè aniversari de l'aprovació de la Llei 11/2014 pels drets de les persones LGBTI</u> Acte impulsat pel Consell Nacional LGBTI per commemorar el desè aniversari de l'aprovació de la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La commemoració va servir per valorar la llei i els avenços que ha comportat, però també per posar l'accent en la feina que manca per fer i en la importància de lluitar pels drets LGBTI.
27.11.2024	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones amb un acte i amb una declaració que s'ha llegit en el ple</u> El Parlament va commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones amb un acte a l'escala d'honor, en què es van col·locar dinou roses blanques en record de cadascuna de les víctimes mortals per femicidi el 2024 a Catalunya.



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

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

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

Amb aquest fil conductor, l'11 de gener de 2024 va tenir lloc la primera sessió del cicle sota el títol «Les xarxes socials: un espai públic de participació». Aquesta taula rodona va ser moderada per la I. Sra. Jenn Díaz, diputada, relatora de la sessió i membre del GTEG, i va comptar amb les intervencions de:

- Sra. Asha Allen, directora del Programa d'expressió en línia i espai cívic de l'oficina europea del Center for Democracy and Technology
- Sra. Eva Cruells López, coordinadora de la línia d'atenció i suport a les violències masclistes digitals Fembloc
- Sra. Laia Serra Perelló, advocada penalista experta en litigi estratègic sobre violència digital i discursos d'incitació a l'odi
- Sra. Eugenia Siapera, professora d'estudis de la informació i la comunicació a la University College de Dublín

A.5.10. Elaborar un protocol de dol per a l'actuació del Parlament davant els feminicidis, més enllà de la declaració de condemna que es fa en aquests casos a l'inici de cada ple.

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

A partir del 2024, d'acord amb el [Protocol d'actuació davant dels feminicidis](#) del Govern de la Generalitat, s'inclouen en el recompte oficial de feminicidis els feminicidis vinculats, és a dir, els assassinats i homicidis d'una persona propera a una dona en situació de violència masclista, que es produeixen com a extensió o conjuntament a aquesta violència. En molts casos, les víctimes són els fills o filles d'una dona en situació de violència masclista, la qual resta en vida, per a castigar-la o destruir-la psíquicament; és a dir, es tracta d'assassinats i homicidis masclistes per violència vicària.



Durant el 2024, el Ple va fer un minut de silenci davant la façana del Parlament per a condemnar els feminicidis ocorreguts a Catalunya:

Data	Nota De Premsa
24.01.2024	El Parlament condemna un nou feminicidi i fa un minut de silenci en record de la víctima
07.02.2024	El Parlament condemna el darrer feminicidi a Catalunya i fa un minut de silenci
05.03.2024	El Parlament fa un minut de silenci per condemnar un nou feminicidi a Catalunya
26.06.2024	El Parlament condemna els darrers onze feminicidis, vuit dones i tres infants víctimes de la violència vicària, i fa un minut de silenci
25.07.2024	El Parlament condemna els dos darrers feminicidis i fa un minut de silenci
05.09.2024	El Parlament condemna els dos darrers feminicidis i fa un minut de silenci
26.11.2024	El Parlament condemna un nou feminicidi

A.5.11. Ampliar els continguts de l'espai web «Parlament i gènere» per a difondre l'actuació del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat.

Durant el 2024, es van actualitzar i reestructurar els continguts de la pàgina [Pla d'igualtat](#).

Arran de la convocatòria d'eleccions, es va actualitzar el contingut de la pàgina [Les dones al Parlament](#), on es pot trobar informació sobre l'evolució de la presència de diputades al Parlament al llarg de les diferents legislatures.

També es va actualitzar la pàgina [Activitat parlamentària i gènere](#) i el contingut de la pàgina [Cicles per la igualtat de gènere](#) per a completar la informació sobre la primera sessió del cicle «Violència masclista a les xarxes socials», que va tenir lloc l'11 de gener de 2024.

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.

Taller «Soc diputat / soc diputada» (secundària, batxillerat i formació professional)

Fins al curs 2023-2024, l'alumnat participant havia 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 s'obre a recollir propostes dels joves sobre temes del seu interès en quatre àrees temàtiques: educació, sanitat, medi ambient i igualtat, i es prioritza, entre els objectius específics del taller, incorporar la perspectiva de gènere en compliment del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya.

També es fomenta la representació paritària dels diferents càrrecs que intervenen en la simulació, i es vetlla perquè les propostes que es recullen i debaten incorporin una perspectiva basada en el respecte als drets humans i els principis democràtics.



Els acords presos pels alumnes defineixen la seva posició conjunta i es fan arribar al col·lectiu de diputats i diputades del Parlament, en el marc de la comissió corresponent, perquè, tot i no ser propostes vinculants, puguin tenir incidència en l'activitat parlamentària. L'objectiu final és facilitar que la veu dels joves pugui tenir impacte en les decisions que es prenen a la cambra.

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

El 2024, el Departament d'Assessorament Lingüístic ha continuat els treballs per a l'establiment de criteris per a l'ús no sexista del llenguatge en els textos parlamentaris. En una primera fase, els responsables del projecte han presentat els treballs fets durant el 2023 a la resta de membres del DAL, que consistien en la consulta de la normativa aplicable, la recopilació i anàlisi d'exemples, i la identificació i categorització dels recursos per a l'ús no sexista del llenguatge, amb l'objectiu de fer una reflexió conjunta sobre els diversos enfocaments que es poden aplicar als criteris. A partir d'aquí, els responsables han avançat en l'elaboració d'una proposta de criteris generals, i també de criteris específics per departament o per tipus de text, segons les necessitats detectades en el procés de recopilació i anàlisi d'exemples.



Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla

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

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

En el marc del mecanisme de seguiment institucional establert l'any anterior, durant el 2024 es van portar a terme les següents accions:

- Es van mantenir tres reunions amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat després de cada reunió del GTEG i posterior Grup de Treball en Equitat de Gènere, Antiracisme i No-discriminació, amb l'objectiu de difondre els acords presos en el grup de treball i per a poder coordinar les accions que van haver de dur a terme els diferents departaments per a executar aquests acords.

- Es va elaborar la memòria anual del 2023 del desplegament del Pla d'igualtat, a partir d'un circuit de recollida de dades prèviament establert.

- Es va dur a terme el treball de camp per a elaborar l'avaluació del Pla d'igualtat, que ha comportat, a banda de la recollida de dades i de documents rellevants, la realització d'un conjunt d'entrevistes i una enquesta:

- Entrevistes: s'han dut a terme entrevistes amb els responsables del desplegament del Pla d'igualtat i els coordinadors dels grups parlamentaris per a analitzar la seva experiència com a responsables del desplegament del Pla d'igualtat.

Addicionalment, 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'hi 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 de personal eventual i personal de l'Administració.

- Enquesta: també en el marc de la diagnosi prèvia a l'elaboració del nou pla d'igualtat, es va dur a terme una enquesta per al personal de la cambra, els diputats i diputades, el personal assessor i el personal extern, que inclou periodistes o 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.

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, s'hi van incloure algunes preguntes amb l'objectiu d'avaluar el coneixement i l'efectivitat d'algunes de les accions desplegades del Pla d'igualtat.

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

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya inclou uns objectius estratègics i les accions corresponents, que són objectius específics. Algunes d'aquestes accions comporten una despesa imputable a diversos capítols del pressupost. A l'avantprojecte de pressupost per al 2025



s'han fet diferents dotacions per a poder complir algunes d'aquestes accions per un import total de 117.863,38 euros.

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

El 2024 van canviar les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat dels departaments d'Edicions, Relacions Institucionals, Oficina de Contractació, Oïdoria de Comptes, Serveis Jurídics-Secretaria General i Gabinet de Presidència.

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

El 2024, l'Oficina d'Igualtat va enviar un correu a tot el personal del Parlament en format de butlletí per a donar a conèixer la Memòria sobre el compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 durant l'any 2023.

El butlletí, a més, recollia les accions més destacades que s'han dut a terme en el marc del Pla d'igualtat 2020-2023 durant l'any 2023.

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

Durant el 2024, van aparèixer en el web i en el compte d'X del Parlament les següents notícies relacionades amb la difusió del Pla d'igualtat o de les accions que s'hi inclouen:

Notícies	
16.02.2024	<u>Una delegació de diputades es reuneix amb la presidenta del Parlament de Ginebra en el marc d'un viatge de treball per compartir polítiques d'igualtat de gènere</u>
05.03.2024	<u>El Parlament acull des d'avui l'exposició «Dones pioneres de la Unió Europea» amb motiu del Dia Internacional de les Dones</u>
07.03.2024	<u>El Parlament té per primera vegada més diputades que diputats: 70 dones i 65 homes</u>
11.06.2024	<u>La Mesa de la quinzena legislatura es constitueix per primer cop amb més dones que no homes</u>
27.11.2024	<u>El Parlament commemora el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones amb un acte i amb una declaració que s'ha llegit en el ple</u>

Finalment, es va publicar en el web, a l'apartat «Parlament i gènere», la memòria del 2023 sobre el compliment dels eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.



Annex 1: Indicadors del Pla d'igualtat

Eix 1. La igualtat en l'accés

OE.1.1. Millorar la representativitat social del Parlament

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.1.1. Promoure les llistes cremallera, per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.1.a. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades ¹¹	43,8%
	I.1.1.b. Revisió de la llei aprovada	No
A.1.2. Estudiar la possibilitat d'establir la paritat de gènere en els caps de llista quan una candidatura electoral presenta, simultàniament, llistes en més d'una circumscripció.	I.1.2. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades	Indicador recollit a l'A.1.1
A.1.3. Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual en els partits polítics, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.3.a. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen pla d'igualtat ¹²	Dades no disponibles
	I.1.3.b. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen protocol contra l'assetjament sexual ¹³	Dades no disponibles
	I.1.3.c. Revisió de la llei aprovada	Sí
A.1.4. Elaborar un dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades en les eleccions al Parlament	I.1.4.a. Informe elaborat	Sí
	I.1.4.b. Proporció de dones en les candidatures electorals dels partits que han obtingut representació	48,8%
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	0
	I.1.5.b. Nombre d'estudiants que fan les pràctiques curriculars, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat ¹⁴	Dones: 0 Homes: 0
A.1.6. Crear un programa de mentoria o mentoria inversa entre membres del Parlament i persones de col·lectius infrarepresentats a la cambra.	I.1.6.a. Nombre de convenis signats amb entitats	0
	I.1.6.b. Nombre de persones que participen en el programa de mentoria o de mentoria inversa, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat	0

11. L'indicador s'ha calculat comptant només les llistes proclamades pels partits que han obtingut representació parlamentària.

12. No es pot calcular l'indicador perquè no s'ha obtingut resposta d'alguns grups parlamentaris.

13. No es pot calcular l'indicador perquè no s'ha obtingut resposta d'alguns grups parlamentaris.

14. Per al càlcul d'aquest indicador s'han inclòs les persones que han fet pràctiques a l'Administració i als grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, d'Esquerra Republicana, de Junts, de Comuns i de la Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra. No es disposa d'informació dels grups parlamentaris del Partit Popular de Catalunya, VOX en Catalunya i Mixt.



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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.1.7. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció, incloent-hi la valoració dels coneixements i mèrits.	I.1.7.a. ERGI revisats	No
	I.1.7.b. Proporció de concursos que inclouen clàusules amb perspectiva de gènere	0
	I.1.7.c. Nombre de sol·licituds desagregat per sexe	Dones: 9 Homes: 9
	I.1.7.d. Nombre de candidats i candidates aptes	Dones: 7 Homes: 9
	I.1.7.e. Nombre de candidats i candidates amb plaça	Dones: 7 Homes: 9
A.1.8. Establir la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball.	I.1.8. Nombre de dones i homes que han integrat els tribunals de selecció	Dones: 40 Homes: 22
A.1.9. Promoció de la inserció laboral de les persones transgènere en el Parlament.	I.1.9. Nombre de persones transgènere contractades	Dades no disponibles

Eix 2. La igualtat
en la capacitat
d'influència

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.1. Introduir la paritat de gènere com a criteri normatiu en la composició de tots els òrgans de decisió, incloent-hi la Mesa del Parlament i les meses de les comissions.	I.2.1.a. RPC revisat	No
	I.2.1.b. Proporció de dones a la Mesa	57,14% (4 dones)
	I.2.1.c. Proporció de dones a la Junta de Portaveus	53,33% (8 dones)
	I.2.1.d. Proporció de dones a les Meses de les Comissions	52,56% (41 dones)
A.2.2. Introduir la paritat de gènere en el nombre de diputats i diputades nomenats per cada grup parlamentari per a formar part de cadascuna de les comissions.	I.2.2.a. RPC revisat	No
	I.2.2.b. Proporció de dones en les comissions parlamentàries	55,23% (248 dones)
A.2.3. Promoure una composició paritària en els càrrecs dels grups parlamentaris, i amb la presència d'almenys una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu.	I.2.3.a. RPC revisat	No
	I.2.3.b. Proporció de dones presidentes dels grups parlamentaris	37,5%
	I.2.3.c. Proporció de dones portaveus dels grups	59%
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.	I.2.4.a. ERGI revisats	No
	I.2.4.b. Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària	59,6%



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.5. Promoure, en igualtat de mèrits, la contractació del personal del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o en el departament corresponent.	I.2.5.a. ERGI revisats	No
	I.2.5.b. Proporció de dones i homes entre les persones contractades	Dones: 6 (75%) Homes: 2 (25%)
A.2.6. Establir el criteri de paritat de gènere en la composició del Consell de Personal.	I.2.6.a. ERGI revisats	No
	I.2.6.b. Proporció de dones en el Consell de Personal	66,7%

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.7. Ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot, com la inclusió dels membres de la Mesa i d'altres situacions relacionades amb la cura de familiars i la lactància.	I.2.7.a. Revisió del RPC	Sí
	I.2.7.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Diputades: 22 Diputats: 61
A.2.8. Promoure la corresponsabilitat entre els diputats, per tal que facin més ús del permís per paternitat i de la delegació de vot corresponent, o d'altres formes d'exercir el vot.	I.2.8.a. Accions informatives dutes a terme (per exemple, l'elaboració d'una circular per a informar tots els diputats i diputades sobre la delegació de vot)	0
	I.2.8.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Consulteu l'indicador I.2.7.b.
A.2.9. Incloure ajustaments en el calendari de sessions del parlament per tal de facilitar la corresponsabilitat (per exemple, en els períodes de vacances escolars).	I.2.9. Ajustaments fets	0
A.2.10. Limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.	I.2.10.a. Revisió del RPC	No
	I.2.10.b. Nombre de comissions específiques en funcionament per període de sessions	Setè període de sessions de la XIII-XIV legislatura: 22 Primer període de sessions de la XV legislatura: 7 Segon període de sessions de la XV legislatura: 9
A.2.11. Elaborar periòdicament un informe sobre l'hora d'inici i de finalització dels plens, incloent-hi l'impacte sobre el personal del Parlament afectat.	I.2.11.a. Informes elaborats	Sí
	I.2.11.b. Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda	23,4%
A.2.12. Adaptar el quadre de permisos i justificacions del personal segons paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	I.2.12. Quadre actualitzat de permisos i justificacions	Sí



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.13. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.	I.2.13.a. Informació incorporada a la intranet	Sí
	I.2.13.b. Nombre d'accions de difusió fetes	0
	I.2.13.c. Nombre d'accions fetes per a promoure la corresponsabilitat dels homes	0
	I.2.13.d. Nombre de permisos concedits relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe ¹⁵	Dones: 2 Homes: 0
A.2.14. Promoure el teletreball en determinats llocs de treball per al personal del Parlament.	I.2.14.a. Anàlisi feta	No
	I.2.14.b. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe	Dades no disponibles
A.2.15. Promoure el teletreball per al personal assessor de tots els grups parlamentaris.	I.2.15.a. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe ¹⁶	Dones: 19 Homes: 26
	I.2.16.a. Enquestes dutes a terme	Sí
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.b. Diferències de gènere dels resultats	---
	I.2.17.a. Elaboració d'un estudi en aquesta matèria, incloent-hi la percepció sobre la temperatura dels espais	No
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.b. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el projecte «Parlament saludable»	No
	I.2.17.c. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el Pla de riscos laborals	No
	I.2.17.d. Nombre de sessions formatives fetes sobre aquesta matèria	0
	I.2.18.a. Codi de conducta revisat	No
A.2.18. Revisar el codi de conducta, el RCP i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.	I.2.18.b. RPC revisat	No
	I.2.18.c. ERGI revisat	No
	I.2.19.a. Codi aprovat	Sí
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.b. Òrgan creat	Sí
	I.2.19.c. Nombre de sol·licituds d'intervenció rebudes	1
	I.2.19.d. Nombre de vegades en què s'ha activat el protocol	1
	I.2.20.a. Existència del document	Sí
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.b. Inclusió en el dossier del diputat o diputada	Sí
	I.2.20.c. Proporció d'electes que l'han signat	91,8% (XIII - XIV leg.) 90,4% (XV leg.)

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

16. Aquest indicador s'ha calculat amb les dades proporcionades pels grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana, Junts, Comuns i la Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra. No es disposa d'informació pels grups parlamentaris del Partit Popular de Catalunya, VOX en Cataluña i Mixt.



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.21. Difondre periòdicament el protocol a què fa referència l'acció 2.19 entre els diputats i diputades, el personal del Parlament i el personal dels grups parlamentaris.	I.2.21.a. Elaboració d'una circular sobre el procediment que s'ha de seguir davant de situacions de conductes discriminatòries i d'assetjament	Sí
	I.2.21.b. Actuacions proactives dutes a terme per a identificar situacions potencials d'assetjament	0
	I.2.21.c. Accions de difusió dutes a terme, incloent-hi les que s'han fet per la intranet	4
A.2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al conjunt del personal del Parlament i dels grups parlamentaris.	I.2.22.a. Accions formatives dutes a terme	0
	I.2.22.b. Nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe	0

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.1. Mantenir el Grup de Treball en Equitat de Gènere com a grup de referència, que es renova a l'inici de cada legislatura, orientat a la promoció de les polítiques d'igualtat al Parlament i presidit pel membre de la Mesa del Parlament que tingui assignada la responsabilitat en aquesta matèria o pel president o presidenta del Parlament.	I.3.1.a. Nombre de reunions fetes	3
	I.3.1.b. Nombre i tipus d'accions promogudes	Eix 1: 0
		Eix 2: 1
		Eix 3: 5
		Eix 4: 0
		Eix 5: 3
		Eix 6: 1
	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	Sí
	I.3.2.b. Nombre de reunions de coordinació tingudes	0
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



Acció	Nom de l'indicador	Valor
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
A.3.5. Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats/ades, lletrats/ades, lingüistes i gestors/ores 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	Sí
	I.3.5.b. Nombre de sessions formatives fetes	1
	I.3.5.c. Nombre de participants, desagregat per sexe	Dones: 8 Homes: 6
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	24
	I.3.6.b. Proporció que representen sobre el nombre total de recursos del fons documental	4%
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
	I.3.7.b. Nombre de col·laboracions establertes	2
	I.3.7.c. Xarxa d'intercanvi d'informació creada	Sí
	I.3.7.d. Nombre de convenis amb el món acadèmic establerts per a l'intercanvi d'informació	2
A.3.8. 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	1
	I.3.8.b. Composició de gènere de la delegació del Parlament ¹⁷	Homes: 0 Dones: 3

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.9. Crear una unitat per a impulsar la igualtat de gènere, sigui una oficina d'igualtat o un organisme equivalent.	I.3.9.a. Estructura creada	Sí
	I.3.9.b. Pressupost assignat	227.730,06 euros
A.3.10. Elaborar un informe d'impacte de gènere dels ERGI.	I.3.10. Informe d'impacte de gènere elaborat	No
A.3.11. Incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.	I.3.11. Nombre d'informes d'impacte de gènere sobre el pressupost del Parlament	0
A.3.12. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del Parlament en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, incloent-hi formació competencial especialitzada per al lloc de treball.	I.3.12.a. Nombre de sessions formatives fetes	4
	I.3.12.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica en matèria de gènere	Dones: 29 Homes: 13

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



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.13. Impartir formació per a la promoció del lideratge femení.	I.3.13.a. Nombre de sessions formatives dutes a terme	0
	I.3.13.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica	0
	I.3.13.c. Nombre de personal que ha passat a ocupar posicions de lideratge desagregat per sexe	Dones: 1 Homes: 0
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	Dades no disponibles
	I.3.14.b. Nombre d'indicadors de gènere creats	156
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	13
A.3.16. Elaborar un estudi sobre les desigualtats de gènere que es puguin donar en l'espai del Parlament i que afectin col·lectius sense una vinculació laboral directa amb la institució.	I.3.16. Estudi elaborat	No
A.3.17. Signar convenis interparlamentaris o amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista.	I.3.17. Convenis signats	0

Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.4.1. Actualitzar la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, d'acord amb la recomanació de la Unió Interparlamentària de revisar aquest tipus de llei almenys un cop cada 10 anys, seguint les indicacions del Conveni d'Istanbul.	I.4.1. Actualització duta a terme	Sí
A.4.2. Impulsar mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les lleis tramitades per les comissions legislatives.	I.4.2. Nombre de lleis aprovades que inclouen mesures d'acció positiva	Dades no disponibles



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.4.3. Preparar un qüestionari, que ha d'omplir cada comissió parlamentària, sobre els objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.	I.4.3.a. Qüestionari elaborat	Sí
	I.4.3.b. Nombre d'objectius d'igualtat de gènere identificats en aquests qüestionaris	Dades no disponibles
A.4.4. Elaborar esmenes de transversalitat de gènere de la Comissió d'Igualtat i Feminismes per a incorporar-les en el treball d'altres comissions parlamentàries, a partir dels informes i les opinions recollides.	I.4.4.a. Informe de seguiment elaborat	No
	I.4.4.b. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere elaborades	0
	I.4.4.c. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere incorporades en el treball de la resta de comissions parlamentàries	0
A.4.5. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu.	I.4.5.a. Guia elaborada	Sí
	I.4.5.b. Inclusió de la guia en el dossier del diputat o diputada	Sí
A.4.6. Incorporar els informes d'impacte de gènere (IIG) en totes les iniciatives legislatives que es tramitin, al marge que s'iniciïn com un projecte de llei o una proposició de llei.	I.4.6.a. RPC revisat	No
	I.4.6.b. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis aprovades	0 %
	I.4.6.c. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis tramitades	21,3 %

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.4.7. Augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern duta a terme pel conjunt de les comissions parlamentàries, incloent-hi l'aplicació dels convenis i els tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere.	I.4.7.a. Nombre d'interpel·lacions, mocions i resolucions en matèria d'igualtat de gènere	Interpel·lacions: Dades no disponibles Any 2024, XIII-XIV legislatura: • Mocions: 1 (3,8 %) • Resolucions: 8 (13,3%) Any 2024, XV legislatura: • Mocions: 3 (9,1 %) • Resolucions: 1 (5,3%)
	I.4.7.b. Nombre de persones expertes en igualtat de gènere que compareixen en comissió	Dades no disponibles
A.4.8. Convocar plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI.	I.4.8. Nombre de plens monogràfics duts a terme	0
A.4.9. Analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en la tramitació del pressupost de la Generalitat i en el seu seguiment.	I.4.9.a. Nombre d'indicacions de transversalitat de gènere fetes	0
	I.4.9.b. Nombre d'indicadors de gènere recollits en l'informe de la Sindicatura de Comptes	Dades no disponibles



Acció	Nom de l'indicador	Valor
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	1
	I.4.10.b. Nombre total de grups d'interès registrats	32

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

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

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.6. Mantenir les declaracions institucionals fetes pel Parlament amb motiu de les dates més destacades dels drets de les dones i de les persones LGBTI, i ampliar-les a altres dates, i posar atenció també a altres tipus de diversitat.	I.5.6.a. Nombre de declaracions del Parlament fetes	1
	I.5.6.b. Nombre de declaracions de la Junta de Portaveus fetes	2
	I.5.6.c. Nombre de declaracions de la Presidència fetes	0



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.7. Organitzar anualment actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, incloent-hi les diades assenyalades, amb atenció a la diversitat de les dones.	I.5.7.a. Periodicitat de les sessions dels cicles vigents	No s'ha establert cap periodicitat
	I.5.7.b. Nombre de sessions anuals	7
A.5.8. Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.	I.5.8.a. Acte dut a terme	XIII-XIV legislatura: Sí XV legislatura: No
	I.5.8.b. Nombre i tipus de participants	Sessió organitzada durant la XIII - XIV legislatura: • Diputades: 59 • Representants dels grups parlamentaris: 9 • Representants del CNDC: 72
A.5.9. Elaborar una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials.	I.5.9. Nombre de mesures de suport adoptades	0
A.5.10. Elaborar un protocol de dol per a l'actuació del Parlament davant de 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
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»	80%
	I.5.11.b. Dades desagregades per sexe de la composició de l'hemicicle, els òrgans de decisió i les comissions	Sí
	I.5.11.c. Dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global i per departaments)	No
	I.5.11.d. Visibilització al web de les primeres diputades i presidentes del Parlament	Sí
	I.5.11.e. Disponibilitat dels enllaços als estudis o els informes publicats pel Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació	Sí
	I.5.11.f. Informació penjada al web sobre la política d'igualtat del Parlament (diagnosi del Pla d'igualtat, Pla d'igualtat, Protocol contra l'assetjament, etc.)	Sí
A.5.12. Incorporar informació sobre les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.	I.5.12. Informació incorporada en la descripció històrica del Parlament que consta en el web	Sí
A.5.13. Dissenyar materials educatius i de difusió de la tasca del Parlament de manera que es faci visible el compromís de la institució en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI i el paper històric de les dones en la política catalana.	I.5.13. Nombre de materials disponibles amb perspectiva de gènere	3
A.5.14. Augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament.	I.5.14. Nombre d'aspectes incorporats a les visites guiades	9



Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.15. Habilitar una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics.	I.5.15. Espai habilitat	No
A.5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari del llenguatge per als textos i les comunicacions del Parlament, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.	I.5.16. Recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies, com ara textos juridicoadministratius, textos periodístics i de divulgació, textos protocol·laris, textos d'impuls al Govern i textos normatius.	No

OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.17. Reduir la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament.	I.5.17. Nombre de dones i homes designats	Dones: 73 Homes: 70
A.5.18. Actualitzar la Llei 6/2010, del procediment de designació dels senadors que representen la Generalitat al Senat, per a incorporar-hi el manteniment de la composició paritària en els casos de substitució durant la legislatura.	I.5.18.a. Revisió de la llei aprovada	No
	I.5.18.b. Revisió del RPC	No
A.5.19. Reduir la bretxa de gènere amb la concessió de les medalles d'honor del Parlament a persones i entitats que s'hagin distingit per la defensa dels drets de les dones i dels drets de les persones LGBTI.	I.5.19.a. Nombre de dones i homes a qui s'han concedit medalles d'honor	¹⁸
	I.5.19.b. Tipus d'entitats premiades	Religiosa
A.5.20. Establir una convocatòria de premis per a fomentar l'estudi de la igualtat de gènere i la diversitat en la representació política a les institucions catalanes.	I.5.20.a. Convocatòria establerta	No
	I.5.20.b. Nombre de persones premiades, desagregat per sexe	0

18. L'any 2024 la Medalla d'Honor es va concedir al monestir de Montserrat amb motiu del mil·lenari de la seva fundació. Per tant, com que no es va lliurar a títol personal, no es poden recollir les dades desagregades per gènere.



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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.6.1. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.	I.6.1.a. Mecanisme de supervisió de les accions creat	Sí
	I.6.1.b. Nombre d'informes de seguiment elaborats	1
	I.6.1.a. Accions de difusió interna d'aquests informes	1
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	117.863,38 €
A.6.3. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament de l'Administració parlamentària.	I.6.3.a. Persones nomenades	Dones: 13 Homes: 3
	I.6.3.b. Nombre de reunions de coordinació fetes	3
A.6.4. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Parlament.	I.6.4.a. Nombre de reunions informatives fetes	0
	I.6.4.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes	2 butlletins informatius
	I.6.4.c. Accions de difusió des de la intranet	0
A.6.5. Difondre el Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.	I.6.5.a. Nombre de notícies i comunicacions sobre l'adopció i el desenvolupament del Pla d'igualtat aparegudes en els canals de comunicació institucional del Parlament	7
A.6.6. Registrar el Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	I.6.6. Pla d'igualtat registrat	No



Annex 2: Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual



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

Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual

Recursos humans, prevenció de riscos laborals i polítiques socials

Divulgació, reflexió i debat - Estratègica

Codi: 10014/2024-1

Presentació

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós, digne i igualitari, a la salut i a no patir cap discriminació en el lloc de treball.

L'assetjament psicològic laboral i l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions a la feina, atempten contra aquests drets. És per això, que l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha adquirit el compromís institucional per erradicar totalment aquests tipus de conducta i, així, poder garantir la seguretat i salut de les persones que poden patir aquests tipus de situacions. Aquest compromís s'ha traduït en la implantació i aplicació de dos protocols d'actuació davant d'aquestes situacions.

Objectius

Donar a conèixer els protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, així com les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials dels departaments de la Generalitat de Catalunya, incloent-hi el personal dels serveis penitenciaris, el personal del cos de bombers i el personal del cos d'agents rurals i personal estatutari de l'Institut Català de la Salut. Personal del sector públic institucional de la Generalitat de Catalunya. Es prioritzarà el personal tècnic que treballa en les unitats de prevenció de riscos laborals.



Programa

9.30 h - 9.40 h Benvinguda i presentació a càrrec de Jaume López Hernández, director general de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

9.40 h 10.30 h Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Conceptes tècnics i metodologia d'investigació, a càrrec d'Eugènia Gómez Canal, responsable de Psicosociologia Aplicada. Àrea de Bon Govern i de la Inspecció General de Serveis de Personal. Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

10.30 h - 11.15 h Modificacions del nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Aspectes preventius units als Protocols, a càrrec de Susana Pérez Albert, tècnica superior i tècnica de prevenció. Àrea de Bon Govern i de la Inspecció General de Serveis de Personal. Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

11.15 h a 11.45 h Descans

11.45 h - 12.30h Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a càrrec d'Albert Fernández, inspector de l'Àrea de Bon Govern i de la Inspecció General de Serveis de Personal. Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

12.30 h - 13.00 h Torn de preguntes

Metodologia

Formació en línia mitjançant la plataforma Zoom

Professorat

Jaume López Hernández, director general de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència

Eugènia Gómez Canal, responsable de Psicosociologia Aplicada, àrea de Bon Govern i Inspecció General de Serveis de Personal. Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

Susana Pérez Albert, tècnica superior, tècnica de prevenció de l'Àrea de Bon Govern i de la Inspecció General de Serveis de Personal. Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

Albert Fernández Duran, inspector de l'Àrea de Bon Govern i de la Inspecció General de Serveis de Personal. Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques. Departament de la Presidència.

Dates i horari

1 Febrer 2024 de 9:30h a 13h

Es farà una pausa de 30 minuts

Lloc

Curs en línia - Barcelona.

Barcelona



Places

500

Hores lectives

3.5

Matrícula

Cal realitzar les inscripcions a través d'ATRI o del circuit establert a les unitats de formació de cada departament o organisme.

Certificat

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

Responsable

Nausica Montllor Moragas

Organització

Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques
Escola d'Administració Pública de Catalunya



Annex 3: Microcurs de Violències masclistes: i jo què...?



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

Microcurs de Violències masclistes: i jo què...?

Suport a polítiques de Govern

Actualització-aprofundiment - Estratègica

Codi: 10510/2024-1

Presentació

La Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes del Departament d'Igualtat i Feminismes, en col·laboració amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, organitza aquest curs amb la finalitat d'oferir una formació bàsica entorn de la identificació i comprensió de les violències masclistes en la nostra quotidianitat.

El curs està dissenyat amb l'objectiu de facilitar eines senzilles per detectar les violències, evitar exercir-les i sensibilitzar-se sobre l'impacte nociu de les violències masclistes i com abordar aquestes situacions.

L'activitat s'estructura en tres mòduls amb una presentació dels continguts, conceptualització dels termes, exemples pràctics i reflexió personal amb proposta de pràctica quotidiana.

Cada mòdul està organitzat en dues parts: un primer capítol amb un petit resum del contingut teòric i els conceptes clau, i un segon capítol on ens centrarem en evidències i pràctiques.

Al final de cada mòdul trobaràs dues preguntes d'autoavaluació.

Objectius

Reflexionar sobre els conceptes clau de les construccions del gènere.

Saber identificar els mites, els imaginaris i les evidències entorn de les violències masclistes.

Aprendre a detectar situacions de violències masclistes en la tasca professional.

Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, universitats públiques, Síndic de Greuges, Sindicatura de Comptes i Parlament i entitats del sector públic institucional de la Generalitat.

Programa

Mòdul 1: A mi què m'importa?

— Sistema cis hetero patriarcat

— Mandats de gènere

Mòdul 2: Masclista jo?

— Piràmide de les Violències Masclistes.



- Manifestacions de violències masclistes visibles i invisibles
- Mòdul 3: Em poso piles, què faig?
- Claus bàsiques i eines per passar a l'acció davant les violències masclistes.

Metodologia

El curs es podrà seguir per mòbil, tauleta o portàtil a través de la plataforma Snackson. L'alumnat anirà completant els diferents mòduls fins a finalitzar el curs.

Aplicació mòbil (Snackson)

Dates i horari

Del 21 d'Octubre al 4 de Novembre

Lloc

Aplicació Mòbil (APP)

Internet

Places

900

Hores lectives

2

Matrícula

A través d'ATRI o del circuit establert per la unitat de formació de cada departament o organisme.

Certificat

S'expedirà un certificat de participació a l'alumnat que assoleixi un mínim del 65% de la puntuació global de l'activitat.

Responsable

Jordi Gutierrez Fernandez

Organització

Direcció General per a l'Eradicació de les Violències Masclistes. Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Activitat finançada pel Fons de Formació Contínua de Catalunya.



Annex 4: Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere



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

Formació especialitzada sobre pressupostos sensibles al gènere

Exp. 003/24

Objectius

L'objectiu principal és donar resposta a l'acció 3.11, d'incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament

Destinataris

El personal d'Oïdoria de Comptes

El personal de la Secretaria General El personal de l'oficina d'igualtat

Programa

- Explicar que són els pressupostos sensibles al gènere
- Ubicar els pressupostos com una eina per implementar la transversalitat de gènere
- Presentar les diferents metodologies que s'estan utilitzant per introduir la perspectiva de gènere en els pressupostos.

Metodologia

Es combinarà l'explicació teòrica amb petits exercicis pràctics.

Professorat

Mònica Gelambí, doctora amb menció de doctorat europeu en Ciències Jurídiques per la Universitat Rovira i Virgili i llicenciada en Ciències Polítiques i de l'Administració per la Universitat de Barcelona. Ha treballat amb diversos departaments de la Generalitat de Catalunya i amb l'Institut Català de les Dones en formacions especialitzades en l'aplicació del principi de transversalitat de gènere en polítiques i serveis. També ha fet formació sobre la transversalitat de gènere al personal que treballa per al Síndic de Greuges de Catalunya.

Durada

2.5 hores

Data

26 de gener de 9.00 a 11.30 hores



Lloc

Sala 2

Places

30 persones

Organització

Departament de Recursos Humans (ext. 6487 o 3147)

Certificat

Caldrà assistir al 100% de les hores del curs per a obtenir-ne el certificat.



Annex 5: Llibres adquirits en suport paper

Llibres comprats per la
biblioteca, en suport paper,
el 2024 sobre feminisme i
igualtat

AGUILAR CESTERO, Raül. *Teresa Claramunt: el feminisme de les desheretades*. Barcelona: UPEC, Universitat Progressista d'Estiu de Catalunya, [2022]

AGUILAR CESTERO, Raül. *Mercè Núñez Targa: la memòria feminista de les presons franquistes i del camp de Ravensbrück*. Barcelona: UPEC, Universitat Progressista d'Estiu de Catalunya, [2022]

CALVO, Carmen. *Nosotras: el feminismo en la democracia* / Carmen Calvo. Barcelona: Planeta, 2024

CHANO REGAÑA, Lorena. *La igualdad en el control de la constitucionalidad en España*. Madrid: Editorial Dykinson, SL, 2024

DI FEBO, Giuliana. *Resistencia y movimiento de mujeres en España: 1936-1976*. [Traducción: Guiomar Eguillor]. [Barcelona]: Icaria, 1979

DÍAZ, Jenn. *Violència en tres actes: de víctima a supervivent*. Barcelona: La Magrana, 2024

DOMINGO, Ennату. *Fusta d'eucaliptus cremada: un relat sobre els orígens i les identitats*. Barcelona: Navona Editorial, 2022

DUCH PLANA, Montserrat. *Pa i roses: píndoles per a una altra història de la Catalunya del segle XX*. Barcelona: Editorial Base, 2023

GARCÍA MÉNDEZ, Esperanza. *La actuación de la mujer en las Cortes de la II República*. [Madrid]: [Ministerio de Cultura], 1979

LARRAZABAL ASTIGARRAGA, Eider. *Cláusulas con perspectiva de género en la contratación pública*. Barcelona: Atelier, [2024]

MARHUENDA, FRANCISCO; SÁNCHEZ-CABEZUDO, Tiffany. *Derechos fundamentales y la igualdad de género: un enfoque integral de la perspectiva de género en la legislación*. València: Tirant lo Blanch, 2024

MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ, Lara. *La igualdad de mujeres y hombres en el constitucionalismo contemporáneo: análisis comparado en el ámbito regional de América Latina*. Granada: Comares, [2023]

MÀTRIA o barbàrie: trenta veus del feminisme català. Júlia Ojeda Caba, Anna Punsoda Ricart i Marta Roqueta-Fernàndez (eds.); Laia Arnau Borràs [i 29 més]. Barcelona: Angle Editorial, 2024

MCAFFEE, Noëlle. *Feminisme: una immersió ràpida*. Traducció: Teresa Corominas Umbert. Barcelona: Tibidabo Edicions, 2023



MUJERES y política: visiones interculturales desde la historia, el arte y la lingüística = Women and politics: intercultural visions from History, Art and Linguistics. M.^a José Ramos Rovi, M.^a Luisa Calero Vaquera y M.^a Dolores García Ramos (eds.). Granada: Editorial Comares, 2023

PANKE, Luciana. *Caminos para el protagonismo femenino*. València: Tirant lo Blanch, 2024

PÉREZ DE LA FUENTE, Oscar. *Igualtat: una immersió ràpida*. Barcelona: Tibidabo Edicions, 2024.

PERSPECTIVA de género en la reparación de graves violaciones de los derechos humanos y su aplicación a las víctimas de la represión franquista: análisis jurídicos, estudios históricos y enfoques comparados. Marcos Criado de Diego, Lorena Chano Regaña (editores); [autors] Marcos Criado de Diego [i 14 més]. Madrid: Editorial Dykinson SL, 2022

ROIG I FRANSITORRA, Montserrat. *Mundo hetero: la teoría feminista de Montserrat Roig*. Barcelona: Paidós, 2024

ROMERO GARCÍA-ARANDA, Carmen. *Mujer trabajadora en la Unión Europea: pasado y presente*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2023

RUBIO-MARÍN, Ruth; Octavio Salazar Benítez. *El orden de género de la Constitución española: lecciones del pasado y propuestas de reconstrucción paritaria*. Granada: Comares, 2024

RUÍZ-RICO RUÍZ, Catalina. *Derecho constitucional antidiscriminatorio desde una perspectiva de género*. València: Tirant lo Blanch, 2024

SANCHIS PÉREZ, Elisa. *Una memoria desatendida: los diarios de Silvia Mistral, Luisa Carnés y Victoria Kent*. Picanya: Edicions del Bullent, 2023

SEGARRA, Marta. *Gènere: una immersió ràpida*. Barcelona: Tibidabo Edicions, 2023



Annex 6: Llibres adquirits en suport digital

Llibres adquirits per la
Biblioteca del Parlament en
matèria d'igualtat.
Suport electrònic.
Exercici 2024
[Biblioteca digital.](#)
[Parlament de Catalunya](#)

CALVO, Carmen. *Nosotras: el feminismo en la democràcia*. Barcelona: Planeta, 2024. 224 p.

DURÁN, Marta; SEGARRA, Araceli. *Expedició al sostre de vidre*. Barcelona: Rosa dels Vents, 2024. 192 p.

FEIXAS I TORRAS, Meritxell. *Dones valentes*. Barcelona: Ara Llibres, 2020. 176 p.

GABANCHO, Patrícia. *El cant de les sibilles: dones d'esquerra davant la crisi, la indignació i la llibertat*. Barcelona: La Magrana, 2015. 208 p.

GENEBAT, Cristina. *Som iguals o no? Interpretant el feminisme*. Barcelona: Rosa dels Vents, 2020. 208 p.

MONTELLÀ I CARLOS, Assumpta. *El silenci dels telers: ser dona a les colònies tèxtils catalanes*. Barcelona: Ara Llibres, 2012. 240 p.

OLTRA, Ariadna. *Soc feminista i no ho sabia: reflexions d'una dona que creia que podia fer (quasi) el mateix que un home*. Barcelona: Rosa dels Vents, 2019. 160 p.

PESSARRODONA, Marta. *Donasses: vint-i-dues dones de pes, protagonistes de la Catalunya moderna*. Barcelona: La Campana, 2023. 328 p.

Llibres en lloguer (modalitat
PPV, pagament per visió)
Suport electrònic.
Exercici 2024
[Biblioteca digital.](#)
[Parlament de Catalunya](#)

ABADÍAS SELMA, Alfredo. *Violencia de género: una exégesis sobre su tipología delictiva*. Madrid: Dykinson, 2023. 204 p.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Tothom hauria de ser feminista*. Barcelona: Fanbooks, 2016. 64 p.

AMORÓS, Celia. *Teoría feminista 1: de la ilustración al segundo sexo*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2014. 384 p.



AMORÓS, Celia. *Teoría feminista 2: del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2014. 352 p.

AMORÓS, Celia. *Teoría feminista 3: de los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2019. 379 p.

AMORÓS PUENTE, Celia. *Mujeres e imaginarios de la globalización: reflexiones para una agenda teórica global del feminismo*. Rosario (Argentina): Ediciones Homo Sapiens, 2022. 335 p.

BATALLÉ PRATS, Iolanda. *Atreveix-te a fer les coses a la teva manera: la revolució del lideratge de les dones*. Barcelona: Destino CAT, 2021. 112 p.

CAPMANY, Maria Aurèlia. *Feliçment, jo sóc una dona*. Barcelona: Educaula 62, 2017. 400 p.

CARMENA, Manuela. *Clara Campoamor: la dona que va aconseguir el sufragi femení al nostre país*. Barcelona: Shackleton Books, 2021. 32 p.

CAVALLO, Mercedes. *Autonomía y feminismos*. Buenos Aires (Argentina): Ediciones Didot, 2023. 416 p.

DÍAZ, Jenn. *Violència en tres actes: de víctima a supervivent*. Barcelona: La Magrana, 2024. 96 p.

DÍAZ VELÁZQUEZ, Auxiliadora (coord.) *La violencia sexual: sus causas y sus manifestaciones*. Madrid: Dykinson, 2023. 311 p.

DOLERA, Leticia. *Morder la manzana: la revolución será feminista o no será*. Barcelona: Planeta, 2018. 288 p.

EL HACHMI, Najat. [Audiollibre] *Sempre han parlat per nosaltres*. Barcelona: Edicions 62. 02 hores i 09 minuts.

FARGAS, Maria Adela. *Les dones en l'Antic Règim*. Barcelona: UOC, 2012. 94 p.

FEDERICI, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, 2020. 112 p.

FERNÁNDEZ DEL RIESGO, M. *Ideología de género y democracia: reflexiones críticas*. Madrid: Dykinson, 2023. 276 p.

FORCADELL, Carme. *Escrivim el futur amb tinta lila*. Barcelona: Destino CAT, 2021. 144 p.

GODAYOL, Pilar. *On són les dones? Vides i manifestos*. Barcelona: Eumo Editorial, 2024. 324 p.

GUTIÉRREZ DEL MORAL, María Jesús. *Mujer, discriminación, odio y creencias*. Madrid: Dykinson, 2024. 182 p.

HARMANGE, Pauline. *Jo, els homes, els detesto*. Barcelona: Destino CAT, 2020. 112 p.

HUSTVEDT, Siri. *La dona que mira els homes que miren a les dones*. Barcelona: Edicions 62, 2017. 416 p.

INJUSTICIAS de género en un mundo globalizado: conversaciones con la teoría de Nancy Fraser. Rosario (Argentina): Ediciones Homo Sapiens, 2014. 212 p.



KERN, Leslie. *Ciudad feminista: la lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres*. Manresa: Bellaterra Edicions, 2021. 185 p.

MÀTRIA o barbàrie: trenta veus del feminisme català. Barcelona: Angle Editorial, 2024. 283 p.

La MUJER ante los retos del trabajo 4.0. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2023. 245 pàgines. Biblioteca Digital Aranzadi

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

OLID, Bel. *A contrapel: o per què trencar el cercle de depilació, submissió i autoodi*. Barcelona: Destino CAT, 2020. 80 p.

RODRÍGUEZ BAHAMONDE, Rosa (coord.) *Protección de las víctimas de violencia de género y sexual: aspectos legales y procesales*. Madrid: Dykinson, 2023. 203 p.

ROSADO, Elisa. *Qui parla i qui calla: comunicació i (des)igualtat entre dones i homes*. Vic: Eumo Editorial, 2023. 224 p.

SÁNCHEZ, María. *Tierra de mujeres: una mirada íntima y familiar al mundo rural*. Barcelona: Seix Barral, 2019. 192 p.

TORRES RAMÍREZ, Isabel de. *Miradas desde la perspectiva de género*. Madrid: Narcea, S.A. Ediciones, 2014. 216 p.

VALLS LLOBET, Carme. *Mujeres invisibles para la medicina*. Madrid: Capitán Swing Libros, 2020. 488 p.

VASALLO, Brigitte. *Mentes insanas: ungüentos feministas para males cotidianos*. Barcelona: RBA Libros, 2020. 240 p.



Annex 7: Avantprojecte de pressupost del Parlament de Catalunya per a l'exercici del 2025.

Anàlisi de la bretxa salarial de gènere

El 14 de gener de 2020, la Mesa va aprovar el primer Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya, amb una vigència de quatre anys (2020-2023). Al desembre del 2023, la Mesa va prorrogar el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 fins que no s'aprovi el nou pla, previst per al període 2024-2027.

L'acció 3.11 del Pla d'igualtat estableix que el pressupost del Parlament incorporarà la perspectiva de gènere. En aquesta memòria s'analitza la bretxa salarial de gènere.

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

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

Procediment de l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere

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

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

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



Població analitzada

La població considerada és tot el personal al servei de l'Administració parlamentària i els diputats la retribució dels quals va a càrrec del pressupost del Parlament, a partir de les dades d'ocupació del mes de gener d'aquest exercici 2024.

Quadre 1. Població total analitzada per collectius

Collectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% Total	Nombre	% Total	
Funcionaris	110	43,65%	142	56,35%	252
Eventuals	13	52,00%	12	48,00%	25
Assistents de grup	39	47,56%	43	52,44%	82
Diputats	66	49,25%	68	50,75%	134
TOTAL	228	46,25%	265	53,75%	493

Divisió en blocs

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

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

Quadre 2. Població del bloc A per collectius

Collectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% Total	Nombre	% Total	
Funcionaris	110	43,65%	142	56,35%	252
Eventuals	13	52,00%	12	48,00%	25
Assistents de grup	39	47,56%	43	52,44%	82
TOTAL	162	45,13%	197	54,87%	359

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

Quadre 3. Població de diputats per càrrecs de representació

Diputats	Homes	Dones	Total
MESA	3	4	7
President/a	0	1	
Vicepresident/a	0	2	
Secretari/ària	3	1	
PORTAVEUS	21	14	35
President/a	5	1	
Portaveu adjunt/a a	3	4	
Portaveu adjunt/a b	5	2	
Portaveu adjunt/a c	8	7	
RESTA DE DIPUTATS	42	50	92
Reste de diputats	42	50	
Total general	66	68	134

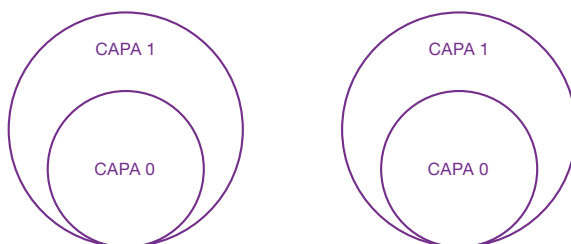


Descripció de les capes

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

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

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



Resultats per blocs

Bloc A: personal al servei de l'Administració parlamentària

Taula 1. Bretxa salarial de gènere global del bloc A

Bretxa salarial	
Jornada real	Jornada teòrica completa
0,12%	-0,08%

Nota: un percentatge positiu indica que existeix bretxa salarial

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

	Bretxa salarial		
	Funcionaris	Eventuals	Assistents de grup
Jornada real	-0,22%	11,39%	-3,41%
Jornada completa	-0,45%	11,39%	-3,41%

Nota: un percentatge positiu indica que existeix bretxa salarial



Bloc B: diputats

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

Bretxa salarial		
CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
-3,57%	3,10%	2,43%

Nota: un percentatge positiu indica que existeix bretxa salarial

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

Bretxa salarial				
	Nombre	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
Mesa	7	-33,28%	-33,29%	No aplica
Portaveus	35	0,00%	2,04%	No aplica
Resta de diputats	92	0,00%	No aplica	1,61%
GLOBAL	134	-3,57%	3,10%	2,43%

Nota: un percentatge positiu indica que existeix bretxa salarial

Conclusions

A continuació s'exposen els resultats de l'anàlisi i les dades més destacades.

→ Les dones constitueixen el 53,75% de la població analitzada i els homes el 46,25%. El percentatge d'homes només és superior al percentatge de dones en el col·lectiu d'eventuals.

→ Pel que fa al col·lectiu del personal al servei de l'Administració parlamentària es pot concloure el següent:

- La retribució bruta mitjana dels homes és un 0,12% més elevada que la de les dones quan es considera la jornada real. En canvi, si es considera la jornada teòrica completa, no hi ha diferència retributiva. Això indica que les dones són les que majoritàriament sol·liciten una jornada reduïda per cura de fills o de grans.

- Si analitzem per perfils, no s'observa bretxa salarial entre els funcionaris ni entre els assistents de grup. De fet, la retribució dels assistents dones és una mica superior a la dels homes, un 3,41%. Per contra, en els eventuals s'observa una bretxa de l'11,39% perquè la retribució dels homes és més elevada que la de les dones.

→ En el col·lectiu dels diputats, es formulen les conclusions següents:

- Si només es tenen en compte les assignacions, la retribució bruta mitjana de les dones és superior a la dels homes en un 3,57%. En canvi, quan s'inclou el complement per càrrec dels portaveus, la retribució bruta mitjana dels homes és superior a la de les dones en un 3,10% i en un 2,43% quan s'inclou el complement per càrrec de comissions. Per tant, els homes perceben complements més elevats que les dones.



- En el collectiu de membres de la Mesa, la retribució bruta mitjana anual de les dones és molt superior a la retribució bruta mitjana anual dels homes, en tots els casos en més d'un 33%. Cal dir que, en tractar-se d'un collectiu molt reduït, la bretxa salarial pel que fa als membres de la Mesa pot variar significativament en funció de qui ocupa, en el moment de l'anàlisi, els tres llocs més remunerats.
- En el collectiu de portaveus, si només es tenen en compte les assignacions, no hi ha cap diferència retributiva, mentre que quan s'incorpora el complement, la bretxa incrementa i la retribució mitjana dels homes és un 2,04% superior a la de les dones.
- En la resta de diputats no hi ha diferència retributiva, i només quan s'incorpora el complement per càrrec de comissions les retribucions dels homes són superiors a les de les dones en un 1,61%.

Vinculació del pressupost amb el Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya inclou objectius estratègics i les accions corresponents, que són objectius específics. Algunes d'aquestes accions comporten una despesa imputable a diversos capítols del pressupost.

En aquest avantprojecte de pressupost s'han inclòs diferents dotacions per a poder complir algunes d'aquestes accions per valor de **284.593,38 euros**. Les partides vinculades al pressupost en relació amb l'equitat de gènere, l'antiracisme i la no- discriminació són les següents:

Despesa vinculada a l'equitat de gènere, l'antiracisme i la no-discriminació	Pressupost 2025			TOTAL
	Despeses de personal (capítol 1)	Inversions (capítol 6)	Serveis (capítol 2)	
Recursos Humans	166.730,00	0,00	2.500,00	169.230,00
Oficina d'Igualtat	166.730,00	0,00	0	166.730,00
Formació en matèria d'igualtat de gènere	0,00	0,00	2.500,00	2.500,00
Secretaria General	0,00	0,00	102.950,00	102.950,00
Lloguer d'immobilitzat per l'organització de conferències, cicles o jornades	0,00	0,00	26.450,00	26.450,00
Organització i muntatge d'exposicions	0,00	0,00	2.000,00	2.000,00
Despeses d'actes institucionals, conferències, jornades i reunions	0,00	0,00	10.000,00	10.000,00
Elaboració d'informes, enquestes i estudis	0,00	0,00	40.000,00	40.000,00
Serveis de la comissió d'abordatge i d'atenció psicològica	0,00	0,00	21.000,00	21.000,00
Dietes i altres indemnitzacions	0,00	0,00	3.500,00	3.500,00
Infraestructures, Equipaments i Seguretat	0,00	0,00	11.463,38	11.463,38
Subministrament de productes d'higiene	0,00	0,00	11.463,38	11.463,38
Gestió Documental i Recursos d'Informació	0,00	800,00	150,00	950,00
Accés a bases de dades	0,00	0,00	150,00	150,00
Fons bibliogràfic	0,00	800,00	0,00	800,00
Total general	166.730,00	800,00	117.063,38	284.593,38



Annex 8: Jornada sobre el deure d'intervenció en el marc de la igualtat de tracte i la no- discriminació



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

Jornada sobre el deure d'intervenció en el marc de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Suport a polítiques de Govern

Bàsica - Estratègica

Codi: 10420/2024-1

Presentació

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

Concretament, en l'article 32 estableix que el personal, funcionari o laboral, amb especial èmfasi en el cas dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, assistència, atenció i recuperació, tenen el deure de comunicar als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent tota situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència.

La Llei 19/2020 també obliga l'Administració pública a disposar d'un protocol d'actuació davant situacions de discriminació que permeti als professionals poder comunicar aquelles situacions de les quals són coneixedors i dotar-los d'eines per poder gestionar-les.

Es fa palès que cal continuar aprofundint en la garantia de la igualtat de tracte i la no-discriminació, promocionant i protegint els drets humans en el conjunt de les polítiques públiques, i aplicant la perspectiva de gènere interseccional.

Objectius

- Conèixer el protocol del deure d'intervenció en casos de discriminació en l'Administració pública.
- Conèixer els instruments que proporciona la Llei 19/2020 per fer front a les diferents formes de discriminació en el nostre context.
- Garantir la formació obligatòria, inicial i continuada, i la sensibilització adequades sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació.



Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic institucional

Programa

1. Introducció a la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
2. Marc conceptual: formes de discriminació.
3. Abast del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.
4. Àmbits d'aplicació material del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.
5. El protocol del deure d'intervenció davant de situacions de discriminació.
6. Principis d'actuació.
7. Infraccions administratives en matèria d'igualtat de tracte.

Nota

L'EAPC es reserva el dret a modificar el programa de l'activitat formativa i a introduir canvis en la metodologia del curs. Així mateix, es reserva el dret a modificar les dates o horaris per motius d'organització. Es considerarà definitiu el redactat de la comunicació d'admissió a l'activitat, i s'informarà de qualsevol canvi posterior a l'alumnat admès.

Metodologia

Formació en línia amb possibilitat d'interacció i espai per al debat i el diàleg, i per a la resolució de dubtes. La participació de l'alumnat es vehicularà a través de l'espai de preguntes i respostes del zoom.

Professorat

Olga Batallé
Jurista de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació
Gina Cortés
Mediadora de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació

Dates i horari

19 de juny, de 9.30 a 11.30h

Lloc

Curs en línia.
Internet

Places

100

Hores lectives

2



Matrícula

Cal realitzar les inscripcions a través dels/de les responsables de formació de cada departament o organisme

Certificat

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

Responsable

Francesc Xavier Moreno de Haro

Organització

Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació

Escola d'Administració Pública de Catalunya

Activitat finançada pel Fons de Formació Contínua de Catalunya.



