

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

DEL PARLAMENTO DE CATALUÑA
2020-2023



PARLAMENT DE CATALUNYA

Evaluación del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023

Octubre de 2025 (original en catalán)
Febrero de 2026 (traducción al español)

Autora
Helena Argerich i Terradas

Equipo de trabajo
Noemí Osorio Blas
Helena Argerich i Terradas

Editor
Parlamento de Cataluña
Parc de la Ciutadella, s/n
08003 Barcelona
Tel. 933 046 500
<https://www.parlament.cat/>

Índice

Antecedentes	5
Metodología	6
Equipo evaluador	6
Objetivos y alcance de la evaluación	7
Criterios de evaluación	9
Recogida de datos	10
Eje 1. La igualdad de acceso	14
OE.1.1. Mejorar la representatividad social del Parlamento	14
OE.1.2. Garantizar la igualdad y promover la diversidad en la contratación y promoción del personal	22
Eje 2. La igualdad en la capacidad de influencia	27
OE.2.1. Garantizar la capacidad de influencia de mujeres y hombres en el seno del Parlamento	27
OE.2.2. Incorporar la perspectiva de género en la estructura y la organización del Parlamento	33
Eje 3. El peso de la perspectiva de género en la actividad parlamentaria	75
OE.3.1. Reforzar las estructuras y las herramientas de la transversalidad de género en el trabajo parlamentario	75
OE.3.2. Reforzar las estructuras y las herramientas de la transversalidad de género en la Administración parlamentaria	95
Eje 4. La producción legislativa con perspectiva de género	118
OE.4.1. Transversalizar de manera efectiva la perspectiva de género en la función legislativa	118
OE.4.2. Transversalizar de manera efectiva la perspectiva de género en la función supervisora	124
Eje 5. La igualdad de género en la función simbólica del Parlamento	129
OE.5.1. Aplicar la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en la gestión de los espacios	129
OE.5.2. Reforzar el compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación en la comunicación	134
OE.5.3. Impulsar el reconocimiento de las mujeres	150
Eje 6. Puesta en práctica y seguimiento del Plan de igualdad	155
O.E.6.1. Garantizar el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad	155
Conclusiones	170
Anexo I. Guión para las entrevistas a las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios	175
Anexo II. Guión para las entrevistas a las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de género de cada centro gestor	177
Anexo III. Guión para las entrevistas Al colectivo de diputados y diputadas	179
Anexo IV. Guión para las entrevistas al personal de la Administración parlamentaria y al personal eventual	181
Anexo V. Preguntas de la encuesta de opinión al personal sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los derechos de las personas LGBTI en el Parlamento de Cataluña	183



Antecedentes

El Parlamento de Cataluña se ha dotado de un plan de igualdad con el objetivo de erradicar el patriarcado de la institución y situarse entre las cámaras más avanzadas de Europa en igualdad de género.

En septiembre de 2018 se creó el Grupo de Trabajo en Equidad de Género (GTEG), actualmente Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No Discriminación (GEGAN),¹ con los objetivos, por un lado, de supervisar los trabajos de la diagnosis de la situación de la igualdad de género en el Parlamento de Cataluña y, por otro, de elaborar un plan de igualdad de género de la institución.

Así, en enero de 2020, la Mesa, con el apoyo de todos los grupos y subgrupos parlamentarios, aprobó el Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023. Se trata de una experiencia pionera que se concreta en un plan de acción con medidas y objetivos estratégicos que deben servir para avanzar hacia la igualdad efectiva.

El Plan incluye ochenta y cuatro acciones destinadas a todos los colectivos que trabajan en el Parlamento (diputados y diputadas, personal de la cámara y personal asesor de los grupos parlamentarios), organizadas en seis ejes:

- Eje 1. La igualdad en el acceso
- Eje 2. La igualdad en la capacidad de influencia
- Eje 3. El peso de la perspectiva de género en la actividad parlamentaria
- Eje 4. La producción legislativa con perspectiva de género
- Eje 5. La igualdad de género en la función simbólica del Parlamento
- Eje 6. Puesta en práctica y seguimiento del Plan de igualdad

Los cinco primeros ejes corresponden a la misma estructura de la diagnosis sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se realizó previamente a la elaboración del Plan de igualdad, y que se basó en la metodología del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) para elaborar auditorías con perspectiva de género para parlamentos.² A estos cinco ejes se añade un sexto eje sobre la puesta en práctica y el seguimiento del Plan de igualdad.

Inicialmente se previó que el Plan de igualdad estuviera vigente durante el período 2020-2023, pero en diciembre de 2023 la Mesa aprobó una prórroga hasta que no se aprobara el nuevo plan para el período siguiente.

Previamente, en junio de 2023, el GTEG impulsó la evaluación del Plan de igualdad y aprobó el plan de trabajo para la elaboración del plan de igualdad para el nuevo período.

1. Acuerdo de Mesa de 25 de septiembre de 2024, sobre la creación, composición y funciones del Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No Discriminación (GEGAN). BOPC 53/15, 4.10.2024, p. 4-6.

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



Metodología

Equipo evaluador

El equipo de la Oficina de Igualdad del Parlamento, formado por una técnica de igualdad y una gestora de igualdad, ha llevado a cabo la evaluación del Plan de Igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.

En cambio, la diagnosis y la elaboración del Plan de igualdad fueron realizadas por un equipo externo, bajo la supervisión y liderazgo del Grupo de Trabajo en Equidad de Género (GTEG).³ En ese momento, la Administración parlamentaria no disponía de recursos internos ni de la experiencia necesaria para desempeñar esta tarea.

A raíz del desarrollo del Plan de igualdad, el Parlamento creó la Oficina de Igualdad, con el objetivo de proporcionar experiencia técnica, velar por el cumplimiento del Plan de igualdad y apoyar al GTEG en su función de impulsar el desarrollo del Plan.

En el contexto actual, se ha optado por un equipo interno para llevar a cabo la evaluación del Plan de igualdad. En primer lugar, la Administración parlamentaria ya dispone de recursos con expertise en el ámbito de igualdad de género; en segundo lugar, la Oficina de Igualdad es lo suficientemente nueva para poder evitar sesgos de parcialidad;⁴ en tercer lugar, un equipo interno permite aprovechar las sinergias, el conocimiento institucional y las relaciones de confianza tejidas entre la Oficina de Igualdad y las personas responsables del desarrollo del Plan de igualdad de cada departamento, y, finalmente, se opta por un equipo interno con la expectativa de que los aprendizajes de la evaluación sean más permeables en la elaboración del nuevo plan de igualdad.

Además del equipo evaluador que ha pilotado la recogida de datos, el análisis y la redacción del informe, la evaluación se ha hecho en coordinación con las personas responsables del desarrollo del Plan de igualdad de cada departamento y con las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios,⁵ ya que el Plan de igualdad también otorga responsabilidades a los grupos parlamentarios para su desarrollo. Esta coordinación ha consistido en la realización de entrevistas para recabar su conocimiento y experiencia en el desarrollo del Plan, y la recogida de sugerencias a partir de un primer borrador de la evaluación elaborado por la Oficina de Igualdad.

3. El Grupo de Trabajo en Equidad de Género, actualmente Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No Discriminación, está compuesto por las personas de la Mesa que se ocupan de esta materia, una de ellas en calidad de coordinadora del grupo de trabajo; por representantes de todos los grupos parlamentarios que hayan suscrito el compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso psicológico o sexual y, actualmente, también la Declaración de compromiso con las políticas de igualdad del Parlamento; por una persona en representación del Gabinete de Presidencia; por una persona en representación del Consejo de Personal; por un letrado o letrada, y por la técnica de igualdad.

4. La Oficina de Igualdad no entra plenamente en marcha hasta julio de 2022, dos años y medio después de la entrada en vigor del Plan de igualdad.

5. Se invitó a participar a todas las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios existentes durante la XIII-XIV legislatura, pero el Grupo Parlamentario de VOX y el Grupo Mixto, que en aquel momento estaba formado por tres miembros del Partido Popular, no respondieron a la invitación.



Objetivos y alcance de la evaluación

Para la evaluación del Plan de igualdad, de acuerdo con la metodología del Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas, se ha aplicado la teoría del cambio. «Elaborar la teoría del cambio permite identificar las dimensiones sobre las que una política, programa o proyecto pretendía incidir, y determinar y describir qué recursos y actividades planteaba para transformar la realidad y, por tanto, valorar cómo y en qué medida ha cumplido estos objetivos».⁶ Es decir, aplicar la teoría del cambio permite analizar la totalidad del proceso para evaluar si se ha logrado el impacto esperado con el objetivo de contribuir a una transformación estructural.

Para ello, es importante identificar, en primer lugar, cuál es el impacto que se persigue cuando se diseña una política concreta. En segundo lugar, también es esencial identificar las acciones y los instrumentos que se han planificado con el objetivo de producir este impacto, y cuáles son los productos y los resultados obtenidos que han contribuido a este objetivo.

El impacto que se busca con un plan de igualdad de género es, por definición, el logro de la igualdad de género en la institución, es decir, el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos de las personas LGBTI en el Parlamento. El Plan de igualdad incluye, por ejemplo, medidas para mejorar la representatividad del Parlamento mediante sus cargos electos, para garantizar la igualdad en los procesos de selección y promoción en la función pública o para asegurar entornos de trabajo en los que se garantice la igualdad en la capacidad de influencia.

Por otra parte, la garantía de la igualdad de género propicia indirectamente la transformación institucional hacia una organización sensible al género, así como la producción legislativa con perspectiva de género. Con la consecución de la paridad, se generan espacios y formas de trabajar más sensibles a las desigualdades de género.

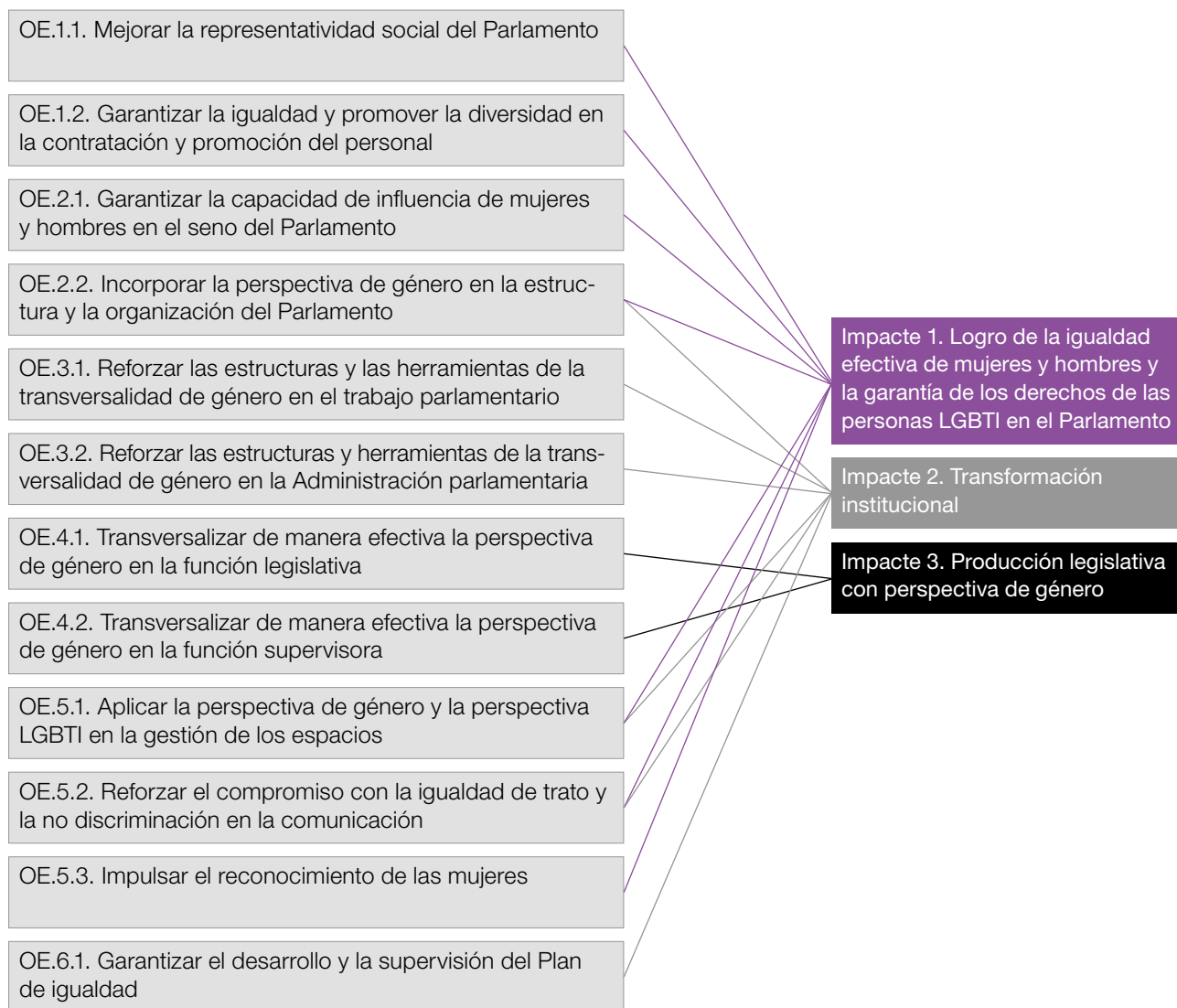
Además, el Plan de igualdad del Parlamento incluye acciones concretas encaminadas específicamente a la transformación institucional, por ejemplo, con las acciones enfocadas a reforzar las estructuras y las herramientas de transversalidad de género, y también comprende acciones encaminadas a la producción legislativa con perspectiva de género, por ejemplo, mediante las acciones incluidas dentro del objetivo estratégico 4.1 sobre la transversalización de la perspectiva de género en la función legislativa.

En resumen, con la aplicación de la teoría del cambio al Plan de igualdad, se identifican tres impactos esperados: la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos de las personas LGBTI en el Parlamento, la transformación institucional hacia una organización sensible al género y la producción legislativa con perspectiva de género.

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



Figura 1. Teoría del cambio aplicada al Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023



Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, al definir el objetivo de la evaluación, es necesario recordar las conclusiones de la metaevaluación de Bustelo⁷ con relación a la necesidad de incluir recomendaciones concretas que permitan incorporar los aprendizajes del desarrollo del Plan de igualdad en futuros planes.

Por tanto, el objetivo de la evaluación es, por un lado, el análisis de la consecución de los impactos identificados desde la teoría del cambio examinando los resultados y el proceso, y, por otro, la incorporación de recomendaciones concretas para futuras acciones.

El análisis se ha estructurado agrupando las acciones por áreas temáticas dentro de cada objetivo estratégico definido en el Plan de igualdad y se ha complementado con un análisis final del Plan de igualdad en su conjunto, incluido en el apartado de conclusiones.

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



Criterios de evaluación

Para evaluar si el Plan de igualdad ha logrado los impactos esperados mediante los productos y resultados obtenidos, se ha utilizado un conjunto de criterios que se basan en la metodología del EIGE⁸ y los criterios definidos por Espinosa-Fajardo y Bustelo,⁹ que incluyen criterios de contenido y de proceso. La determinación de criterios que nos permitan un análisis tanto desde el punto de vista del contenido como del proceso se adapta mejor a la aplicación de la teoría del cambio, puesto que esta teoría también incorpora las dos dimensiones.

En concreto, los criterios que se han utilizado son los siguientes:

Inclusión del género: abordaje de las dimensiones de género en los distintos momentos del ciclo político y de forma contextualizada.

Comprensión de la complejidad: grado en el que se entiende y se aborda la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género, incluyendo el cambio organizacional como una dimensión necesaria a explorar.

Contextualización de la igualdad de género: comprensión de los distintos significados e interpretaciones de la igualdad de género atendiendo al contexto.

Interseccionalidad: atención a la interrelación entre la desigualdad de género y otros factores de desigualdad.

Eficacia: evaluación de hasta qué punto, por qué y cómo la intervención ha contribuido a la consecución de los objetivos de igualdad de género o a la reducción de las desigualdades de género (por ejemplo, cambios en la percepción de los roles de género), de cómo mujeres y hombres se han podido beneficiar de estos cambios y de posibles efectos no deseados sobre la igualdad de género.

Eficiencia: análisis sobre la asignación equitativa y eficiente de los recursos y su adecuación para afrontar las desigualdades de género.

Coherencia: análisis sobre hasta qué punto los distintos componentes se coordinan y se complementan para mantener los avances en igualdad de género (coherencia interna) y hasta qué punto se interrelacionan con otras intervenciones para conseguir la igualdad de género en la sociedad (coherencia externa).

Valor añadido: análisis de los cambios hacia la consecución de la igualdad de género que no se habrían obtenido sin una intervención promovida o financiada por el Parlamento.

Sostenibilidad: análisis del desarrollo y la institucionalización de la capacidad de transversalizar el género mediante la acción y el mantenimiento en el tiempo de los logros en materia de igualdad de género si la acción se deja de realizar.

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

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



Identificación de resistencias: evaluación de las reacciones que aparecen durante el proceso de cambio, como el desarrollo de normativa y políticas de igualdad, con el objetivo de mantener el statu quo y oponerse al cambio.

Compromiso político: nivel de compromiso político existente, a lo largo del ciclo de la política pública, en relación con las dificultades y resistencias emergentes.

Participación y empoderamiento: grado de participación activa y de desarrollo de capacidades por parte de las personas –especialmente, las mujeres– involucradas en la política.

Transformación incremental: cambios en materia de igualdad de género en relación con los legados prevalentes en el contexto.

Tabla 1. Criterios para la evaluación del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023

Criterios de contenido	Criterios de proceso
Inclusión del género	Eficiencia
Comprensión de la complejidad	Coherencia
Contextualización de la igualdad de género	Valor añadido
Interseccionalidad	Sostenibilidad
Eficacia	Identificación de resistencias
	Compromiso político
	Participación y empoderamiento
	Transformación incremental

Fuente: elaboración propia a partir de Espinosa-Fajardo y Bustelo (2019) y EIGE.

Recogida de datos

La evaluación del Plan de igualdad se ha realizado mediante una combinación de análisis cuantitativo y cualitativo. La recogida de la información se ha realizado entre febrero y diciembre de 2024, es decir, se ha incorporado toda la información disponible sobre las acciones desplegadas, los cambios normativos, etc., que han tenido lugar durante 2024. Cabe recordar que el Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña ha sido prorrogado y, por tanto, ha estado vigente durante todo este período.

En cambio, no se han podido incluir los indicadores del desarrollo del Plan de igualdad para 2024, porque todavía no estaban disponibles al finalizar el trabajo de campo.

En concreto, la evaluación del Plan de igualdad incluye las siguientes dimensiones:



Análisis de datos cuantitativos: el análisis cuantitativo se basa principalmente en los indicadores recogidos en las memorias del desarrollo del Plan de igualdad para los años 2021, 2022 y 2023,¹⁰ así como en información complementaria proporcionada por la Administración parlamentaria durante el trabajo de campo.

Análisis documental: para el análisis documental se parte de la diagnosis que se realizó para la elaboración del Plan de igualdad 2020-2023 y de las memorias del desarrollo del Plan de igualdad, y se analizan las mejoras incorporadas. También se analizan los cambios en las disposiciones internas (Reglamento del Parlamento de Cataluña y Estatutos del régimen y gobierno interiores del Parlamento de Cataluña) y los documentos derivados de la actividad parlamentaria hasta diciembre de 2024.

Análisis etnográfico: se actualiza el análisis etnográfico¹¹ llevado a cabo para la elaboración del actual Plan de igualdad teniendo en cuenta las acciones que se han desarrollado durante este período en este ámbito.

Entrevistas: se han entrevistado a las personas responsables del desarrollo del Plan de igualdad y las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios¹² (para más información sobre las preguntas incluidas en las entrevistas, consulte el anexo I y el anexo II). Estas entrevistas analizan su experiencia como responsables del desarrollo del Plan de igualdad.

Adicionalmente, en el marco de la diagnosis previa al nuevo plan de igualdad, se han realizado un conjunto de entrevistas para analizar la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los derechos de las personas LGBTI. En estas entrevistas también se han incluido preguntas con el objetivo de evaluar el conocimiento y la efectividad de algunas de las acciones desarrolladas del Plan de igualdad (para más información sobre las preguntas incluidas en las entrevistas, consulte el anexo III y el anexo IV).

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

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

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

11. En el marco del trabajo *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya* (Asociación iQ, 2019), se analizó cómo el género se inscribía en las obras artísticas (cuadros y esculturas) y en la distribución de los espacios.

12. Se invitó a participar a todas las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios existentes durante la XIII-XIV legislatura. El Grupo Parlamentario de VOX y el Grupo Mixto, que en ese momento estaba formado por representantes del Partido Popular, no respondieron a la invitación para organizar las entrevistas y, por tanto, no se cuenta con información de estos grupos.



El número de personas a las que se había previsto entrevistar, en función del perfil, fue el siguiente:¹³

- Diputados y diputadas:
 - Grupo Parlamentario Socialistes i Units per Avançar: 6
 - Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana: 6
 - Grupo Parlamentario de Junts per Catalunya: 6
 - Grupo Parlamentario de VOX en Cataluña: 2
 - Grupo Parlamentario de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar: 2
 - Grupo Parlamentario de En Comú Podem: 2
 - Grupo Parlamentario de Ciutadans: 1
 - Grupo Mixto: 1
- Personal eventual¹⁴:
 - Asesores/as de la Mesa (Presidencia y miembros de Esquerra Republicana y Socialistes i Units per Avançar): 3
 - Grupo Parlamentario Socialistes i Units per Avançar: 1
 - Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana: 1
 - Grupo Parlamentario de Junts per Catalunya: 1
 - Grupo Parlamentario de VOX en Cataluña: 1
 - Grupo Parlamentario de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar: 1
 - Grupo Parlamentario de En Comú Podem: 1
 - Grupo Parlamentario de Ciutadans: 1
 - Grupo Mixto: 1
- Personal funcionario:
 - Letrados/as: 2
 - Asesores/as lingüísticos/as: 2
 - Técnicos/as del audiovisual: 1
 - Técnicos/as de informática: 2
 - Bibliotecarios/as y archiveros/as: 2
 - Periodistas: 1
 - Ujieres/as: 2
 - Chóferes: 1
 - Auxiliares de visitas y educativos: 2
 - Gestores/as: 2
 - Mandos superiores (jefes de departamento y asimilados): 2
 - Mandos intermedios o asimilados (jefes de área, responsables, etc.): 2
 - Técnicos/as del ámbito de gestión (de protocolo, de la transcripción, de Auditoría, etc.): 2
 - Secretarios/as: 2

13. Siempre que se entrevistaba a más de una persona del mismo colectivo o grupo parlamentario, se aplicaban criterios de paridad para escoger a quién entrevistar. Dado que las entrevistas se planificaron al final de la XIII-XIV legislatura, el número de entrevistados se definió teniendo en cuenta el peso de la representación de los grupos parlamentarios al término de la legislatura.

14. Se veló por la paridad de las personas entrevistadas entre el colectivo del personal eventual.



Encuesta: también en el marco de la diagnosis previa a la elaboración del nuevo plan de igualdad, se ha llevado a cabo una encuesta para el personal de la cámara, los diputados y diputadas, el personal asesor y el personal externo, que incluye a periodistas, personal de empresas externas colaboradoras o contratistas de obras, suministros y servicios a la cámara. La encuesta se llevó a cabo entre marzo y abril de 2024.

Sin embargo, estadísticamente, solo se han podido tener en cuenta los resultados de la encuesta dirigida al personal eventual y funcionario (para más información sobre las preguntas de la encuesta consulte el anexo V), con un error muestral del $\pm 7,2\%$, ya que para los diputados y diputadas el número de respuestas no ha sido suficiente y para el personal externo no se puede calcular el error muestral porque se desconoce el número total de personas que componen este colectivo.

En la encuesta, además de cuestiones sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los derechos de las personas LGBTI, se incluyeron algunas preguntas con el objetivo de evaluar el conocimiento y la efectividad de algunas de las acciones desarrolladas del Plan de igualdad.



Eje 1. La igualdad de acceso

OE.1.1. Mejorar la representatividad social del Parlamento

1.1.1. Incrementar la presencia de diputadas

Acciones incluidas:

A.1.1: Promover las listas cremallera, para garantizar que la proporción entre diputados y diputadas sea menor a dos puntos porcentuales, en su caso, mediante la actualización de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A.1.2: Estudiar la posibilidad de establecer la paridad de género en las cabezas de lista cuando una candidatura electoral presenta, simultáneamente, listas en más de una circunscripción.

A.1.3: Promover las cuotas de género, los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual en los partidos políticos, en su caso, mediante la actualización de la Ley 17/2015.

A.1.4: Elaborar un dossier sobre la presencia de mujeres y hombres en las candidaturas presentadas en las elecciones al Parlamento.

Productos obtenidos:

Adopción de la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, de 25 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, en la que se incorporó la obligación de los partidos políticos de elaborar planes de igualdad y protocolos para la prevención, detección y actuación ante la violencia machista. El artículo que regulaba este requisito fue declarado nulo por el Tribunal Constitucional en 2024. Sin embargo, la normativa estatal recoge estas obligaciones mediante la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y la Ley orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Elaboración del dossier [DT núm. 26 - Presència de dones en les llistes electorals](#)



Resultados:

Tabla 2. Indicadores del Plan de igualdad sobre la mejora de la presencia de diputadas

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.1.1. Promover las listas cremallera, para garantizar que la proporción entre diputados y diputadas sea menor a dos puntos porcentuales, en su caso, mediante la actualización de la Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	I.1.1.a. Proporción de listas electorales encabezadas por mujeres según el número total de listas proclamadas ¹⁵	40%	-	-
	I.1.1.b. Revisión de la ley aprobada	No	No	No
A.1.2. Estudiar la posibilidad de establecer la paridad de género en las cabezas de lista cuando una candidatura electoral presenta, simultáneamente, listas en más de una circunscripción.	I.1.2. Proporción de listas electorales encabezadas por mujeres según el número total de listas proclamadas	Consulte el indicador I.1.1.a	Indicador recogido en A.1.1	Indicador recogido en A.1.1
A.1.3. Promover las cuotas de género, los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual en los partidos políticos, en su caso, mediante la actualización de la Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	I.1.3.a. Proporción de partidos con representación parlamentaria que tienen plan de igualdad	44,4%	44,4%	Dato no disponible
	I.1.3.b. Proporción de partidos con representación parlamentaria que tienen protocolo contra el acoso sexual	66,7%	66,7%	Dato no disponible
	I.1.3.c. Revisión de la ley aprobada	Sí	Sí	Sí
A.1.4. Elaborar un dossier sobre la presencia de mujeres y hombres en las candidaturas presentadas en las elecciones al Parlamento.	I.1.4.a. Informe elaborado	Sí	Sí	Sí
	I.1.4.b. Proporción de mujeres en las candidaturas electorales de los partidos que han obtenido representación	49,5%	-	-

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.¹⁶

Impacto esperado:

Lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres mediante medidas que refuercen el derecho a la participación política de las mujeres. También, mediante una mayor presencia de diputadas, promover la transformación institucional hacia una organización sensible al género y la producción legislativa con perspectiva de género.

15. La estadística se ha calculado contando solo las listas proclamadas que han obtenido representación parlamentaria en la circunscripción donde han sido proclamadas para las elecciones al Parlamento de Cataluña en 2021.

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

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

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



Puntos fuertes:

Inclusión del género: Las acciones incluidas en esta sección cubren de manera amplia los diversos aspectos que hay que tener en cuenta con relación al objetivo de mejorar la proporción de diputadas. Estas acciones incluyen medidas en materia de cuotas electorales y legislación para regular la obligación de los partidos de tener planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual para fomentar organizaciones inclusivas, que no expulsen a las mujeres que potencialmente se pueden incorporar en las listas electorales.

Las acciones incluidas en esta sección también prevén la elaboración de un dossier sobre la presencia de las mujeres en las candidaturas que analice la evolución y la relación entre la presencia de mujeres en las candidaturas y la proporción de mujeres parlamentarias.

Sin embargo, la formulación de la acción 1.3 con relación a los protocolos debería incluir un abordaje más amplio, más allá del acoso sexual, para incorporar todas las formas de violencia machista que se manifiestan en el ámbito de la política, de acuerdo con la legislación catalana en esta materia y con la Ley orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Comprensión de la complejidad: Las medidas de esta sección incluyen herramientas que cubren todas las áreas de la actividad de un partido, como son los procesos electorales y la organización interna mediante planes de igualdad y protocolos, y, por tanto, reflejan una comprensión de la dimensión estructural de las desigualdades de género. Además, los protocolos previstos en la legislación incluyen también a la militancia y a los cargos electos, no solo al personal del partido.

Coherencia: Las medidas encaminadas a asegurar la presencia de las mujeres son esenciales para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres y son coherentes con el resto de acciones del Plan de igualdad. Sin la presencia de las mujeres no puede haber igualdad.

Valor añadido: Las cuotas son una herramienta eficaz para aumentar la presencia de las mujeres. El impacto de la incorporación de criterios de paridad en la ley electoral se ha reflejado en el aumento del porcentaje de diputadas.¹⁷

Por otra parte, los planes de igualdad y los protocolos contra la violencia machista proporcionan los mecanismos necesarios para asegurar organizaciones políticas inclusivas que faciliten la entrada de diputadas.

Sostenibilidad: La incorporación de obligaciones mediante la legislación tiene un efecto que perdura en el tiempo. Asimismo, la elaboración de planes de igualdad tiene como objetivo fomentar la transformación de las organizaciones hacia un nuevo paradigma de igualdad sostenible en el tiempo.

Transformación incremental: Cuatro de los ocho partidos con representación parlamentaria durante la XIII-XIV legislatura tienen normativa interna para la elaboración de listas cremallera y un quinto partido tiene en cuenta las listas cremallera como criterio que se debe priorizar. No se tiene información de los otros tres partidos.

De los cinco partidos con representación que han proporcionado información, todos disponen de protocolos y dos disponen de planes de igualdad a finales de 2023.

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



Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: existe una gran diferencia en el contenido de los protocolos de los partidos.

Eficacia: a pesar de que no existía la obligación legal de establecer listas cremallera en las últimas elecciones al Parlamento de Cataluña,¹⁸ la mayoría de partidos¹⁹ las incluyen en su normativa interna. Algunos las incluyen en los estatutos, por lo que tienen un carácter permanente y no deben ponerse en cada convocatoria. Otros partidos las incluyen en la normativa que regula la elaboración de las candidaturas para cada convocatoria electoral.

Además, los partidos que tienen listas cremallera también aplican, a efectos prácticos, criterios de paridad entre los cabezas de lista, aunque no dispongan de normativa que lo regule.

En cambio, con relación a los protocolos, las medidas y el grado de abordaje de las desigualdades y la violencia es muy diverso en función del partido. Por otra parte, solo dos partidos disponían de planes de igualdad a finales de 2023.

Identificación de resistencias y compromiso político: el compromiso político es irregular. Por un lado, las medidas que se analizan en esta sección se han incluido en el Plan de igualdad del Parlamento y el grado de cumplimiento con relación al uso de las listas cremallera y la adopción de protocolos es bastante elevado. Sin embargo, con relación a incorporar listas cremallera en la legislación catalana o la elaboración de planes de igualdad en los partidos, el compromiso ha sido menor.

Participación y empoderamiento: las cuotas son, *per se*, medidas para fomentar la participación. Además, los planes de igualdad y los protocolos contra las violencias machistas en los partidos son medidas que fomentan entornos inclusivos y, por tanto, promueven la participación. Sin embargo, la legislación que obliga a elaborar planes de igualdad y protocolos no incluye ningún requisito sobre su proceso de elaboración y sobre la incorporación de la vivencia de las mujeres que participan en estas organizaciones.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: la perspectiva interseccional no se incorpora en las acciones incluidas en esta sección.

Recomendaciones:

- Establecer pautas y criterios para elaborar planes de igualdad de género y protocolos contra las violencias machistas para los partidos que incorporen una perspectiva interseccional.
- Incluir medidas de participación en la elaboración de planes de igualdad y protocolos.

18. En agosto de 2024 entró en vigor la Ley orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que incluye la obligación de incorporar listas cremallera en las candidaturas electorales.

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



1.1.2. Acercar el Parlamento a grupos sociales que han estado históricamente infrarrepresentados

Acciones incluidas:

A.1.5: Promover las prácticas curriculares en el ámbito parlamentario (grupos parlamentarios y Administración parlamentaria), con el objetivo de acercar el Parlamento a grupos sociales que han estado históricamente infrarrepresentados.

A.1.6: Crear un programa de mentoría o mentoría inversa entre miembros del Parlamento y personas de colectivos infrarrepresentados en la cámara.

Productos obtenidos:

Modificación del procedimiento para incorporar la remuneración de las prácticas curriculares en el ámbito parlamentario.

Resultados:

Tabla 3. Indicadores del Plan de igualdad sobre el acercamiento del Parlamento a grupos sociales que han estado históricamente infrarrepresentados

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.1.5. Promover las prácticas curriculares en el ámbito parlamentario (grupos parlamentarios y Administración parlamentaria), con el objetivo de acercar el Parlamento a grupos sociales que han estado históricamente infrarrepresentados.	I.1.5.a. Número de convenios firmados con universidades	6	10	7
	I.1.5.b. Número de estudiantes que realizan las prácticas curriculares, desagregado por sexo, con atención a la interseccionalidad	Mujeres: 3 Hombres: 3	Mujeres: 5 Hombres: 5	Mujeres: 4 Hombres: 6
A.1.6. Crear un programa de mentoría o mentoría inversa entre miembros del Parlamento y personas de colectivos infrarrepresentados en la cámara.	I.1.6.a. Número de convenios firmados con entidades	0	0	0
	I.1.6.b. Número de personas que participan en el programa de mentoría o de mentoría inversa, desagregado por sexo, con atención a la interseccionalidad	0	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.²⁰

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

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

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



Impacto esperado:

Lograr la igualdad efectiva mediante medidas que favorezcan la igualdad en el acceso, de modo que beneficien a todas las mujeres y a todas las personas del colectivo LGBTI en su diversidad. También mediante una mayor presencia de personas de grupos históricamente infrarrepresentados, promover la transformación institucional hacia una organización sensible a la diversidad.

Puntos fuertes:

Interseccionalidad: las medidas enfocadas al acercamiento a grupos históricamente infrarrepresentados facilitan la respuesta a las discriminaciones interseccionales.

Coherencia: las medidas de promoción de la igualdad en el acceso para colectivos infrarrepresentados son medidas que aseguran que las medidas enfocadas a garantizar la igualdad en el acceso beneficien a todas las mujeres y todas las personas del colectivo LGBTI en su diversidad.

Valor añadido: estas medidas facilitan la participación de grupos que normalmente no interaccionan con el Parlamento y fomentan la transformación hacia una institución más inclusiva y representativa. En particular, la remuneración de las prácticas facilita la diversidad de clase de las personas que acceden a las prácticas curriculares.

Sostenibilidad: con la incorporación de personas de colectivos históricamente infrarrepresentados se asegura que esta perspectiva se tenga en cuenta de forma sostenible en el tiempo. Por otra parte, el aumento de la diversidad entre las personas que acceden a las prácticas curriculares y a los programas de mentoría puede tener un impacto positivo en la diversidad de las personas que posteriormente participen en los procesos selectivos del Parlamento o en la actividad política.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: las acciones incluidas en el eje 1 están enfocadas a garantizar la igualdad en el acceso. La sección «1.1.1. Incrementar la presencia de diputadas» y la sección «OE.1.2. Garantizar la igualdad y promover la diversidad en la contratación y promoción del personal» incluyen medidas destinadas a los cargos electos y en el ámbito del funcionariado. La participación de la sociedad civil se aborda en la sección «3.1.2. Comparecencias» y en la sección «OE.4.2. Transversalizar de manera efectiva la perspectiva de género en la función supervisora» mediante la acción 4.10. Esta sección, en cambio, incluye medidas dirigidas a los estudiantes en prácticas o jóvenes de colectivos históricamente infrarrepresentados.

Sin embargo, también existen otros colectivos que se relacionan de forma habitual con el Parlamento para los que el Plan de igualdad no ha incorporado medidas de fomento de la diversidad. Es el caso, por ejemplo, del personal eventual y del personal de empresas externas que prestan servicios en el Parlamento y que trabajan en él de forma habitual (personal de informática, del restaurante, etc.).

Por otra parte, con relación a las prácticas curriculares, solo se incluyen prácticas universitarias. La inclusión de ciclos formativos podría



contribuir a mejorar la diversidad y representatividad del alumnado que realiza prácticas en el Parlamento.

Comprensión de la complejidad: las acciones incluidas en esta sección se centran en fomentar el acercamiento a grupos infrarrepresentados mediante prácticas curriculares y programas de mentoría, pero esta perspectiva debe incorporarse de forma sistematizada para todos los colectivos que trabajan de manera habitual en el Parlamento. La infrarrepresentación de determinados grupos responde a una discriminación sistémica que debe afrontarse de manera integral.

Identificación de resistencias: se han detectado dificultades para llevar a cabo una acción coordinada con actores externos, por ejemplo, con las universidades, para mejorar la difusión de las prácticas universitarias y llegar a colectivos más diversos.

En el ámbito político no se han detectado resistencias explícitas con relación a las acciones incluidas en esta sección y, de hecho, la modificación de las bases reguladoras de las prácticas universitarias para su remuneración se ha llevado a cabo por iniciativa política. Sin embargo, la creación del programa de mentoría no se ha priorizado.

Compromiso político: el Parlamento organizó una delegación a Escocia, en 2023, con el objetivo de intercambiar buenas prácticas con el Parlamento de Escocia en el ámbito de la igualdad de género y, en particular, sobre su programa de mentoría. Sin embargo, ha faltado un impulso posterior para poner en práctica el programa de mentoría a partir de la experiencia escocesa.

En cambio, con relación a las prácticas universitarias, tal como se menciona en el punto anterior, la modificación de las bases reguladoras para incluir la remuneración de las prácticas responde a una iniciativa política.

Participación y empoderamiento: las acciones incluidas en esta sección van encaminadas a facilitar la participación. Aun así, habría que iniciar un diálogo con las universidades para mejorar de manera efectiva la inclusión de personas de grupos infrarrepresentados en las prácticas curriculares en el Parlamento.

Transformación incremental: durante el período analizado, los avances con relación a las acciones incluidas en esta sección han sido limitados. Sin embargo, cabe destacar que se ha modificado el procedimiento para la realización de prácticas curriculares para incorporar la remuneración de las prácticas en el ámbito parlamentario. Esta medida fomenta la diversidad de clase de las personas que acceden a los programas de prácticas.

Puntos débiles:

Contextualización de la igualdad de género: se han identificado dificultades para desarrollar medidas que fomenten la diversidad en el acceso al Parlamento. Con relación a la diversidad de género, a menudo las medidas se centran en la aplicación de cuotas. Sin embargo, la aplicación de cuotas sobre otros aspectos es más difícil de aplicar. Las cuotas deben regularse por ley y, además, existe la dificultad añadida de consensuar los criterios para acreditar la pertenencia a algunos grupos minorizados e históricamente discriminados.

Alternativamente, existen otras medidas para fomentar la participación de personas de grupos infrarrepresentados. Por ejemplo, mediante



acciones comunicativas para dar a conocer la institución y las medidas que se aplican para asegurar la igualdad en su capacidad de influencia y garantizar que las personas que pertenecen a grupos históricamente infrarrepresentados podrán participar, en igualdad de condiciones, en entornos inclusivos y libres de discriminación. Sin embargo, las medidas de fomento de la participación son más difusas y pueden ser entendidas de forma diferente por los actores que deben desarrollarlas.

Eficacia: aparte de las deficiencias analizadas en el apartado sobre la inclusión del género, sobre el programa de prácticas curriculares se detectan las siguientes cuestiones:

- La remuneración de las prácticas y los procesos de selección públicos facilitan la participación de los grupos sociales históricamente infrarrepresentados, en particular en cuanto a diversidad de clase social. Como resultado de la primera convocatoria en la que se aplicaba este criterio, cinco estudiantes, cuatro hombres y una mujer, realizaron prácticas en el Parlamento de Cataluña. De esta situación se extraen tres conclusiones. En primer lugar, que para esta edición existe un fuerte sesgo de género; en segundo lugar, que para medir correlaciones se necesitan datos para un período temporal más largo, y, en tercer lugar, que no se dispone de datos, más allá del género, sobre la posible pertenencia a grupos infrarrepresentados de las personas que realizan prácticas en el Parlamento que permitan evaluar la efectividad de la acción.
- Con relación a otras medidas para fomentar la diversidad de las personas que acceden a las prácticas curriculares del Parlamento, es necesario mejorar el diálogo con las universidades para analizar conjuntamente los retos y las posibles medidas a desarrollar.
- Finalmente, con el objetivo de llegar a colectivos más diversos, habría que valorar si las prácticas curriculares podrían abrirse al alumnado de ciclos formativos.

En cuanto a la creación de un programa de mentoría o mentoría inversa, se identificó que la experiencia del Parlamento escocés pudo llevarse a cabo de forma eficaz gracias a la coordinación con entidades juveniles, que tenían la capacidad de llegar a varios colectivos de todo el territorio.

Recomendaciones:

- Incluir medidas enfocadas a aumentar la diversidad entre el personal eventual.
- Incluir medidas de fomento de la diversidad en los contratos de servicios que se proveen con personal externo.
- Ampliar las prácticas curriculares ofrecidas por el Parlamento incorporando prácticas para ciclos formativos.
- Iniciar un diálogo con las universidades para fomentar la participación de grupos históricamente infrarrepresentados.
- Estudiar la posibilidad de firmar un convenio con el Consejo Nacional de la Juventud de Cataluña para crear el programa de mentoría previsto en la acción 1.6.



OE.1.2. Garantizar la igualdad y promover la diversidad en la contratación y promoción del personal

Acciones incluidas:

A.1.7: Incorporar la perspectiva de género en los concursos de acceso y de promoción, incluyendo la valoración de los conocimientos y méritos.

A.1.8: Establecer la paridad de género en la composición de los tribunales de selección y provisión de puestos de trabajo.

A.1.9: Promover la inserción laboral de las personas transgénero en el Parlamento.

Productos obtenidos:

No se han obtenido productos para este período.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 4. Indicadores del Plan de igualdad sobre la garantía de la igualdad y la promoción de la diversidad en la contratación y promoción del personal

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.1.7. Incorporar la perspectiva de género en los concursos de acceso y de promoción, incluyendo la valoración de los conocimientos y méritos.	I.1.7.a. ERGI revisados	No	No	No
	I.1.7.b. Proporción de concursos que incluyen cláusulas con perspectiva de género	0	0	0
	I.1.7.c. Número de solicitudes desahogado por sexo	Mujeres: 202 Hombres: 192	Mujeres: 196 Hombres: 165	Mujeres: 85 Hombres: 75
	I.1.7.d. Número de candidatos y candidatas aptos	Mujeres: 35 Hombres: 30	Mujeres: 33 Hombres: 20	Mujeres: 30 Hombres: 20
	I.1.7.e. Número de candidatos y candidatas con plaza	Mujeres: 9 Hombres: 4	Mujeres: 9 Hombres: 3	Mujeres: 23 Hombres: 15
A.1.8. Establecer la paridad de género en la composición de los tribunales de selección y provisión de puestos de trabajo.	I.1.8. Número de mujeres y hombres que han integrado los tribunales de selección ²¹	Mujeres: 14 Hombres: 13	Mujeres: 51 Hombres: 34	Mujeres: 62 Hombres: 36

21. Aunque los indicadores han recogido el dato agregado para todos los tribunales que se han constituido anualmente, en las memorias anuales del desarrollo del Plan de igualdad se ha analizado la proporción de tribunales, que han contado con un mínimo del 40% de mujeres. En 2021 lo hicieron el 83% de los tribunales; en 2022, cerca del 92%, y en 2023, el 96%.



Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.1.9. Promover la inserción laboral de las personas transgénero en el Parlamento.	I.1.9. Número de personas transgénero contratadas	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.²²

Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 5. Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual) relativos a la valoración del procedimiento de promoción

El procedimiento de promoción es justo y objetivo				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	10,6%	7,4%	0,0%	9,2%
Bastante de acuerdo	25,8%	48,1%	20,0%	31,6%
Poco de acuerdo	28,8%	14,8%	40,0%	25,5%
Nada de acuerdo	24,2%	14,8%	40,0%	22,4%
Sin respuesta	10,6%	14,8%	0,0%	11,2%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).²³

Impacto esperado:

Lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI mediante medidas que favorezcan la igualdad en el acceso entre el personal, mediante una mayor presencia de mujeres y de personas del colectivo LGBTI y promoviendo la transformación institucional hacia una organización sensible al género.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: Las medidas incluidas en esta sección abordan los diversos aspectos con relación al fomento de la igualdad en el acceso a la función pública. Estas medidas incluyen la paridad de los tribunales de selección y la incorporación de la perspectiva de género en «concursos de acceso y de promoción» (sic). También se incluyen medidas específicas para colectivos especialmente discriminados en el acceso al mundo laboral, como es el caso de las personas trans.

Comprensión de la complejidad: estas acciones son consecuencia de un abordaje integral de la perspectiva de género en los procesos de contratación de personal, y responden a una comprensión de la discriminación estructural que sufren las mujeres y las personas con género no normativo en una sociedad patriarcal.

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

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

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

23. Para la elaboración de esta tabla solo se han contabilizado las respuestas del personal funcionario.



Coherencia: incorporar criterios de selección con perspectiva de género y asegurar la paridad de los tribunales de selección son mecanismos para evitar el sesgo de género en la selección del personal y, por tanto, son medidas coherentes con el objetivo de garantizar la igualdad en el acceso.

Por otra parte, prever medidas enfocadas específicamente a grupos vulnerabilizados contribuye a que las medidas beneficien a todos los colectivos.

Valor añadido: las medidas incluidas en esta sección contribuyen a reducir sesgos en los procesos de selección y a fomentar la inserción laboral de las personas trans.

Sostenibilidad: una vez establecida la metodología para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y provisión, estos criterios pueden incorporarse en futuros procesos. Además, los programas de inserción laboral contribuyen a romper barreras y facilitan la empleabilidad futura de las personas trans mediante la formación de las personas que participan en estos programas y la transformación de las instituciones que los organizan hacia organizaciones más inclusivas y libres de discriminación.

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y provisión no se ha llevado a cabo debido a una dificultad para identificar las medidas concretas a incorporar en cada proceso.

Asimismo, existe una mezcla de terminología en la definición de las acciones de esta sección. Por un lado, se habla de la perspectiva de género en los «concursos de acceso y promoción» y, por otro, se habla de establecer la paridad en los «procesos de selección y provisión». Los Estatutos del régimen y el gobierno interiores del Parlamento de Cataluña (ERGI) utilizan la nomenclatura «selección» para hablar de acceso al cuerpo de funcionarios del Parlamento y «provisión» para cubrir «puestos de trabajo reservados a los funcionarios del Parlamento». Los ERGI, además, definen el sistema de «promoción interna» como un mecanismo dentro de los procesos de selección por el que se reservan entre un 20% y un 50% de las plazas convocadas a los funcionarios del Parlamento que cumplan los requisitos de titulación.

Por otro lado, el concepto de «promoción», ya sea entendido exclusivamente como promoción interna dentro de los procesos de selección o como movilidad vertical también en la provisión de puestos de trabajo (por ejemplo, para proveer un puesto de trabajo con rango de mando), encaja también en la lógica de la capacidad de influencia.

Con relación al concepto «concurso» incluido en la acción 1.7, o bien se utiliza como sinónimo de proceso, o bien excluye los mecanismos de los procesos de selección vía «oposición» y «concurso oposición».

Así, la nomenclatura utilizada en el Plan de igualdad y en los ERGI es diferente y no existen equivalencias unívocas, sino que los conceptos se entrelazan y dificultan el desarrollo de las acciones, así como la recogida de indicadores que den información sobre la igualdad en el acceso y la igualdad en la capacidad de influencia.



Interseccionalidad: la perspectiva interseccional no se incorpora de forma explícita en las acciones de esta sección. Sin embargo, cuando se desarrollen las acciones relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y provisión, se puede incorporar esta perspectiva. Por otro lado, también se incluye una acción específica dirigida al colectivo trans, que es uno de los grupos más discriminados entre las mujeres y las personas del colectivo LGBTI.

Eficacia: para el período de análisis, se ha garantizado una presencia del 40% de mujeres en la composición de la mayoría de los tribunales de selección. En 2021²⁴ se ha garantizado esta presencia el 83% de los tribunales; en 2022,²⁵ cerca del 92%, y en 2023,²⁶ el 96%.

Por otro lado, para el período de análisis se han contratado a más mujeres que hombres, una situación que es habitual en el sector público porque provee unas condiciones de trabajo estables y más propicias a la conciliación.

Por el contrario, la perspectiva de género no se ha incorporado en los procesos de selección y provisión por las dificultades que se han identificado en el apartado sobre la contextualización de la igualdad de género. Para poder abordar estos retos, se ha valorado encargar la elaboración de una guía sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y provisión que se adapte al tipo de personal que trabaja en el Parlamento o formación específica en materia de igualdad para el personal de Recursos Humanos.

Además, con relación a la valoración de los procesos de promoción, se detecta un sesgo de género. Mientras que el 55,6% de los hombres están muy o bastante de acuerdo con la afirmación «el procedimiento de promoción es justo y objetivo», entre las mujeres este porcentaje es del 36,4%. No se cuenta con datos de la proporción de hombres y mujeres que han accedido a una promoción en relación con la proporción de hombres y mujeres de la plantilla para poder analizar si la percepción se corresponde con la situación real.

En lo que se refiere a la promoción de la inserción laboral de las personas trans, con la legislación vigente no es posible establecer cuotas para este colectivo en los procesos de selección de función pública. Sin embargo, existen experiencias en el ámbito municipal para el fomento de la ocupación de las personas de este colectivo, que se han realizado con convenio o con financiación del Servicio Público de Ocupación de Cataluña (SOC). Así, se ha estudiado la posibilidad de firmar un convenio con el SOC. En el momento de cerrar la evaluación, el SOC estaba valorando la viabilidad de esta opción.

Identificación de resistencias: no se ha dispuesto de recursos para analizar los procesos de selección y provisión y establecer criterios para incorporar la perspectiva de género.

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

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

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



Compromiso político: la incorporación de estas acciones en el Plan de igualdad es un reflejo del compromiso político hacia estas medidas. Tampoco se ha detectado ninguna dificultad explícita para el desarrollo de estas acciones. Sin embargo, estas acciones no se han priorizado políticamente.

Participación y empoderamiento: si bien la acción 1.8 garantiza la paridad en los tribunales de selección, no se identifican otras medidas que incorporen la participación y el empoderamiento de las mujeres en los procesos de selección y promoción.

Transformación incremental: la transformación incremental ha sido escasa. Durante el período de análisis se ha limitado a la incorporación de un mínimo del 40% de mujeres en la composición de la mayoría de los tribunales de selección.

Recomendaciones:

- Elaborar una guía para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y provisión que se adapte al tipo de personal del Parlamento.
- Recoger las medidas de movilidad vertical, y los indicadores adecuados para medir su progreso, dentro del eje 2 sobre la igualdad en la capacidad de influencia.
- Organizar formación competencial especializada para el personal de Recursos Humanos.
- De confirmarse la viabilidad, firmar un convenio con el SOC para la promoción de la inserción laboral de las personas trans.



Eje 2. La igualdad en la capacidad de influencia

OE.2.1. Garantizar la capacidad de influencia de mujeres y hombres en el seno del Parlamento

Acciones incluidas:

A.2.1: Introducir la paridad de género como criterio normativo en la composición de todos los órganos de decisión, incluyendo la Mesa del Parlamento y las mesas de las comisiones.

A.2.2: Introducir la paridad de género en el número de diputados y diputadas nombrados por cada grupo parlamentario para formar parte de cada una de las comisiones.

A.2.3: Promover una composición paritaria en los cargos de los grupos parlamentarios, y con la presencia de al menos una mujer en los cargos de presidencia y de portavoz.

A.2.4: Promover la composición equilibrada en los cargos de responsabilidad con relación al peso de las mujeres y los hombres en la plantilla.

A.2.5: Promover, en igualdad de méritos, la contratación de personal del sexo infrarrepresentado en el lugar de trabajo o en el departamento correspondiente.

A.2.6: Establecer el criterio de paridad de género en la composición del Consejo de Personal.

Productos obtenidos:

Ninguna de las acciones ha generado productos concretos. El Reglamento del Parlamento de Cataluña (RPC) y los ERGI no se han modificado en este sentido. Sin embargo, en el análisis de los resultados se detectan algunos avances a efectos prácticos.



Resultados:

Tabla 6. Indicadores del Plan de igualdad sobre la garantía de la capacidad de influencia de mujeres y hombres en el seno del Parlamento

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.1. Introducir la paridad de género como criterio normativo en la composición de todos los órganos de decisión, incluyendo la Mesa del Parlamento y las mesas de las comisiones.	I.2.1.a. RPC revisado	No	No	No
	I.2.1.b. Proporción de mujeres en la Mesa	57,1%	57,1%	57,1%
	I.2.1.c. Proporción de mujeres en la Junta de Portavoces	46,7%	40%	60%
	I.2.1.d. Proporción de mujeres en las mesas de las comisiones	55%	60,2%	56,5%
A.2.2. Introducir la paridad de género en el número de diputados y diputadas nombrados por cada grupo parlamentario para formar parte de cada una de las comisiones.	I.2.2.a. RPC revisado	No	No	No
	I.2.2.b. Proporción de mujeres en las comisiones parlamentarias	47,8%	47,4%	49%
A.2.3. Promover una composición paritaria en los cargos de los grupos parlamentarios, y con la presencia de al menos una mujer en los cargos de presidencia y de portavoz.	I.2.3.a. RPC revisado	No	No	No
	I.2.3.b. Proporción de mujeres presidentas de los grupos parlamentarios	25%	25%	14%
	I.2.3.c. Proporción de mujeres portavoces de los grupos	50%	55,6%	60%
A.2.4. Promover la composición equilibrada en los cargos de responsabilidad en relación al peso de las mujeres y los hombres en la plantilla.	I.2.4.a. ERGI revisados	No	No	No
	I.2.4.b. Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad de la Administración parlamentaria	55,6%	59,3%	58,7%
A.2.5. Promover, en igualdad de méritos, la contratación de personal del sexo infrarrepresentado en el lugar de trabajo o en el departamento correspondiente.	I.2.5.a. ERGI revisados	No	No	No
	I.2.5.b. Proporción de mujeres y hombres entre las personas contratadas	D: 54,5% H: 45,5%	D: 73,1% H: 26,9%	D: 22,2% H: 77,8%
A.2.6. Establecer el criterio de paridad de género en la composición del Consejo de Personal.	I.2.6.a. ERGI revisados	No	No	No
	I.2.6.b. Proporción de mujeres en el Consejo de Personal	66,7%	66,7%	66,7%

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.²⁷

Para la acción 2.2 también es importante analizar, para cada grupo parlamentario, el porcentaje de comisiones en las que existe representación paritaria.²⁸ Para el período de análisis, este dato solo afecta a tres grupos parlamentarios (Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana i Junts per Catalunya), ya que son los únicos que tienen a más de una persona asignada en la mayoría de comisiones.

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

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

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

28. Se considera que la representación es paritaria si se garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas al que se refiere ni es inferior al 40%, y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo, de acuerdo con la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



A 31 de diciembre de 2023, la representación del Grupo Parlamentario Socialistes i Units per Avançar es paritaria en el 32% de las comisiones donde tiene asignadas a dos, cuatro o más personas, mientras que para Esquerra Republicana y Junts per Catalunya esta cifra es del 44%. Socialistes i Units per Avançar y Esquerra Republicana no están representados por tres personas en ninguna de las comisiones, y Junts per Catalunya está representado por dos mujeres y un hombre en la única comisión donde tiene tres representantes.

Impacto esperado:

El objetivo estratégico 2.1 persigue la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Parlamento mediante cuotas y medidas de acción positiva que aseguren la presencia de las mujeres en los diversos espacios del Parlamento, tanto en el ámbito político como en la Administración parlamentaria. Estas acciones están diseñadas para luchar contra la segregación vertical y la segregación horizontal.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: las acciones incluidas en este objetivo estratégico cubren los diversos espacios, tanto en el ámbito político como el de la Administración parlamentaria, y se aborda tanto la segregación vertical como la segregación horizontal.

Comprensión de la complejidad: las cuotas y medidas de acción positiva para asegurar la presencia de mujeres en los órganos de decisión, por sí solas, no ponen fin a las barreras estructurales que sufren las mujeres para poder garantizar su capacidad de influencia libre de discriminaciones. Por ello, este eje se complementa con un segundo objetivo estratégico enfocado a garantizar que las condiciones de trabajo sean inclusivas y libres de discriminación. En conjunto, los dos objetivos estratégicos engloban las dos dimensiones a trabajar para garantizar la igualdad en la capacidad de influencia.

Eficiencia: ni las cuotas, ni las cláusulas de desempate en los procesos de selección tienen impacto sobre la eficiencia de los procedimientos. Por tanto, desde este punto de vista, las acciones incluidas en este objetivo estratégico son neutras.

Coherencia: las cuotas y las medidas de acción positiva aseguran la presencia de mujeres en los órganos de decisión y, por tanto, son medidas coherentes con el objetivo de garantizar la igualdad en la capacidad de influencia. Por otro lado, este eje se complementa de forma coherente con un segundo objetivo estratégico enfocado a garantizar que las condiciones de trabajo sean inclusivas y libres de discriminación para que la presencia de las mujeres pueda traducirse en una capacidad real de incidencia sobre la toma de decisiones.

Valor añadido: el impacto positivo de las cuotas con relación a la presencia de las mujeres se ha demostrado empíricamente, por ejemplo, con la evolución de la presencia de diputadas con relación a la evolución de la regulación de cuotas en el ámbito electoral.²⁹ Por otra parte, las me-

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



didat dirigidas a combatir la segregación horizontal contribuyen a garantizar la presencia de mujeres en todos los ámbitos y combatir los sesgos en la elaboración de legislación y políticas en ámbitos tradicionalmente masculinizados.

Participación y empoderamiento: *per se*, asegurar la presencia de las mujeres es un mecanismo para fomentar la participación y el empoderamiento. La participación y el empoderamiento se fomenta accediendo a la toma de decisiones y ejerciendo el poder. Sin embargo, para que la participación y el empoderamiento sean plenos, hay que complementar las acciones de este objetivo estratégico con medidas que aseguren un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminaciones. Esta cuestión se aborda con las acciones incluidas en el OE.2.2.

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: en el desarrollo de las acciones incluidas en este objetivo estratégico se ha utilizado el concepto de *paridad* definido en la legislación catalana. En cambio, existe una falta de claridad sobre en qué procesos deben aplicarse las cláusulas de desempate, es decir, solo en sectores masculinizados, de forma sistemática para todos los procesos selectivos o en sectores donde no haya paridad.

Eficacia: los resultados muestran que el compromiso adquirido en el Plan de igualdad con relación a la presencia paritaria en los órganos de decisión ha generado una evolución positiva de la presencia de las mujeres en los diferentes espacios del Parlamento, sobre todo en lo relativo a la Mesa, la Junta de Portavoces y los cargos de responsabilidad de la Administración parlamentaria.

Sin embargo, no se ha llevado a cabo una reforma del RPC ni de los ERGI que transforme estas acciones en medidas vinculantes. En consecuencia, existen ciertos espacios en los que no se ha logrado la paridad. Por ejemplo, en la presidencia de los grupos parlamentarios.

Por otra parte, con los indicadores actuales no puede evaluarse la eficacia de estas acciones para evitar la segregación horizontal. En el ámbito político, pese a recoger los datos agregados sobre la presencia de mujeres en el conjunto de las comisiones y en el conjunto de las mesas de las comisiones, estos indicadores no permiten analizar si existe una segregación por áreas temáticas. Puntualmente, para la memoria de 2023³⁰ del desarrollo de los ejes del Plan de igualdad, se ha realizado un análisis de la composición de las comisiones por grupo parlamentario (para más información consulte el apartado «Resultados» de esta sección). Con este análisis se ha podido ver que los grupos parlamentarios analizados no tienen una representación paritaria en la mayoría de comisiones, aunque, durante las entrevistas realizadas, se detecta que tienen la percepción de que la fomentan.

En el ámbito de la Administración parlamentaria solo se ha recogido el dato sobre las nuevas contrataciones, pero no se ha recogido el dato sobre la proporción que esto representa con relación a la composición de los departamentos. Adicionalmente, en varios procesos de selección se ha incorporado una cláusula de desempate, pero actualmente se ha de-

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



jado de incorporar porque esta medida no se ha incluido en los ERGI y, por tanto, no tiene cobertura jurídica en una norma con rango de ley.

Tampoco consta ningún proceso de selección durante este período en el que se hayan tenido que aplicar las cláusulas de desempate. Además, en caso de que hubiera tenido que aplicarse algún criterio de desempate, el criterio del sexo infrarrepresentado se había añadido como el último de los criterios.

Sostenibilidad: a pesar de la evolución positiva, la paridad todavía no se aplica de forma sistemática. Por ejemplo, los datos demuestran que no todos los grupos parlamentarios respetan la paridad o que la paridad se respeta para determinados cargos, pero no para todos. Por otra parte, en los casos en los que los datos muestran que sí se aplica, no se dispone de un período de implantación suficientemente largo para asegurar que la paridad se mantendrá a lo largo del tiempo sin medidas vinculantes. En este sentido, en las entrevistas a los diputados y diputadas se detecta una opinión mayoritaria, pero no unánime, a favor de las cuotas obligatorias.

Identificación de resistencias: a lo largo de los años de vigencia del Plan de igualdad no se ha conseguido reformar el RPC ni los ERGI para introducir estas cuestiones. Pese a la tendencia a incorporar a efectos prácticos criterios de paridad, cuando se trata de traducirlo en normas vinculantes no se ha conseguido. Las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios han expresado dos dificultades: algunos grupos expresan reticencias a las cuotas vinculantes y, a esto, se añade que la reforma del RPC es difícil de consensuar por la diversidad de aspectos que incluye y porque algunos de ellos son políticamente sensibles. De forma similar, la reforma de los ERGI también es difícil, ya que también es percibida como un proceso complejo por los grupos parlamentarios.

Compromiso político: pese a que la paridad ha aumentado, se detecta que la reforma del RPC y de los ERGI vinculada al Plan de igualdad no es priorizada por la mayoría de los grupos parlamentarios.

Adicionalmente, algunos grupos parlamentarios expresan que la responsabilidad de quien debe iniciar la reforma del RPC y de los ERGI derivada del Plan de igualdad queda diluida.

Transformación incremental: la evolución de los indicadores que se detallan en el apartado «Resultados» indica que la presencia de las mujeres en órganos y posiciones de decisión es cada vez mayor. A pesar de ello, todavía no es generalizada.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: las acciones comprendidas en ese objetivo estratégico no incluyen una mirada interseccional. La legislación vigente solo establece ciertas cuotas por razón de género y discapacidad, pero no por otras casuísticas. Por otra parte, existe una dificultad de definir criterios de consenso para identificar a varios grupos históricamente infrarrepresentados. Este hecho dificulta la inclusión de cuotas en la legislación y la aplicación de medidas de acción positiva, como las cláusulas de desempate en los procesos de selección.



Recomendaciones:

- Actualizar, en su caso, el informe de impacto de género (IIG) del RPC una vez aprobado el nuevo plan de igualdad y promover una reforma sectorial del RPC en la que solo se aborden las cuestiones vinculadas al Plan de igualdad.
- Elaborar un IIG como paso previo de la reforma de los ERGI (acción 3.10 del Plan de igualdad de género 2020-2023, que todavía no se ha llevado a cabo).
- Incorporar en los ERGI la aplicación de cláusulas de desempate para favorecer la contratación de personas del sexo infrarrepresentado, determinar en qué procesos es necesario incorporar la aplicación de la cláusula de desempate y reevaluar si se mantiene como la última de las cláusulas de desempate.
- Redefinir los indicadores que miden la segregación horizontal en las comisiones y en las mesas de las comisiones.
- Difundir los datos sobre la composición de las comisiones por grupo parlamentario con el objetivo de sensibilizar sobre la existencia de segregación horizontal.
- Incluir indicadores para medir la segregación horizontal en la Administración parlamentaria.
- Reforzar la perspectiva interseccional mediante las acciones del eje 1, sobre la igualdad en el acceso, y las acciones incluidas en el objetivo estratégico OE.2.2, para garantizar espacios de trabajo inclusivos y libres de discriminación. La dificultad de utilizar cuotas y cláusulas de desempate para garantizar la diversidad de las personas que ocupan cargos de responsabilidad o posiciones en órganos de decisión hace que sea necesario abordar esta cuestión mediante otros objetivos estratégicos.



OE.2.2. Incorporar la perspectiva de género en la estructura y la organización del Parlamento

2.2.1. Organización del tiempo con perspectiva de género

Acciones incluidas:

A.2.9: Incluir ajustes en el calendario de sesiones del Parlamento, a fin de facilitar la corresponsabilidad (por ejemplo, en los períodos de vacaciones escolares).

A.2.10: Limitar el número de comisiones específicas que pueden funcionar de manera simultánea en el mismo período de sesiones.

A.2.11: Elaborar periódicamente un informe sobre la hora de inicio y de finalización de los plenos, incluyendo el impacto sobre el personal del Parlamento afectado.

Productos obtenidos:

Resolución 1154/X del Parlamento de Cataluña, por la que se aprueban las conclusiones del Informe de la Comisión de Estudio de la Reforma Horaria.³¹

Informe sobre la hora de finalización de los plenos y el impacto sobre el personal.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 7. Indicadores del Plan de igualdad sobre la organización del tiempo con perspectiva de género

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.9. Incluir ajustes en el calendario de sesiones del Parlamento, a fin de facilitar la corresponsabilidad (por ejemplo, en los períodos de vacaciones escolares).	I.2.9. Ajustes realizados	0	0	0
A.2.10. Limitar el número de comisiones específicas que pueden funcionar de manera simultánea en el mismo período de sesiones.	I.2.10.a. Revisión del RPC	No	No	No
	I.2.10.b. Número de comisiones específicas en funcionamiento por período de sesiones	Primer período de sesiones de la legislatura XIII-XIV: 6	Tercer período de sesiones de la legislatura XIII-XIV: 15	Quinto período de sesiones de la legislatura XIII-XIV: 11
		Segundo período de sesiones de la legislatura XIII-XIV: 15	Cuarto período de sesiones de la legislatura XIII-XIV: 17	Sexto período de sesiones de la legislatura XIII-XIV: 12

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



Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.11. Elaborar periódicamente un informe sobre la hora de inicio y de finalización de los plenos, incluyendo el impacto sobre el personal del Parlamento afectado.	I.2.11.a. Informes elaborados	Sí	Sí	Sí
	I.2.11.b. Proporción de plenos que terminan más allá de las siete de la tarde.	31%	34,5%	27,1%

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.³²

Sesiones llevadas a cabo en período de vacaciones escolares: 10 de 66 entre 2021 y 2023, tanto si el período de vacaciones escolares se contabiliza entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, y entre el 20 de diciembre y el 15 de enero, tal y como se ha definido en el IIG que se llevará a cabo sobre el RPC, o el período entre el 1 de julio y el 31 de agosto, y entre el 21 de diciembre y el 7 de enero. Esto representa un 15% de las sesiones.

Tabla 8. Sesiones llevadas a cabo en período de vacaciones escolares

Sesión	Fecha	Tipo	Reunión	Hora final
9	07.07.2021	Ordinaria	1	18:59
	08.07.2021		2	21:02:00
10	20.07.2021	Ordinaria	1	17:29:00
	21.07.2021		2	18:31:00
	22.07.2021		3	19:40:00
11	29.07.2021	Ordinaria	1	20:34:00
21	23.12.2021	Ordinaria	1	18:27:00
35	06.07.2022	Ordinaria	1	19:58:00
	07.07.2022		2	20:21:00
36	20.07.2022	Ordinaria	1	19:59:00
	21.07.2022		2	18:05:00
44	21.12.2022	Ordinaria	1	18:13:00
	22.12.2022		2	19:27:00
56	26.07.2023	Específica	1	09:07:00
57	26.07.2023	Ordinaria	1	19:15:00
	27.07.2023		2	19:35:00
58	01.09.2023	Ordinaria	1	11:29
59	01.09.2023	Específica	1	11:38:00
66	19.12.2023	Ordinaria	1	18:03:00
	20.12.2023		2	19:06:00
	21.12.2023		3	18:48

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias del cumplimiento de los ejes del Plan.

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

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

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



Número de personas que alargan la jornada laboral por la organización de los plenos: 30 personas de forma habitual y 38 si el pleno finaliza después de las ocho de la tarde. Esto supone entre un 12% y un 15% de la plantilla con datos de enero de 2024.

Impacto esperado:

Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal y de los diputados y diputadas, mediante una reorganización del tiempo con perspectiva de género y, por tanto, contribuir a la igualdad en la capacidad de influencia en el entorno laboral y en el ejercicio del derecho a la participación política, así como a la transformación institucional hacia una institución sensible a los usos del tiempo.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: la organización del tiempo es un elemento clave para fomentar la igualdad en la capacidad de influencia mediante una organización que facilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Los usos del tiempo interiorizado responden a una dinámica estructural que no incorpora la perspectiva de género. Por tanto, en un contexto donde no hay equidad de género en la repartición de las tareas de cuidados, estos usos del tiempo crean una situación de desventaja para las mujeres en el ámbito laboral y político. Las medidas de organización del tiempo con perspectiva de género, por tanto, están diseñadas para corregir esta dinámica estructural.

Coherencia: la organización del tiempo con perspectiva de género facilita la conciliación y, por tanto, contribuye de forma coherente al objetivo de garantizar la igualdad en la capacidad de influencia. Por otra parte, las medidas sobre la organización del tiempo con perspectiva de género se complementan con otras medidas de conciliación incluidas en el eje 2.

Valor añadido: las medidas de organización del tiempo con perspectiva de género tienen un impacto directo sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Por otro lado, tienen un efecto sensibilizador al generar una cultura de trabajo que tiene en cuenta la relación entre la organización del tiempo, los cuidados y la equidad de género.

Sostenibilidad: tal y como se indica en el punto anterior, el despliegue de estas medidas tiene un efecto sensibilizador que perdura en el tiempo y que se traslada a una cultura de trabajo sensible a la organización del tiempo con perspectiva de género.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: las medidas incluidas sobre la organización del tiempo están dirigidas al calendario y el horario de los plenos y a la limitación del número de comisiones específicas que pueden funcionar de forma simultánea en el mismo período de sesiones. A pesar de todo, estas medidas no afrontan todos los aspectos relacionados con la organización del tiempo de la actividad parlamentaria, ni todos los aspectos que se habían incluido en la Resolución 1154/X del Parlamento de Cataluña, por la que se aprueban las conclusiones del Informe de la Comisión de Estudio de la Reforma Horaria. Por ejemplo, en lo que se refiere a la reducción de la duración de las intervenciones durante las interpelaciones,



el establecimiento de limitaciones a las peticiones de votación separada de mociones o la inclusión de la previsión de la duración de las reuniones de las comisiones.

El Plan de igualdad tampoco incluye medidas enfocadas a la planificación anticipada de los plenos y sus horarios, ni medidas para garantizar el derecho a desconectar. De acuerdo con las entrevistas llevadas a cabo, tanto diputados y diputadas como personal destacan las dificultades para planificar el tiempo, más allá de que los horarios sean extensivos, como un elemento que afecta negativamente a la conciliación. Por otro lado, entre el personal eventual también se pone sobre la mesa la dificultad para desconectar del trabajo una vez terminada la actividad parlamentaria formal en el Parlamento.

Contextualización de la igualdad de género: de las entrevistas a los diputados y diputadas se infiere que existe un consenso de que la gestión del tiempo tiene un impacto sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y, por tanto, tiene un efecto sobre la equidad de género. Sin embargo, en la práctica, existe la percepción de que en el ámbito de la política no deben aplicarse los mismos criterios que en el ámbito laboral en relación con medidas relacionadas con la conciliación.

Puntos débiles:

Eficacia: las medidas incluidas en esta sección, si se despliegan, son eficaces para mejorar la conciliación. Por ejemplo, ajustar el calendario y el horario de organización de los plenos tiene un efecto sobre una parte importante del personal. El horario de finalización de cada pleno tiene un impacto sobre los horarios laborales de aproximadamente 38 personas. A pesar de todo, el compromiso de finalizar los plenos como muy tarde a las siete de la tarde se ha incumplido en torno a un tercio de las veces. O en relación con el calendario, alrededor de un 15% de las sesiones se han organizado en período escolar. Tampoco ha habido una disminución sustancial y sostenida en el tiempo de las comisiones específicas que han funcionado de forma simultánea en el mismo período de sesiones. Por último, aspectos esenciales en la organización del tiempo, como la planificación anticipada de los plenos o la reducción de las intervenciones, no se han incluido y esto ha provocado que el impacto del Plan de igualdad sobre la organización del tiempo haya sido muy limitado.

Identificación de resistencias: en el ámbito político se detecta una reticencia a la idea de que se apliquen los mismos criterios de organización del tiempo que en el mundo laboral.

Compromiso político: los aspectos destacados en los puntos sobre contextualización de la igualdad de género y la identificación de resistencias provocan que el compromiso político sea muy bajo en relación con la reorganización del tiempo con perspectiva de género. Durante el período 2020-2023 no se ha desplegado ninguna nueva medida en el ámbito de organización del tiempo y los compromisos incluidos en la Resolución 1154/X del Parlamento de Cataluña, por la que se aprueban las conclusiones del Informe de la Comisión de Estudio de la Reforma Horaria, tampoco se han respetado.

Participación y empoderamiento: no se ha avanzado sobre esta cuestión durante el período de vigencia del Plan de igualdad, por tanto, tam-



poco se ha llevado a cabo un debate participativo sobre la organización del tiempo.

Transformación incremental: no se han detectado avances significativos durante este período.

Recomendaciones:

- Valorar la adhesión a la Red Catalana por el Derecho al Tiempo.
- En el marco del GEGAN, realizar una propuesta para renovar los compromisos adquiridos en la Resolución 1154/X del Parlamento de Cataluña, por la que se aprueban las conclusiones del Informe de la Comisión de Estudio de la Reforma Horaria.
- Incluir medidas enfocadas a garantizar el derecho a desconectar.

2.2.2. Medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de los diputados y diputadas

Acciones incluidas:

A.2.7: Ampliar los supuestos para ejercer la delegación de voto, como la inclusión del conjunto de miembros de la Mesa y otras situaciones relacionadas con el cuidado de familiares y la lactancia.

A.2.8: Promover la corresponsabilidad entre los diputados, a fin de que hagan más uso del permiso por paternidad y de la correspondiente delegación de voto, o de otras formas de ejercer el voto.

Productos obtenidos:

Modificación³³ del RPC, en julio de 2024, para ampliar los supuestos para ejercer la delegación de voto e incluir el supuesto de hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada de un familiar de primer grado. También se sustituye el texto «una baja por maternidad o paternidad» por «un permiso por maternidad o paternidad» como motivo para poder delegar el voto.

Incorporación de información sobre los supuestos para ejercer la delegación de voto en las sesiones de acogida previstas para los grupos parlamentarios de la xv legislatura.

33. Texto adoptado el 25 de julio de 2024:

Artículo 95. Delegación de voto

1. Los diputados que con motivo de un permiso por maternidad o paternidad no puedan cumplir el deber de asistir a los debates y las votaciones del Pleno y de las comisiones de las que son miembros pueden delegar el voto en otro diputado.

2. Los diputados pueden delegar el voto en los supuestos de hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada propia o de un familiar de primer grado, debidamente acreditadas, o de otras situaciones excepcionales que impidan el ejercicio ordinario de la función parlamentaria, debidamente justificadas, que deben ser apreciadas por la Mesa mediante escrito motivado y respetando el principio de proporcionalidad.

3. La delegación de voto debe efectuarse mediante escrito dirigido a la Mesa del Parlamento, en el que deben constar el nombre y apellidos de la persona que delega el voto y de la persona que recibe la delegación, así como los debates y votaciones en que debe ejercerse o, en su caso, la duración de la delegación. La Mesa, al admitir a trámite la solicitud, establece el procedimiento para ejercer el voto delegado.



Resultados:

Tabla 9. Indicadores del Plan de igualdad sobre las medidas para el fomento de la corresponsabilidad y conciliación de los diputados y diputadas

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.7. Ampliar los supuestos para ejercer la delegación de voto, como la inclusión del conjunto de miembros de la Mesa y otras situaciones relacionadas con el cuidado de familiares y la lactancia.	I.2.7.a. Revisión del RPC	No	No	No
	I.2.7.b. Número de veces que se ha ejercido la delegación de voto, desagregado por sexo	Diputadas: 971	Diputadas: 212	Diputadas: 26
		Diputados: 1.105	Diputados: 261	Diputados: 7
A.2.8. Promover la corresponsabilidad entre los diputados, a fin de que hagan más uso del permiso por paternidad y de la correspondiente delegación de voto, o de otras formas de ejercer el voto.	I.2.8.a. Acciones informativas llevadas a cabo (por ejemplo, la elaboración de una circular para informar a todos los diputados y diputadas sobre la delegación de voto)	0	0	0
	I.2.8.b. Número de veces que se ha ejercido la delegación de voto, desagregado por sexo	Consulte el indicador I.2.7.a	Consulte el indicador I.2.7.a	Consulte el indicador I.2.7.a

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.³⁴

Impacto esperado:

En un contexto en el que las mujeres dedican aún más tiempo a los cuidados que los hombres, los permisos para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de los diputados y diputadas contribuyen a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En primer lugar, mediante medidas que corrigen este sesgo y, en segundo lugar, mediante formas de trabajo adaptadas a las necesidades de los cuidados. De esta forma, se facilita la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad en capacidad de influencia.

Puntos fuertes:

Valor añadido: en un contexto en el que las mujeres dedican más tiempos a los cuidados y tareas del hogar, las medidas de conciliación y corresponsabilidad para diputados y diputadas están enfocadas a corregir este sesgo y a romper barreras para la participación política de las mujeres.

Sostenibilidad: a medida que se van materializando acciones concretas vinculadas a la corresponsabilidad y la conciliación en el ámbito de la política, se va consolidando un cambio de paradigma hacia una concepción más inclusiva del derecho a la participación política y en la que se fomenta la equidad de género en el ejercicio de ese derecho.

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

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

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



Participación y empoderamiento: las medidas de conciliación y corresponsabilidad incluidas en el Plan de igualdad derivan de la información recogida en una encuesta y de las entrevistas que se realizaron para la diagnosis previa a la elaboración del Plan de igualdad. Por su parte, la Comisión del Reglamento, que es la competente para tramitar las reformas del Reglamento, actualmente es paritaria.

Puntos débiles:

Inclusión del género: el RPC reformado para hacer efectivo el despliegue de la acción 2.7 establece la delegación de voto en el pleno o en las comisiones en caso de permiso de maternidad o paternidad (*sic*) o en los supuestos de hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada de un familiar de primer grado. Sin embargo, desde el punto de vista de la inclusión del género, esta regulación no está completa por tres motivos:

1) Las situaciones protegidas también deberían incluir otros supuestos como la corresponsabilidad en los cuidados durante la lactancia o el permiso parental de ocho semanas para el cuidado de los niños menores de ocho años a cargo, u otros supuestos que se garantizan para el personal, ya sea mediante el Estatuto de los trabajadores, del Estatuto básico del empleado público o de la normativa interna del Parlamento que regula los permisos del funcionariado.

2) Ante las situaciones protegidas, el derecho a la delegación de voto debería hacerse extensivo a otros órganos del Parlamento como la Mesa, y debería explicitarse que también se incluye el derecho a ausentarse de la actividad parlamentaria mientras se disfrute del permiso.

3) Las condiciones sobre el ejercicio de este permiso no están definidas (duración, plazos para disfrutarlo, etc.), aunque en la práctica se equiparen a la normativa definida para el personal.³⁵

Comprensión de la complejidad: las resistencias a aplicar las mismas medidas de corresponsabilidad y conciliación en el ámbito de la política que en el ámbito laboral ignoran que las normas que rigen la actividad política se arrastran de un contexto en el que las mujeres no participaban en política y los hombres participaban en un contexto en el que no asumían las tareas vinculadas a los cuidados. El mantenimiento de este funcionamiento no solo refuerza la desigualdad en el ejercicio del derecho a

35. «Condiciones para el ejercicio del permiso por nacimiento y cuidado del menor»:

Las seis primeras semanas se disfrutarán de forma ininterrumpida, inmediatamente después del parto o de la resolución de adopción o acogimiento y se disfrutarán de forma completa.

El disfrute del resto del permiso, es decir las diez semanas restantes, puede distribuirse en períodos semanales que pueden disfrutarse de forma acumulada o interrumpida y ejercerse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses de edad. Si es por adopción internacional se puede realizar a partir de las cuatro semanas previas a la resolución de adopción. La madre biológica también puede disfrutar de estas semanas a partir de cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto.

Además, estas diez semanas restantes se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o jornada parcial, si existe un acuerdo entre el empresario, en el caso del Estatuto de los trabajadores, o en función de las necesidades de servicio, en el caso de los funcionarios, y se determina reglamentariamente.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con finalidad de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. La misma ampliación se aplicará en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto al primero. En caso de que exista una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las dos semanas.



la participación política, sino que también tiene efectos en la dinámica de una institución estratégica para combatir las desigualdades estructurales que afectan a toda la población.

Contextualización de la igualdad de género: no existe un consenso en relación con las implicaciones de la garantía de la igualdad en la capacidad de influencia de diputados y diputadas mediante la corresponsabilidad y la conciliación.

Interseccionalidad: no se establecen permisos vinculados a una situación de discapacidad del diputado o diputada o al cuidado de personas con discapacidad o de dependientes a cargo.

Eficacia: la delegación de voto por maternidad o paternidad, o por hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada de un familiar de primer grado contribuye a fomentar la equidad en el ejercicio del derecho a la participación política de mujeres y hombres. Sin embargo, esta medida no es suficiente para garantizar la conciliación. En las entrevistas en el marco de la evaluación del Plan de igualdad y la diagnosis previa a la elaboración del nuevo plan, los diputados y diputadas han expresado unánimemente las dificultades para conciliar, más allá de los períodos de permiso por nacimiento y cuidado del menor o por hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada de un familiar de primer grado.

Los diputados y diputadas de pequeños grupos, además, han destacado las dificultades para poder llevar a cabo todas las tareas en casos de permiso de un diputado o una diputada de su grupo.

Por otra parte, en relación con la delegación de voto, tal y como se analiza con más detalle en el punto siguiente, para garantizar su seguridad jurídica habría que regular las condiciones para el ejercicio de este derecho. En las entrevistas, algunas diputadas han destacado la dificultad para acceder a la delegación de voto en los períodos de lactancia o la imposibilidad de ejercer la delegación de voto en caso de embarazo de riesgo.

El indicador sobre el número de veces que se ha ejercido la delegación de voto da poca información porque no se recoge si la delegación es con motivo de paternidad o maternidad o por las demás causas establecidas en el artículo 95.2 del RPC.

Por otra parte, para garantizar la eficacia de este permiso, es necesario sistematizar su difusión. Durante la última legislatura no se llevaron a cabo las sesiones de acogida para los grupos parlamentarios debido a la situación excepcional por la covid. En las sesiones de acogida de la xv legislatura se ha previsto incluir información sobre esta cuestión, pero debe garantizarse que este ejercicio se haga para cada legislatura.

Coherencia: los permisos que fomentan la corresponsabilidad y la conciliación se complementan con otras medidas para asegurar la igualdad en su capacidad de influencia, pero en el Plan de igualdad estas medidas solo están focalizadas en la delegación de voto. Habría que valorar la regulación explícita en el Reglamento del permiso de maternidad o paternidad y otros que en un futuro se decida incorporar, las condiciones para acogerse a las mismas y las implicaciones más allá de la delegación de voto, como por ejemplo en relación con el impacto sobre los derechos económicos o sobre la obligación de asistir al pleno y a las comisiones.

Por su parte, el artículo 13 del RPC, en conjunción con el convenio del Parlamento de Cataluña con la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), permite que los diputados y diputadas se acojan, a excepción



del subsidio de desempleo, a las prestaciones establecidas en el Régimen general de la Seguridad Social (RGSS). Estas prestaciones incluyen, entre otras, la prestación por nacimiento o cuidado del menor equiparable a lo que en el RPC se llama «permiso por maternidad o paternidad», así como otras prestaciones relacionadas con la corresponsabilidad y la conciliación, como el permiso por corresponsabilidad en los cuidados del lactante, por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia. Sin embargo, como no está regulado cómo se puede disfrutar de estas prestaciones y en el Reglamento solo se hace referencia a la delegación de voto durante el «permiso por maternidad o paternidad» y en los supuestos de hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada de un familiar de primer grado, a efectos prácticos conlleva que los diputados y diputadas no puedan disfrutar del resto de prestaciones que establece el RGSS.

Por último, tampoco se establece ningún permiso no remunerado, que para el personal se regula en el Estatuto del trabajador, en el Estatuto básico del empleado público, en la legislación catalana en materia de función pública y, en el caso del Parlamento, en los ERGI.

Identificación de resistencias: se detecta una reticencia a la idea de que se apliquen los mismos criterios de corresponsabilidad y conciliación en el ámbito de la política que en el mundo laboral.

Compromiso político: en las entrevistas con los diputados y diputadas se detecta un consenso que deben facilitarse medidas de conciliación, tanto en el ámbito de gestión del tiempo como de establecimiento de la delegación de voto para algunas casuísticas concretas, pero las resistencias identificadas en el punto anterior se trasladan a una falta de compromiso político para iniciar un debate en todo su alcance.

Transformación incremental: en la última reforma del Reglamento se ha incluido el nuevo supuesto de hospitalización, enfermedad grave o incapacidad prolongada de un familiar de primer grado. Sin embargo, no se han incluido otros supuestos relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación ni se ha considerado la delegación de voto para órganos como la Mesa.

Recomendaciones:

- Ampliar los permisos para equiparlos a los permisos del personal y regularlos en el RPC; por ejemplo, incorporar el permiso parental de ocho semanas o el permiso para corresponsabilidad en los cuidados del lactante.
- Ampliar los supuestos para la delegación de voto para todas las circunstancias que sean causa de permiso y para otros órganos como la Mesa.
- Sistematizar la difusión de los permisos en las sesiones de acogida y difundirlos a todos los diputados y diputadas cada vez que se incorpore un nuevo permiso.



2.2.3. Medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación del personal

Acciones incluidas:

A.2.12: Adaptar el cuadro de permisos y justificaciones del personal a los parámetros de igualdad de género y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A.2.13: Difundir entre el personal las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que pueden solicitar y de promoción de la corresponsabilidad.

A.2.14: Promover el teletrabajo en determinados puestos de trabajo para el personal del Parlamento.

A.2.15: Promover el teletrabajo para el personal asesor de todos los grupos parlamentarios.

Productos obtenidos:

En 2023 se acordó actualizar el cuadro de permisos³⁶ para incorporar los permisos que se aplicaban mediante los artículos 1.2 y 1.3 de los ERGI,³⁷ así como la incorporación de nuevos permisos y la ampliación de algunos permisos incluidos en los ERGI. En particular el acuerdo incluye:

- **Adaptación de los permisos de maternidad y paternidad** de acuerdo con la ley.

- **Incorporación de un permiso parental** de una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de un hijo o hija, o de un menor o una menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor o la menor cumpla ocho años.

- **Modificación del permiso por accidente, enfermedad y hospitalización de familiares** para incluir un permiso de cinco días hábiles para los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o de cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- **Incorporación de un permiso por cuidado de un hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

- **Incorporación de un permiso por menstruación o climaterio con afectación de la salud.** En el supuesto de menstruación o climaterio con afectación de la salud y el bienestar, un máximo de dos días consecuti-

36. El concepto *permisos* de esta sección engloba propiamente los permisos, así como las reducciones de jornada y licencias.

37. Los permisos del personal están regulados en los ERGI. Esta norma establece que se aplique supletoriamente la normativa aplicable a la función pública de la Administración de la Generalitat (artículo 1.2 ERGI), así como los preceptos sobre función pública contenidos en normas con rango de ley que puedan ser considerados más favorables para los trabajadores (artículo 1.3 ERGI). También, para el personal funcionario, los ERGI establecen que se les apliquen también «los acuerdos de condiciones de trabajo establecidos entre sus representantes y los representantes de los órganos parlamentarios, de acuerdo con los derechos de participación y de negociación que reconocen estos estatutos» (artículo 1.1 *bis* ERGI).



vos, que deben justificarse necesariamente con un documento acreditativo de atención médica.

— **Incorporación de un permiso por duelo gestacional.** En el caso de pérdida gestacional entre la semana 6 y el día 179 de la gestación, la persona gestante y el otro progenitor o progenitora o, en su caso, un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona gestante, un permiso de cinco días laborables, para contribuir a la recuperación del proceso de duelo en el marco de la conciliación el alta médica en caso de que exista hospitalización.

— **Ampliación de la reducción de jornada por interés particular para el cuidado de un hijo o hija para incluir, también, el cuidado de niños desde los doce años hasta el momento en que cumplen catorce.** La reducción de jornada por interés particular no está supeditada a las necesidades del servicio si es para el cuidado directo de un hijo o hija desde los doce años hasta el momento que cumple catorce.

— **Ampliación del permiso por lactancia para familias monoparentales,** para reconocer a los funcionarios que son progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores monoparentales el derecho al permiso por lactancia que correspondería al otro progenitor o progenitora y, por tanto, el derecho a una hora adicional de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones o bien sustituir por una reducción de la jornada.

— **Ampliación del permiso para cumplir un deber inexcusable** de carácter público o personal, para incluir un deber relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aprobación de las Normas reguladoras de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal funcionario del Parlamento de Cataluña.³⁸

Sesiones informativas para el personal funcionario de carrera e interino que se incorpora al Parlamento de Cataluña, en el que se proporciona una guía de incorporación que incluye un apartado con información sobre las licencias, permisos y reducciones de jornada.

En 2023, se envió un mensaje por correo electrónico a toda la Administración para informar de la incorporación de las nuevas medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se detallan anteriormente.

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



Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 10. Indicadores del Plan de igualdad sobre las medidas para el fomento de la corresponsabilidad y conciliación del personal

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.12. Adaptar el cuadro de permisos y justificaciones del personal a los parámetros de igualdad de género y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	I.2.12. Cuadro actualizado de permisos y justificaciones	No	No	Sí
A.2.13. Difundir entre el personal las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que pueden solicitar y de promoción de la corresponsabilidad.	I.2.13.a. Información incorporada en la intranet	No	No	Sí
	I.2.13.b. Número de acciones de difusión realizadas	1	1	2
	I.2.13.c. Número de acciones realizadas para promover la corresponsabilidad de los hombres	0	0	0
	I.2.13.d. Número de permisos concedidos relacionados con el cuidado de hijos y personas dependientes, desagregada por sexo ³⁹	Mujeres: 5 Hombres: 0	Mujeres: 2 Hombres: 0	Mujeres: 2 Hombres: 1
A.2.14. Promover el teletrabajo en determinados puestos de trabajo para el personal del Parlamento.	I.2.14.a. Análisis realizado	No	No	No
	I.2.14.b. Número de personas que se acogen al teletrabajo, desagregado por sexo	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
A.2.15. Promover el teletrabajo para el personal asesor de todos los grupos parlamentarios.	I.2.15.a. Número de personas que se acogen al teletrabajo, desagregado por sexo ⁴⁰	Mujeres: 25	Mujeres: 26	Mujeres: 33
		Hombres: 24	Hombres: 24	Hombres: 32

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁴¹

39. Estos datos corresponden a reducciones de jornada. No se han contabilizado los permisos de lactancia ni de nacimiento.

40. Este indicador se ha calculado con los datos proporcionados por los grupos parlamentarios Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar y En Comú Podem. No se dispone de información de los grupos parlamentarios de VOX en Cataluña, Ciudadans y Mixto.

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

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

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



Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 11. Grado de dificultad para conciliar

¿Con qué frecuencia te resulta complicado conciliar tu trabajo en el Parlamento con la familia? Valorar en una escala del 0 (poco frecuentemente) al 10 (muy frecuentemente)			
Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
5,1	5,1	4,0	5,0

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 12. Valoración del impacto del disfrute de permisos sobre la carrera profesional

En qué grado estás de acuerdo con la siguiente afirmación: En mi trabajo disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quienes los disfrutan				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	10,0%	13,5%	0,0%	10,6%
Bastante de acuerdo	23,8%	10,8%	16,7%	19,5%
Poco de acuerdo	36,3%	32,4%	50,0%	35,8%
Nada de acuerdo	20,0%	35,1%	33,3%	25,2%
Sin respuesta	10,0%	8,1%	0,0%	8,9%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 13. Proporción de personas según la modalidad de teletrabajo

¿Qué modalidad de trabajo tienes?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Solo la modalidad de teletrabajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mayoritariamente la modalidad de teletrabajo, con el uso de la modalidad presencial para reuniones y temas concretos	2,5%	0,0%	16,7%	2,4%
Combinación de modalidad presencial con la flexibilidad de teletrabajar hasta dos o tres días por semana	41,3%	27,0%	33,3%	36,6%
Mayoritariamente la modalidad presencial, con la flexibilidad de teletrabajar un día por semana	37,5%	35,1%	16,7%	35,8%
Solo la modalidad presencial	18,8%	37,8%	33,3%	25,2%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 14. Grado de satisfacción sobre las herramientas proporcionadas para el teletrabajo

¿En qué medida las herramientas proporcionadas por el Parlamento son suficientes para poder teletrabajar?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
No se me ha proporcionado ninguna	7,5%	5,4%	0,0%	6,5%
Me han proporcionado algunas, pero no son suficientes	36,3%	21,6%	66,7%	33,3%
Son suficientes	45,0%	56,8%	16,7%	47,2%
Son muy satisfactorias	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
Sin respuesta	8,8%	13,5%	16,7%	10,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).



Tabla 15. Valoración del impacto del teletrabajo sobre el ahorro de tiempo y dinero y la reducción de los costes energéticos

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo proporciona un ahorro de tiempo y dinero, porque reduce los costes energéticos y de mantenimiento de oficinas, y no hay que realizar tantos desplazamientos al Parlamento.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	51,3%	43,2%	50,0%	48,8%
De acuerdo	27,5%	45,9%	16,7%	32,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
Muy en desacuerdo	10,0%	0,0%	16,7%	7,3%
En desacuerdo	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%
Sin respuesta	6,3%	8,1%	16,7%	7,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 16. Valoración del impacto del teletrabajo sobre la reducción de la contaminación

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo reduce la contaminación.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	53,8%	45,9%	50,0%	51,2%
De acuerdo	23,8%	35,1%	33,3%	27,6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,0%	5,4%	16,7%	12,2%
Muy en desacuerdo	1,3%	5,4%	0,0%	2,4%
En desacuerdo	1,3%	0,0%	0,0%	0,8%
Sin respuesta	5,0%	8,1%	0,0%	5,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 17. Valoración del impacto del teletrabajo sobre la elección del lugar de residencia

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo ha influido en la elección de mi lugar de residencia.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	7,5%	2,7%	0,0%	5,7%
De acuerdo	7,5%	5,4%	0,0%	6,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,3%	24,3%	33,3%	22,8%
Muy en desacuerdo	13,8%	18,9%	33,3%	16,3%
En desacuerdo	33,8%	35,1%	33,3%	34,1%
Sin respuesta	16,3%	13,5%	0,0%	14,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 18. Valoración del impacto del teletrabajo sobre la conciliación

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo facilita la conciliación.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	47,5%	32,4%	16,7%	41,5%
De acuerdo	33,8%	51,4%	50,0%	39,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,3%	8,1%	16,7%	10,6%
Muy en desacuerdo	3,8%	0,0%	0,0%	2,4%
En desacuerdo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sin respuesta	3,8%	8,1%	16,7%	5,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).



Tabla 19. Valoración del impacto del teletrabajo sobre el malestar y el sedentarismo

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo me genera malestar por la exposición continuada a la pantalla, el sedentarismo y la sensación de poca desconexión.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	10,0%	10,8%	16,7%	10,6%
De acuerdo	15,0%	10,8%	0,0%	13,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,3%	24,3%	33,3%	22,8%
Muy en desacuerdo	26,3%	27,0%	16,7%	26,0%
En desacuerdo	21,3%	21,6%	0,0%	20,3%
Sin respuesta	6,3%	5,4%	33,3%	7,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 20. Valoración del impacto del teletrabajo sobre el aislamiento

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo provoca aislamiento.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	17,5%	8,1%	16,7%	14,6%
De acuerdo	16,3%	21,6%	33,3%	18,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27,5%	35,1%	0,0%	28,5%
Muy en desacuerdo	18,8%	16,2%	16,7%	17,9%
En desacuerdo	15,0%	13,5%	0,0%	13,8%
Sin respuesta	5,0%	5,4%	33,3%	6,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 21. Valoración del impacto del teletrabajo sobre la relación con el equipo

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo dificulta el intercambio de información y el contacto con otras personas del equipo de trabajo.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	18,8%	5,4%	16,7%	14,6%
De acuerdo	16,3%	35,1%	16,7%	22,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,3%	13,5%	16,7%	18,7%
Muy en desacuerdo	25,0%	32,4%	16,7%	26,8%
En desacuerdo	13,8%	8,1%	0,0%	11,4%
Sin respuesta	5,0%	5,4%	33,3%	6,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 22. Valoración del impacto del teletrabajo sobre la promoción laboral

En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: «El teletrabajo dificulta la promoción laboral.»				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Muy de acuerdo	10,0%	5,4%	0,0%	8,1%
De acuerdo	7,5%	5,4%	16,7%	7,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30,0%	29,7%	33,3%	30,1%
Muy en desacuerdo	27,5%	40,5%	16,7%	30,9%
En desacuerdo	11,3%	8,1%	0,0%	9,8%
Sin respuesta	13,8%	10,8%	33,3%	13,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Impacto esperado:

En un contexto en el que las mujeres dedican más tiempo a los cuidados que los hombres, las medidas que fomentan la corresponsabilidad y la conciliación contribuyen a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se busca lograr este impacto de dos formas. En primer lugar, mediante formas de trabajo que fomenten la corrección de este sesgo, en las que hombres y mujeres se corresponsabilicen de los cuidados y, en segundo lugar, mediante formas de trabajo adaptadas a las necesidades de los cuidados. Así, las personas que se ocupen de los cuidados no ven perjudicada su capacidad de influencia.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: las medidas de fomento de la corresponsabilidad y la conciliación, por sí solas, no ponen fin a las barreras estructurales que sufren las mujeres para poder garantizar su capacidad de influencia libre de discriminaciones en el entorno laboral. Por ello, el Plan de igualdad complementa estas medidas con otras enfocadas a garantizar la presencia de las mujeres en los diferentes espacios del Parlamento mediante cuotas y medidas de acción positiva, y con medidas enfocadas a garantizar espacios libres de discriminación y violencia. En conjunto, estas acciones engloban las diferentes dimensiones a abordar para garantizar la igualdad en la capacidad de influencia en un entorno laboral.

Contextualización de la igualdad de género: existe un consenso generalizado sobre qué medidas son las que fomentan la corresponsabilidad y la conciliación en un entorno laboral, así como sobre la interpretación de los conceptos esenciales relacionados con estas medidas.

Interseccionalidad: en las medidas incluidas, existen supuestos de discapacidad propia o de personas a cargo, situaciones de violencia de género, así como el impacto del origen territorial en relación con los retrasos del transporte público para el personal que se desplaza al Parlamento utilizando estos medios. Por otro lado, el teletrabajo también tiene un impacto positivo para las personas que tienen largos desplazamientos y facilita la equidad territorial.

Valor añadido: las medidas de fomento de la corresponsabilidad y la conciliación ayudan a corregir el sesgo de género en la distribución de tareas dedicadas a los cuidados y fomentan que las personas que se ocupan de tareas vinculadas a los cuidados puedan tener unas condiciones de trabajo que aseguren la igualdad en la capacidad de influencia en el entorno laboral.

Sostenibilidad: a medida que se van materializando acciones concretas vinculadas a la corresponsabilidad y la conciliación, se va consolidando un cambio hacia un nuevo paradigma con un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y una reducción del sesgo de género existente en la distribución de las tareas de cuidados.

Transformación incremental: en los últimos años se ha modificado el cuadro de permisos para incorporar nuevas medidas en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad existentes en la legislación vigente en el ámbito de función pública. Siguiendo buenas prácticas de otras administraciones, también se ha ampliado la posibilidad de acogerse a la re-



ducción de jornada para el cuidado de niños, que hasta ahora era hasta los doce años, para incluir también a los niños desde los doce hasta que cumplen catorce años, o la ampliación del permiso por lactancia para familias monoparentales.

También se ha acordado la incorporación del permiso por menstruación o climaterio con afectación de la salud y el permiso por duelo gestacional, de acuerdo con el artículo 48.j del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.

Finalmente, durante este período se ha introducido el teletrabajo.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: la corresponsabilidad y la conciliación en un entorno laboral puede conseguirse mediante permisos, excedencias y ayudas sociales vinculadas a los cuidados, la introducción del teletrabajo para ahorrar tiempo y lograr una mayor flexibilidad horaria, y la reorganización del tiempo para compatibilizar los horarios laborales con la vida personal y familiar (consulte la sección «2.2.1. Organización del tiempo»). En este sentido, el Plan de igualdad aborda todas estas cuestiones, a excepción de la revisión de las excedencias y ayudas sociales con perspectiva de género.

Eficacia: todavía hay dificultades para conciliar. En la encuesta realizada al personal, a la pregunta «¿Con qué frecuencia te resulta complicado conciliar tu trabajo en el Parlamento con la familia?» se valora con un 5 en una escala del 0 (poco frecuentemente) al 10 (muy frecuentemente), aunque no se detecta un sesgo de género por esta cuestión.

De las entrevistas realizadas al personal, se infiere que las dificultades para conciliar están más relacionadas con la organización del tiempo (para más información consulte el apartado «2.2.1. Organización del tiempo con perspectiva de género»), que con el acceso a los permisos establecidos en la normativa.

Sin embargo, un 30,1% del personal está muy o bastante de acuerdo con la afirmación «En mi trabajo disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quienes los disfrutan». Si se analizan los datos desagregados por género, se visualiza un ligero sesgo. Para las mujeres, la proporción es del 33,8% mientras que para los hombres es de un 24,3%. Es decir, la proporción de mujeres que está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación es 10 puntos superior a la de los hombres (para más información sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de promoción consulte la sección «OE.1.2. Garantizar la igualdad y promover la diversidad en la contratación y promoción del personal»).

En el caso específico del personal eventual, los permisos y control horario son supervisados internamente por los órganos en cuyo servicio están. Además, este tipo de personal es nombrado y puede ser cesado a discreción política y no existe representación colectiva de este personal. Estas circunstancias dificultan la aplicación de permisos con todas las garantías.

Por otra parte, los permisos regulados en el marco de los acuerdos de condiciones entre la representación del personal funcionario y de los órganos del Parlamento no se aplican al personal eventual, mientras que el resto de permisos regulados en los ERGI sí les son de aplicación.

Tampoco el teletrabajo está regulado para este colectivo. Sin embargo, en 2023 los grupos parlamentarios Socialistes i Units per Avançar,



Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar y En Común Podem⁴² disponían de modalidades de teletrabajo para su personal.

En relación con el teletrabajo, según los datos de la encuesta en la que el personal (funcionario y eventual) valora varias afirmaciones en relación con el impacto del teletrabajo, el 81% está «de acuerdo» o «muy de acuerdo» que el teletrabajo facilita la conciliación. Hay cierto sesgo de género entre la proporción de mujeres y hombres que responden «muy de acuerdo» o «de acuerdo». Hay más mujeres que están «muy de acuerdo» y más hombres que están «de acuerdo».

Por otra parte, el personal también valora de forma positiva el impacto sobre el ahorro de tiempo y costes (81%) y la reducción de la contaminación (79%). Por el contrario, en torno a una cuarta parte del personal considera que el teletrabajo provoca sedentarismo, dificulta la desconexión y provoca aislamiento y un 37% cree que genera dificultades para el intercambio de información y el contacto con los compañeros de equipo. Además, un 15% cree que tiene un impacto negativo sobre la promoción. Estos resultados revelan situaciones que pueden provocar que haya personas que no quieran acogerse al teletrabajo o que sufran impactos negativos al hacerlo.

También es interesante el dato sobre el 12% del personal que está «de acuerdo» o «muy de acuerdo» en que el teletrabajo ha influido en la elección del lugar de residencia. Aunque el porcentaje sea pequeño, el teletrabajo puede servir para facilitar la equidad territorial mediante condiciones de trabajo flexibles que faciliten la conciliación si el lugar de residencia no es Barcelona o área metropolitana.

En cuanto a las acciones de difusión, se realizan sesiones informativas para el personal de la Administración de nueva incorporación y se le proporciona una guía en la que se detallan las medidas de corresponsabilidad y conciliación. Sin embargo, para el personal eventual no se lleva a cabo este tipo de acciones de forma periódica, aunque se prevé invitar al nuevo personal eventual a las sesiones de acogida previstas para los grupos parlamentarios al inicio de la legislatura.

En relación con los indicadores, no se dispone de información sobre la proporción de personas que se han acogido al teletrabajo, más allá de los datos estadísticos recogidos en la encuesta. Por otra parte, en el caso del personal funcionario, para el que existe una norma de teletrabajo, tampoco se dispone del dato de qué proporción puede acogerse en un contexto en el que hay personas que no pueden por razones de servicio.

Eficiencia: aproximadamente la mitad del personal considera que las herramientas proporcionadas para realizar teletrabajo son suficientes o muy satisfactorias, mientras que aproximadamente el 40% manifiesta que no le han proporcionado herramientas o que no son suficientes. En las entrevistas realizadas al personal también se ha expresado que algunas de las herramientas son deficitarias o que el personal opta por utilizar algunos medios personales para teletrabajar.

Coherencia: los permisos vinculados a los cuidados y a la violencia de género, así como el teletrabajo, fomentan la corresponsabilidad y la con-

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



ciliación y son complementarios a las demás medidas incluidas en el Plan de igualdad en el ámbito de la igualdad en la capacidad de influencia.

Por otra parte, los ERGI incluyen una cláusula en su artículo 1 que establece que cualquier avance en la legislación de permisos y excedencias en el ámbito de función pública, se aplique de forma supletoria si son más beneficiosas.

En cambio, al personal eventual la norma de teletrabajo que se establece para el personal funcionario no se le aplica y los permisos regulados en el marco de los acuerdos de condiciones entre la representación del personal funcionario y de los órganos del Parlamento, tampoco, mientras que el resto de permisos regulados en los ERGI sí son aplicables a este colectivo.

Finalmente, se han detectado las siguientes cuestiones en relación con la definición de los permisos:

- Permiso, excedencia y reducción de jornada por situación de violencia de género: los ERGI incluyen estas disposiciones de acuerdo con lo que establece la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña. Esta ley establece un permiso, excedencia y reducción de jornada para víctimas de violencia de género. Sin embargo, la legislación catalana, mediante la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, hizo una apuesta por recoger medidas integrales que incluyeran todas las formas de violencia machista y en todos los ámbitos que van más allá de lo que la legislación de ámbito estatal considera como violencia de género. Por otra parte, los organismos de acreditación de la situación de violencia machista establecida en la Ley 5/2008 son más amplios que los establecidos en la Ley 8/2006.
- Con relación al tiempo permitido para desplazamientos vinculados a permisos relacionados con los cuidados, se aplica el mismo criterio cuando se trata de cuidados propios o a personas que viven en el mismo domicilio que para familiares que no viven en el mismo domicilio, por ejemplo, los progenitores dependientes que no viven en el mismo domicilio.

Identificación de resistencias: la carencia de algunos medios para poder hacer teletrabajo con plenas condiciones es una expresión de una resistencia institucional a esta modalidad de trabajo. Por otra parte, según los datos de la encuesta, un 15% del personal cree que realizar teletrabajo tiene impactos negativos sobre el progreso profesional. Finalmente, según las entrevistas llevadas a cabo al personal de la Administración, existe la percepción de que existen resistencias institucionales en cuanto a la implantación del teletrabajo en algunos departamentos.

Compromiso político: la regulación de medidas de garantía de las condiciones de trabajo del personal eventual no se ha priorizado políticamente.

Participación y empoderamiento: las medidas que afectan a las condiciones de trabajo del personal funcionario se negocian con la representación del personal.

En relación con las medidas dirigidas al personal eventual, no existen estructuras de representación colectiva con las que negociar y, además, los intereses de este colectivo son fragmentados y las dinámicas son muy diversas en función del grupo parlamentario.



Recomendaciones:

- Revisar la regulación sobre excedencias y ayudas sociales con perspectiva de género.
 - En la revisión de los procesos de promoción con perspectiva de género, que establece el eje 1, incorporar medidas para asegurar que el acceso a los permisos en el ámbito de la corresponsabilidad y la conciliación no penalicen.
 - Revisar los ERGI para que incorporen que las normas en el ámbito de la corresponsabilidad y la conciliación incluidas en los acuerdos de condiciones entre la representación del personal funcionario y de los órganos del Parlamento también sean aplicables al personal eventual.
 - Hacer extensivo el permiso, la excedencia y la reducción de jornada por situación de violencia de género en todas las formas de violencia machista y permitir la acreditación de la situación de violencia machista a efectos del permiso, la excedencia y la reducción de jornada en todos los organismos previstos para acreditar esta situación que se estipulan en la legislación catalana sobre violencias machistas.
 - Adaptar los permisos de acuerdo con las necesidades específicas de los cuidados de los familiares que no viven en el domicilio.
 - En relación con el teletrabajo:
 - Adaptar el plan de prevención de riesgos laborales para incluir medidas dirigidas a las formas de trabajo telemático.
 - Mejorar las herramientas disponibles para teletrabajar. Por ejemplo, facilitar pantallas, teclados y ratones a las personas que hacen teletrabajo.
 - Adaptar las formas de trabajar para asegurar que las personas que hacen teletrabajo no queden aisladas y que el teletrabajo sea más eficaz. Por ejemplo, facilitar reuniones híbridas o normalizar la organización de reuniones en línea, proporcionar herramientas informáticas que faciliten el intercambio de documentos e información o asegurar que las personas que hacen teletrabajo puedan ser localizadas cuando se les llama al número de teléfono de la oficina.
- De esta forma se eliminan los impactos negativos sobre la salud física y mental de las personas que hacen teletrabajo y también las percepciones negativas sobre el teletrabajo que pueden llevar a resistencias a la hora de implantarlo.
- Colgar la Guía de incorporación para el personal funcionario en la intranet e incluir información sobre el teletrabajo y las excedencias vinculadas a la corresponsabilidad y conciliación.
 - Proporcionar información sobre las medidas de fomento de la corresponsabilidad y conciliación disponibles para el personal eventual en las sesiones de acogida del inicio de la legislatura que se dirigen a este colectivo y a los grupos parlamentarios, facilitar una guía de incorporación para este colectivo e introducir información sobre las medidas de corresponsabilidad y conciliación para el personal eventual en la intranet.
 - Revisar los indicadores para poder tener datos porcentuales sobre las personas que se acojan al teletrabajo y datos sobre qué porcentaje del personal puede acogerse al mismo.



2.2.4. Espacios libres de discriminación y violencia

Acciones incluidas:

A.2.16: Diseñar y ejecutar una encuesta periódica sobre cultura organizativa, situaciones de discriminación y posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinada a diputados y diputadas, personal del Parlamento y grupos parlamentarios que incluya también los aspectos obligatorios de las encuestas de clima laboral.

A.2.17: Integrar la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en el Plan de prevención de riesgos laborales y en el proyecto «Parlamento saludable».

A.2.18: Revisar el Código de conducta, el RPC y los ERGI para reforzar la atención a la discriminación y prevenir y luchar contra el sexismo y el acoso sexual.

A.2.19: Aprobar un protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia y establecer de un órgano responsable de la atención a las personas afectadas y de la gestión de consultas.

A.2.20: Redactar una declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso a firmar por los diputados y diputadas en el momento de recoger el acta.

La acción 2.18 sobre la modificación del código de conducta, el RPC y los ERGI se analiza en esta sección y en la siguiente. En esta sección se analizan las modificaciones necesarias para complementar el Protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia, mientras que en la siguiente sección se analizan las modificaciones necesarias para asegurar que todo lo regulado en el Protocolo pueda aplicarse con coherencia y eficacia.

Por otra parte, el funcionamiento del Protocolo que se ha establecido a partir de la acción 2.19, se analiza con detalle en la sección siguiente, conjuntamente con las acciones 2.21 y 2.22, que abordan medidas incluidas en el Protocolo. En esta sección se incluye la acción 2.19 con el objetivo de analizar, en su conjunto, todas las acciones destinadas a fomentar espacios libres de discriminación y acoso, sin entrar a evaluar el funcionamiento de la herramienta.

Productos obtenidos:

En 2023 se llevó a cabo una evaluación de riesgos psicosociales y una encuesta sobre clima laboral destinada al personal de la Administración, incluido el personal eventual, pero no incluyó aspectos con perspectiva de género en relación con la cultura organizativa, situaciones de discriminación o posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En 2024, en el marco de la evaluación del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023 y la diagnosis para la elaboración del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2024-2027, se ha llevado a cabo una encuesta de opinión sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los derechos de las personas LGBTI en el Parlamento de Cataluña, destinada a diputados y diputadas, al personal de la Administración y a las personas externas que trabajan regularmente en el Parlamento (periodistas y personal de empresas externas que prestan servicios en el Parlamento).



Aprobación del Protocolo del Parlamento de Cataluña para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, aprobado el 21 de diciembre de 2021 por la Mesa.

Adopción del texto de la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y acoso y publicación relativa a la firma en la ficha de cada diputado y diputada, disponible en la web.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 23. Indicadores del Plan de igualdad sobre el fomento de espacios libres de discriminación y violencia

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.16. Diseñar y ejecutar una encuesta periódica sobre cultura organizativa, situaciones de discriminación y posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinada a diputados y diputadas, personal del Parlamento y grupos parlamentarios, que incluya también los aspectos obligatorios de las encuestas de clima laboral.	I.2.16.a. Encuestas llevadas a cabo	No	No	No
	I.2.16.b. Diferencias de género de los resultados	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
A.2.17. Integrar la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en el Plan de prevención de riesgos laborales y en el proyecto «Parlamento saludable».	I.2.17.a. Elaboración de un estudio en esta materia, incluyendo la percepción sobre la temperatura de los espacios	No	No	No
	I.2.17.b. Incorporación de las necesidades detectadas en este estudio en el proyecto «Parlamento saludable»	No	No	No
	I.2.17.c. Incorporación de las necesidades detectadas en este estudio en el Plan de riesgos laborales	No	No	No
	I.2.17.d. Número de sesiones formativas realizadas sobre esta materia	0	0	0
A.2.18. Revisar el Código de conducta, el RPC y los ERGI para reforzar la atención a la discriminación y prevenir y luchar contra el sexismo y el acoso sexual.	I.2.18.a. Código de conducta revisado	No	No	No
	I.2.18.b. RPC revisado	No	No	No
	I.2.18.c. ERGI revisados	No	No	No
A.2.19. Aprobar un protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia y establecer de un órgano responsable de la atención a las personas afectadas y de la gestión de consultas.	I.2.19.a. Código aprobado	Sí	Sí	Sí
	I.2.19.b. Órgano creado	Sí	Sí	Sí
	I.2.19.c. Número de solicitudes de intervención recibidas	0	0	1
	I.2.19.d. Número de veces en las que se ha activado el protocolo	0	0	1
A.2.20. Redactar una declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso, a firmar por los diputados y diputadas en el momento de recoger el acta.	I.2.20.a. Existencia del documento	Sí	Sí	Sí
	I.2.20.b. Inclusión en el dossier del diputado o diputada	Sí	Sí	Sí
	I.2.20.c. Proporción de electos que lo han firmado	91,8%	91,8%	91,8%

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias del cumplimiento de los ejes del Plan.



Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 24. Opinión sobre la distribución del tiempo en las reuniones

¿Crees que mujeres y hombres hablan en igual medida en las reuniones?				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Los hombres predominan	26,3%	16,2%	16,7%	22,8%
Las mujeres predominan	3,8%	8,1%	16,7%	5,7%
Mujeres y hombres hablan en igual medida	46,3%	64,9%	33,3%	51,2%
No aplica (no se hacen reuniones)	11,3%	2,7%	0,0%	8,1%
Sin respuesta	12,5%	8,1%	33,3%	12,2%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 25. Grado de vivencia de situaciones discriminatorias

¿Con qué frecuencia has vivido alguna de estas situaciones en el Parlamento? Valorar en una escala del 0 (nunca) al 10 (muy frecuentemente)				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Te interrumpen en una reunión	3,2	3,2	3,7	3,2
Se comenta tu indumentaria o tu físico	1,9	2,1	1,0	1,9
Otra persona se apropia de tus ideas o de tu trabajo	3,4	2,1	4,0	3,0
Se comentan o cuestionan tus opciones personales (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, modelo familiar, etc.)	1,0	1,4	0,0	1,1
Hay normas o reglas informales que afectan negativamente a tu participación	2,7	2,5	0,8	2,5
Faltan recursos o información para llevar a cabo tu tarea	3,7	3,3	3,3	3,5
Se hacen bromas o comentarios machistas	2,4	1,9	0,6	2,1
Se hacen chistes o comentarios LGBTI-fóbicos	1,2	1,6	0,6	1,3
Se hacen bromas o comentarios racistas o xenófobos	1,3	1,6	0,8	1,4
Se hacen bromas o comentarios por motivos de discapacidad	1,0	0,7	0,2	0,8
Se hacen bromas o comentarios por motivos de religión	1,1	0,8	0,4	0,9

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 26. Grado de denuncia de situaciones discriminatorias

¿Estas situaciones han sido denunciadas?				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Sí	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
No	37,5%	40,5%	16,7%	37,4%
Sin respuesta	60,0%	56,8%	83,3%	60,2%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).



Tabla 27. Prevalencia de situaciones de discriminación

¿Has vivido algún tipo de discriminación directa o indirecta por algún rasgo personal en el Parlamento de Cataluña?				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Sí	16,3%	10,8%	0,0%	13,8%
No	77,5%	83,8%	83,3%	79,7%
Sin respuesta	6,3%	5,4%	16,7%	6,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 28. Pretextos de discriminación

¿Por qué pretexto?				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Sexo o género	8	0	0	8
Orientación sexual, identidad de género o expresión de género	1	2	0	3
Origen, raza o color de piel	0	1	0	1
Edad	4	1	0	5
Discapacidad	2	0	0	2
Religión	0	0	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 29. Percepción del grado de consecución de la igualdad de género

¿Con cuál de las siguientes afirmaciones estás más de acuerdo con relación a la igualdad de género en el Parlamento de Cataluña?				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Son necesarios muchos cambios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento de Cataluña	21,3%	10,8%	0,0%	17,1%
La igualdad entre hombres y mujeres en el Parlamento de Cataluña se logrará a lo largo de los próximos años	35,0%	37,8%	50,0%	36,6%
La igualdad entre hombres y mujeres es un hito ya alcanzado en el Parlamento de Cataluña	25,0%	45,9%	50,0%	32,5%
Sin respuesta	18,8%	5,4%	0,0%	13,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 30. Percepción del grado de diversidad

¿Con cuál de las siguientes afirmaciones estás más de acuerdo con relación a la diversidad en el Parlamento de Cataluña (personas LGBTI, personas racializadas, personas con discapacidad, etc.)?				
	Mujer	Hombre	Género no identificado	Total
Son necesarios muchos cambios para lograr la diversidad en el Parlamento de Cataluña	17,5%	13,5%	0,0%	15,4%
La diversidad en el Parlamento de Cataluña se logrará a lo largo de los próximos años	31,3%	40,5%	33,3%	34,1%
La diversidad es un hito ya alcanzado en el Parlamento de Cataluña	30,0%	32,4%	33,3%	30,9%
Sin respuesta	21,3%	13,5%	33,3%	19,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).



Impacto esperado:

Los instrumentos de fomento de espacios libres de discriminación y acoso garantizan la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Parlamento y la transformación institucional mediante la igualdad en la capacidad de influencia. En particular, estas acciones contribuyen a generar una cultura de trabajo respetuosa y libre de violencias mediante la prevención de riesgos laborales, la normativa que regula el funcionamiento del Parlamento, la adopción de protocolos adecuados para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso y la adopción de una declaración que fomente el compromiso de los diputados y diputadas en la lucha contra la discriminación y el acoso.

Puntos fuertes:

Coherencia: las herramientas incluidas en estas acciones son complementarias y afrontan la lucha contra la discriminación y el acoso en los diferentes ámbitos en los que el Parlamento puede incidir. Esto incluye la política de prevención de riesgos laborales, la normativa que regula el funcionamiento del Parlamento, la puesta en marcha de un protocolo para la prevención y abordaje de situaciones de acoso con perspectiva de género y la declaración de compromiso de los diputados y diputadas para combatir estas situaciones.

Valor añadido: en una sociedad patriarcal existen sesgos y desequilibrios de poder que generan situaciones de discriminación y, en el peor de los casos, de acoso y violencia. En este contexto, son necesarias medidas específicas para prevenir y abordar estas situaciones.

Participación y empoderamiento: las acciones incluidas en esta sección han sido diseñadas a partir de una encuesta al personal y a los diputados y diputadas y de una diagnosis previa a la elaboración del Plan de igualdad que analizaba las respuestas y extraía conclusiones. Además, el Plan de igualdad se trabajó en el marco del Grupo de Trabajo en Equidad de Género, compuesto por una persona en representación del Consejo de Personal y una persona en representación de cada grupo parlamentario. Por último, se incluye una acción específica para llevar a cabo una encuesta sobre la cultura organizativa y así poder incorporar la perspectiva de las personas afectadas en el diseño de las políticas en este ámbito.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: el conjunto de acciones incluidas en el Plan de igualdad para asegurar espacios libres de discriminación y acoso aborda las políticas de prevención de riesgos laborales, la reforma de la normativa que regula el funcionamiento del Parlamento, la adopción de protocolos adecuados para la prevención y abordaje de situaciones de acoso con perspectiva de género y la adopción de una declaración que fomente el compromiso de los diputados y diputadas en la lucha contra la discriminación y el acoso. Estas acciones tratan de forma amplia todas las dimensiones en las que el Parlamento puede incorporar instrumentos que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación con perspectiva de género.

A pesar de todo, el Plan de igualdad no ha incorporado acciones específicas para dar respuesta al requisito que establece el artículo 23.1 de



la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que establece que «deben establecerse por reglamento las condiciones para que las personas transexuales y las personas transgéneros sean tratadas y nombradas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, aunque sean menores de edad». Sin embargo, desde 2024, todos los formularios de inscripción en los actos institucionales contienen la casilla «nombre sentido».

Por otra parte, el ámbito de aplicación del Protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia que el Parlamento adoptó se ha centrado en el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Aunque se abordan las diferentes casuísticas de acoso en las que existe una dimensión de género, no se afrontan todos los tipos de violencias machistas y LGBTI-fóbicas que pueden ocurrir en el Parlamento (para un análisis más detallado del Protocolo, consulte la sección siguiente).

También, en la diagnosis⁴³ previa a la elaboración del Plan de igualdad se identificó un sesgo de género en el tiempo de intervención en el pleno, pero esta cuestión no se ha traducido en medidas concretas.

Comprensión de la complejidad: las acciones incluidas en esta sección están enfocadas a abordar de forma integral los distintos aspectos que tienen incidencia sobre la garantía de espacios políticos y de trabajo libres de violencias y discriminación. A pesar de todo, el despliegue de estas acciones se ha abordado sectorialmente con la aprobación del Protocolo y la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso.

Contextualización de la igualdad de género: se detectan dos áreas en las que la contextualización de la igualdad de género no está bien resuelta, las políticas de prevención de riesgos laborales y las políticas de buen gobierno.

Hasta la aprobación de legislación específica en el ámbito de igualdad de mujeres y hombres, las políticas en materia de prevención contra el acoso se han afrontado desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales. En este contexto, es inevitable que algunos aspectos de los protocolos existentes se basaran en esta tradición, sin tener suficientemente en cuenta si, desde la perspectiva de género, era la opción más adecuada.

Por ejemplo, el Protocolo para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso psicológico en la Administración parlamentaria asigna un rol a la Oficina de Igualdad en el procedimiento previsto para abordar una situación de acoso psicológico. En particular, se capacita a la Oficina de Igualdad para recibir y tramitar solicitudes de intervención en el marco de este protocolo. Esta asignación de funciones dificulta la aplicación diferenciada de ambos protocolos y genera una confusión de la delimitación de las funciones de la Oficina de Igualdad en el marco de los protocolos, pero también en relación con los objetivos por los que ha sido creada.

Por otra parte, no se ha incorporado información sobre la existencia de estos protocolos en la formación sobre prevención de riesgos laborales, lo que refleja que las políticas de prevención y abordaje de situaciones de acoso con perspectiva de género no están completamente integradas todavía en el concepto de prevención de riesgos laborales.

43. Asociación iQ (2019). *Diagnosis del Plan de igualdad del Parlamento de Cataluña* [en línea]. Barcelona: Asociación iQ. 1 archivo PDF (198 p.)



Por último, cabe destacar que no se ha reformado la normativa que rige la actividad parlamentaria para incorporar el abordaje de las situaciones de violencia machista y LGBTI-fobia como parte integral de las políticas de buen gobierno del Parlamento, que siguen enfocadas principalmente a cuestiones de transparencia y lucha contra la corrupción.

Eficacia: de las entrevistas llevadas a cabo en el marco de la evaluación y el diagnóstico previo al nuevo plan de igualdad se desprende que existe una percepción generalizada de que la cultura organizativa del Parlamento es inclusiva y no discriminatoria o que, como mínimo, la situación es más favorable que en otros ámbitos de la sociedad. Sin embargo, al analizar las respuestas a las preguntas sobre aspectos concretos, por ejemplo, sobre si creen que el Parlamento representa adecuadamente la diversidad de la sociedad, si creen que ocurren comportamientos machistas, si existen casos de acoso sexual o si se llevan a cabo prácticas informales que afectan de manera diferente a la capacidad de influencia de mujeres y hombres, la percepción sobre la existencia de discriminaciones aflora.

Por otra parte, cabe destacar que existe una diferencia importante entre colectivos. Mientras que las discriminaciones concretas referidas a situaciones de acoso, machismo, prácticas informales o carencia de diversidad en la representación se perciben mayoritariamente entre los diputados y diputadas y el personal eventual, la percepción mayoritaria del personal funcionario es que estas prácticas no ocurren en la función pública.

La encuesta al personal (funcionario y eventual) corrobora una baja percepción de vivencia de situaciones discriminatorias en el Parlamento dentro de este colectivo. Sin embargo, cabe destacar algunos sesgos de género en las respuestas:

- En relación a si creen que mujeres y hombres hablan en igual medida en las reuniones, un 64,9% de los hombres considera que sí, mientras que en las mujeres este porcentaje se reduce al 46,3%.
- En cuanto a las vivencias de discriminación, de las once situaciones por las que se pregunta, en seis sale una mayor puntuación para las mujeres. Cabe destacar que la respuesta con un mayor sesgo de género se da ante la situación «otra persona se apropia de tus ideas o de tu trabajo». Las mujeres lo viven con una frecuencia de 3,4 sobre 10, mientras que los hombres con una frecuencia de 2,1.

Por el contrario, las situaciones que más experimentan los hombres que las mujeres son las siguientes: 1) Se comenta tu indumentaria o tu físico; 2) Se comentan o cuestionan tus opciones personales (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, modelo familiar, etc.); 3) Se hacen bromas o comentarios LGBTI-fóbicos, y 4) Se hacen bromas o comentarios racistas o xenófobos.

- Además, el 16,3% de las mujeres manifiesta haber sufrido alguna discriminación directa o indirecta por algún rasgo personal en el Parlamento, mientras que para los hombres esta cifra es del 10,8%. De hecho, en lo que se refiere a las personas que manifiestan haber sufrido alguna discriminación, la discriminación por razón de sexo o género es la más habitual, seguida por la edad.
- En relación con la percepción de si se ha logrado la igualdad de género, un 45,9% de los hombres cree que sí, mientras que solo un 25% de las mujeres lo percibe así.



Respecto al despliegue de las medidas incluidas en este apartado, las acciones 2.17 y 2.18 sobre la incorporación de la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales, y la reforma del RPC, los ERGI y el Código de conducta no se han llevado a cabo, lo que impide su eficacia. Por otra parte, el proyecto «Parlamento saludable» se ha detenido durante el período de vigencia del Plan de igualdad. En cambio, cabe destacar que en las campañas de prevención y promoción de la salud se incluyen campañas de control preventivo de cáncer ginecológico y de la osteoporosis.

En cuanto a la formación obligatoria de prevención de riesgos laborales, tal y como se menciona en el apartado anterior, no se ha incluido información sobre los protocolos vigentes para hacer frente al acoso. La falta de difusión de estas herramientas dificulta su eficacia.

Por último, la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso se ha redactado y facilitado a los diputados y diputadas para su firma. La proporción de electos que la han firmado durante la XIII-XIV legislatura ha estado cerca del 92%. Sin embargo, la falta de firma de la declaración no tiene efectos vinculantes más allá de la imposibilidad de participar en el Grupo de Trabajo en Equidad de Género, actualmente Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No discriminación.

Eficiencia: se detecta una falta de coordinación para desplegar la acción 2.16 sobre la elaboración de una encuesta periódica sobre cultura organizativa, situaciones de discriminación y posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La evaluación de riesgos psicosociales y la encuesta sobre clima laboral, llevada a cabo en 2023, no incorporaron la perspectiva de género. Por este motivo, en 2024 se realizó otra encuesta sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los derechos de las personas LGBTI en el Parlamento de Cataluña en el marco de la diagnosis previa a la elaboración del nuevo plan de igualdad.

Sostenibilidad: las acciones incluidas en esta sección incluyen aspectos de prevención y sensibilización con el objetivo de que el impacto sea sostenible en el tiempo. Sin embargo, las causas de las violencias machistas y LGBTI-fóbicas son estructurales y, por tanto, estas medidas deben mantenerse en este estadio hasta que el cambio también sea estructural.

Identificación de resistencias: en relación con la incorporación de la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales se ha detectado una falta de asignación de recursos para desplegar estas acciones.

En cuanto a la reforma de la normativa que regula el funcionamiento del Parlamento, existe una dificultad para llevar a cabo reformas sectoriales en el ámbito de las políticas de género. Una reforma sectorial permitiría aislar las dificultades y retos de una reforma integral, como es la dificultad de lograr mayorías para una multiplicidad de aspectos que tienen una alta sensibilidad política.

Compromiso político: el Plan de igualdad se aprobó por unanimidad. Sin embargo, a la hora de trasladarlo a cambios normativos (ERGI, RPC y Código de conducta), los grupos parlamentarios no lo han priorizado. Adicionalmente, algunos grupos parlamentarios expresan que la respon-



sabilidad de quien debe iniciar la reforma del RPC y de los ERGI derivada del Plan de igualdad queda diluida.

Transformación incremental: la adopción del Protocolo y de la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso suponen un avance para asegurar espacios de trabajo más inclusivos en los que se fomente la igualdad en la capacidad de influencia. Sin embargo, la transformación incremental es limitada porque no se han llevado a cabo todas las acciones previstas en el Plan de igualdad enfocadas a lograr espacios libres de discriminación y acoso.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: la perspectiva interseccional no se ha incluido de forma explícita en el diseño de las acciones ni en el despliegue de la mayoría de acciones. Esta visión solo se ha integrado parcialmente en el Protocolo (consulte el análisis de este aspecto en la sección siguiente).

Recomendaciones:

- Incluir en las formaciones de prevención de riesgos laborales, información relativa al Protocolo del Parlamento de Cataluña para la prevención, la detección, el abordaje y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.
- Incluir información sobre el Plan de igualdad, la Oficina de Igualdad y el Protocolo del Parlamento de Cataluña para la prevención, la detección, el abordaje y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género en las sesiones de acogida para el personal eventual.
- Incorporar en la encuesta periódica de clima laboral, que se prevé que se lleve a cabo cada cuatro años, preguntas relativas a la cultura organizativa, las situaciones de discriminación y las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incluir en esta parte de la encuesta a los diputados y diputadas.
- Recoger datos sobre los minutos de intervención de los diputados y diputadas en el pleno.
- Comunicar a la Junta de Portavoces y a la Comisión del Reglamento el IIG del RPC con las actualizaciones derivadas del nuevo plan de igualdad, y comunicar a la comisión legislativa competente en materia de función pública del IIG de los ERGI una vez se haya llevado a cabo.
- Habilitar sanciones por el incumplimiento de firmar la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso tomando de referencia el ejemplo del Parlamento Europeo⁴⁴, que establece que los diputados o diputadas que no hayan firmado el Código de comportamiento apropiado «no pueden ser elegidos para ejercer cargos en el seno del Parlamento o de uno de sus órganos, no pueden ser designados ponentes y no pueden participar en delegaciones oficiales o negociaciones interinstitucionales».
- Encargar un informe a los Servicios Jurídicos para determinar si es necesario adoptar algún tipo de normativa que dé respuesta a la necesidad de establecer por reglamento las condiciones para el trata-

44. Parlamento Europeo. «*Anexo II - Código de comportamiento apropiado de los diputados al Parlamento Europeo en el ejercicio de sus funciones*». En: Reglamento interno del Parlamento Europeo [en línea]. Página web. [consulta: 18 julio 2025]



miento de las personas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican.

- Modificar los documentos administrativos y los sistemas de información, más allá de los formularios de inscripción a actos institucionales, para incluir el género, el nombre sentido y la diversidad familiar, cuando proceda. Modificar los sistemas de información para que esa información sea exportable y explotable.
- Establecer un procedimiento para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias, en el caso de que quieran modificar los datos que actualmente están incluidos en los sistemas de información del Parlamento.
- Adoptar un protocolo para gestionar la diversidad por razón de identidad de género.
- Incorporar en la normativa que regula el funcionamiento del Parlamento (RPC, ERGI y Código de conducta), en la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso y en la política de prevención de riesgos laborales una perspectiva de género interseccional, de modo que se haga referencia explícitamente al principio de interseccionalidad y que se incluyan medidas específicas que desarrollen este principio.

2.2.5. Protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia

Acciones incluidas:

A.2.18: Revisar el Código de conducta, el RPC y los ERGI para reforzar la atención a la discriminación y prevenir y luchar contra el sexismo y el acoso sexual.⁴⁵

A.2.19: Aprobar un protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia y establecer un órgano responsable de la atención a las personas afectadas y de la gestión de consultas.

A.2.21: Difundir periódicamente el protocolo a que se refiere la acción 2.19 entre los diputados y diputadas, el personal del Parlamento y el personal de los grupos parlamentarios.

A.2.22: Impartir formación obligatoria para la prevención de la violencia machista y la LGBTI-fobia a los diputados y diputadas y al conjunto del personal del Parlamento y de los grupos parlamentarios.

Productos obtenidos:

Protocolo del Parlamento de Cataluña para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, aprobado el 21 de diciembre de 2021 por la Mesa.

Contratación del servicio externo de atención psicológica. Este servicio se prevé en el Protocolo para asistir a las personas que se encuentran en situación de acoso y, si es necesario, a las personas de su entorno.

⁴⁵. Esta acción se analiza en esta sección y en la anterior. En esta sección se analiza en relación con las modificaciones necesarias para asegurar que todo lo que regula el Protocolo pueda aplicarse con coherencia y eficacia, mientras que en la sección anterior se analizan las modificaciones necesarias para complementarlo.



Tabla 31. Relación de contratos para la prestación del servicio externo de atención psicológica

Número de contrato	Adjudicatario	Vigencia del contrato
PARLC-2022-128	Fundación AGI	15/07/2022 - 14/07/2023
PARLC-2023-166	Fundación AGI	20/10/2023 - 19/10/2025

Fuente: elaboración propia.

Contratación de servicios profesionales especializados para la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso. El Protocolo contempla la contratación de estos servicios para investigar los casos de acoso. Esta comisión es la encargada de emitir un informe de conclusiones sobre la existencia o no de una situación de acoso y promover las actuaciones necesarias, provisionales o definitivas, para garantizar la suficiente protección de la víctima e impedir la continuidad de la presunta situación de acoso.

Tabla 32. Relación de contratos para la prestación de los servicios para la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso

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

Fuente: elaboración propia.

Puesta en marcha de un servicio de atención presencial a las personas en situación de acoso y personas de su entorno, con un horario de atención fijado de dos horas a la semana y la posibilidad de solicitar cita previa en horas convenidas fuera de este horario.

Activación de un buzón electrónico específico para las consultas sobre el Protocolo. A este buzón solo tiene acceso la técnica de igualdad, que es quien debe proporcionar información relativa al Protocolo y realizar el acompañamiento de las personas afectadas.

Acciones de difusión:

- Publicación del Protocolo en la web, en la intranet y en el Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya (BOPC).
- Elaboración de un tríptico con la información básica sobre el Protocolo, que se ha distribuido en la sala de prensa, la cafetería y los puntos de identificación en la entrada del Palacio.
- Envío, mediante correo electrónico, de información sobre el Protocolo a diputados y diputadas, personal de los grupos parlamentarios y personal de la Administración.
- Envío, mediante correo electrónico, de información sobre el Protocolo al Gobierno, a los partidos políticos con representación en el Parlamento, a las universidades con estudiantes en prácticas en el Parlamento y a las empresas externas colaboradoras o contratistas con las que el Parlamento tenía un contrato vigente en 2022.
- Incorporación del enlace al Protocolo en los nuevos contratos⁴⁶ que se han suscrito con empresas externas.
- Elaboración de un póster que se ha ubicado en la entrada de visitas con un código QR en el que se enlaza información sobre el Protocolo.

46. Para los procedimientos de contratación menor o abierto simplificado abreviado no se firma contrato.



Formación ofertada:

Tabla 33. Formación para la prevención de la violencia machista y la LGBTI-fobia

Título del curso	Colectivos destinatarios	Año	Asistencia	
			Hombres	Mujeres
Jornada sobre los protocolos para el tratamiento de casos de acoso psicológico y sexual	Personal de la Administración parlamentaria	2021	0	5
Microcurso «Agresores y mitos: factores psicosociales de las violencias machistas»	Personal de la Administración parlamentaria	2021	4	5
Microcurso sobre el deber de intervención en casos de discriminación de personas LGBTI+	Personal de la Administración parlamentaria	2021	6	14
Jornada «Gestión de herramientas para el fomento de la igualdad de género en el Parlamento de Cataluña»	Personal de la Administración parlamentaria, personal eventual y diputados/as	2021	24	47
Acompañamiento al desarrollo de planes de acción para la prevención de la violencia institucional	Personal de la Administración parlamentaria	2021	0	0
Introducción a las violencias machistas en entornos digitales	Personal de la Administración parlamentaria, personal eventual y diputados/as	2022	5	19
Microcurso sobre el deber de intervención en casos de discriminación de personas LGBTI+	Personal de la Administración	2023	0	1

Fuente: elaboración propia.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 34. Indicadores del Plan de igualdad sobre el Protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia

Acción	Indicador	2021	2022	2023
2.18. Revisar el Código de conducta, el RPC y los ERGI para reforzar la atención a la discriminación y prevenir y luchar contra el sexismo y el acoso sexual.	I.2.18.a. Código de conducta revisado	No	No	No
	I.2.18.b. RPC revisado	No	No	No
	I.2.18.c. ERGI revisados	No	No	No
A.2.19. Aprobar un protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia y establecer de un órgano responsable de la atención a las personas afectadas y de la gestión de consultas.	I.2.19.a. Código aprobado	Sí	Sí	Sí
	I.2.19.b. Órgano creado	Sí	Sí	Sí
	I.2.19.c. Número de solicitudes de intervención recibidas	0	0	1
	I.2.19.d. Número de veces en las que se ha activado el protocolo	0	0	1
A.2.21. Difundir periódicamente el protocolo a que se refiere la acción 2.19 entre los diputados y diputadas, el personal del Parlamento y el personal de los grupos parlamentarios.	I.2.21.a. Elaboración de una circular sobre el procedimiento a seguir ante situaciones de conductas discriminatorias y acoso	No	Sí	Sí
	I.2.21.b. Actuaciones proactivas llevadas a cabo para identificar situaciones potenciales de acoso	0	0	0
	I.2.21.c. Acciones de difusión llevadas a cabo, incluyendo las realizadas por la intranet	3	4	3



Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.2.22. Impartir formación obligatoria para la prevención de la violencia machista y la LGBTI-fobia a los diputados y diputadas y al conjunto del personal del Parlamento y de los grupos parlamentarios.	I.2.22.a. Acciones formativas llevadas a cabo	2	1	0
	I.2.22.b. Número de participantes en las acciones formativas, desagregado por sexo	Mujeres: 71	Mujeres: 19	
		Hombres: 34	Hombres: 5	0

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁴⁷

Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 35. Grado de conocimiento de la existencia del Protocolo

¿Sabes si el Parlamento de Cataluña dispone de mecanismos para prevenir, detectar y abordar casos de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sí	81,3%	81,1%	100,0%	82,1%
No	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%
No lo sé	12,5%	16,2%	0,0%	13,0%
Sin respuesta	3,8%	2,7%	0,0%	3,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 36. Opinión sobre la adecuación del Protocolo

¿Crees que estos mecanismos son adecuados?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sí	49,2%	50,0%	33,3%	48,5%
No	6,2%	13,3%	33,3%	9,9%
Sin respuesta	44,6%	36,7%	33,3%	41,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 37. Grado de conocimiento de los canales de denuncia

¿Sabrías a quién dirigirte si te encontraras en una situación de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sí	90,0%	81,1%	100,0%	87,8%
No	7,5%	13,5%	0,0%	8,9%
Sin respuesta	2,5%	5,4%	0,0%	3,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

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

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

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



Tabla 38. Prevalencia de situaciones de acoso

¿Has sufrido alguna vez una situación de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género en el Parlamento?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sí	13,8%	16,2%	0,0%	13,8%
No	81,3%	83,8%	66,7%	81,3%
Sin respuesta	5,0%	0,0%	33,3%	4,9%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 39. Grado de denuncia del acoso

¿Lo has denunciado?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sí	18,2%	0,0%	0,0%	11,8%
No	72,7%	100,0%	0,0%	82,4%
Sin respuesta	9,1%	0,0%	0,0%	5,9%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 40. Motivos para no denunciar

¿Podrías decir por qué no lo has denunciado?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
No sabía dónde hacerlo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
No me siento acompañado/a para hacerlo	25,0%	33,3%	0,0%	28,6%
Tengo miedo a sufrir represalias	25,0%	33,3%	0,0%	28,6%
Sin respuesta	50,0%	33,3%	0,0%	42,9%
Otros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Impacto esperado:

La elaboración del Protocolo está incluida en el objetivo estratégico «OE.2.2. Incorporar la perspectiva de género en la estructura y la organización del Parlamento» del «Eje 2. La igualdad en la capacidad de influencia» del Plan de igualdad de género. También, en el apartado de objetivos del Protocolo se determina que este «establece pautas de actuación para eliminar los elementos que facilitan estas conductas [discriminatorias, violentas o de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito de actuación del Parlamento de Cataluña] con el objetivo de mejorar su detección, posibilitar su resolución y facilitar la reparación de las personas afectadas». Por su parte, el Protocolo también incluye medidas de prevención.

De estos elementos se deriva que los impactos esperados de la aprobación y puesta en marcha de un protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia son la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Parlamento y la transformación institucional mediante herramientas que fomenten la igualdad en la capacidad de influencia. En particular, esta acción quiere contribuir a generar una cultura de trabajo respetuosa y libre de violencias mediante la prevención y abordaje de situaciones de acoso.



Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: el Protocolo incluye medidas que van más allá de la detección, abordaje y resolución de una situación individual. Así incluye medidas de prevención que permiten dar respuesta a las causas estructurales que originan este tipo de situaciones. Por otra parte, en el abordaje de un caso concreto, la resolución incluye la recuperación y reparación de la víctima.

Valor añadido: los protocolos de prevención y abordaje de situaciones de acoso son una herramienta indispensable para garantizar espacios de trabajo libres de las violencias machistas y LGBTI-fóbicas y, por tanto, garantizar la igualdad efectiva en la capacidad de influencia. En una sociedad estructuralmente patriarcal, son necesarias medidas específicas que afronten esta situación para revertirla.

Transformación incremental: la existencia del Protocolo implica un compromiso de la institución en la lucha por la erradicación de las violencias machistas y LGBTI-fóbicas. Por otra parte, las medidas de difusión del Protocolo y prevención de estas situaciones aumentan la sensibilización. Adicionalmente, la puesta en marcha de herramientas de acompañamiento y resolución de situaciones de acoso fomentan la transformación gradual hacia entornos de trabajo más inclusivos y libres de discriminación.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: la aprobación del Protocolo del Parlamento de Cataluña para la prevención y abordaje de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género es un paso adelante en la lucha contra las violencias machistas y LGBTI-fóbicas. Sin embargo, el artículo 76 ter de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece que «todas las administraciones e instituciones políticas deben tener un protocolo para la prevención, detección y actuación ante las situaciones de violencia machista». Efectivamente, el acoso es una de las manifestaciones de violencia machista que puede ocurrir en el ámbito laboral o en el ámbito social o comunitario, pero la definición del alcance objetivo incluido en el Protocolo no da respuesta a todas las formas de violencia machista que pueden ocurrir en el Parlamento, tal y como establece la legislación. En particular, no se incluye explícitamente la violencia en el ámbito de la política ni la violencia de segundo orden. El Protocolo tampoco menciona la prohibición de represalias por haberse acogido al Protocolo.

Contextualización de la igualdad de género: de las entrevistas llevadas a cabo se infiere un consenso sobre la necesidad de luchar contra las violencias machistas y disponer de protocolos. Sin embargo, se detecta una confusión generalizada entre las diferentes tipologías de acoso que se incluyen en el Protocolo, y, en menor medida, sobre el rol de este tipo de protocolos y de los actores intervinientes, y la diferencia entre los procedimientos incluidos en este tipo de protocolos y en los procesos judiciales. También se detecta una confusión entre los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso.



Tampoco se ha llevado a cabo ninguna formación obligatoria en el ámbito de las violencias machistas y la LGBTI-fobia y la asistencia a las sesiones voluntarias ha sido baja. Esta situación dificulta que los diferentes actores del Parlamento tengan una comprensión adecuada de los conceptos relacionados con el Protocolo y la prevención de las situaciones de acoso.

Por otra parte, el Protocolo se aprueba en un contexto en el que el Parlamento no tenía ningún protocolo con perspectiva de género y, por tanto, hasta ese momento, los protocolos se elaboraban desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales. En este contexto, es inevitable que algunos aspectos del Protocolo se basaran en esta tradición, sin tener suficientemente en cuenta si, desde la perspectiva de género, era la opción más adecuada. Por ejemplo, los perfiles para la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso no reflejan, necesariamente, la realidad de los perfiles de profesionales existentes capacitados para la investigación de casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En particular, el perfil de profesionales graduados en sociología o educación social es habitual en el sector, pero este perfil no se contempla explícitamente en la composición de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso, y en cambio se prevé un perfil de prevención de riesgos laborales.

Por último, aunque se incluye como requisito la formación específica en el ámbito de género o en el abordaje de violencias de miembros de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso, y que la técnica de igualdad dispone de esta formación, no se ha realizado formación específica para otros actores intervinientes que no han sido formados previamente.

Interseccionalidad: se incluye la aplicación de la perspectiva interseccional en las bases orientadoras del Protocolo, pero existe una falta de concreción que traslade el principio a medidas concretas.

Eficacia: en los casos en los que se ha activado el procedimiento de abordaje de un caso de acoso, se han detectado algunas circunstancias que han dificultado la eficacia del Protocolo:

- Dudas jurídicas sobre la aplicabilidad del capítulo 11 del Protocolo («medidas cautelares y sanciones») y sobre el ámbito de aplicación temporal.
- La Mesa solicitó que los Servicios Jurídicos estudiaran si procede suspender el Protocolo mientras no se llevaba a cabo una reforma del capítulo 11 («Medidas cautelares y sanciones»). Los Servicios Jurídicos desaconsejaron esta opción. Sin embargo, este trámite ha añadido retrasos en la aplicación del Protocolo.
- Apoyo limitado a las personas que atienden a las personas afectadas. Se detecta una necesidad de fomentar el trabajo en red con otras personas que también desempeñen tareas similares, así como una mayor coordinación con otros actores implicados para garantizar la disponibilidad de todas las herramientas necesarias para poder aplicar el Protocolo (gestión de expedientes, contrataciones derivadas del Protocolo, asesoramiento jurídico, infraestructuras adecuadas, etc.).
- Los plazos incluidos en el Protocolo no tienen en cuenta los períodos no hábiles.
- Falta un espacio adecuado para la atención personal. Actualmente se utiliza la Oficina de Igualdad, que es un espacio compartido, los días



en los que solo la técnica de igualdad trabaja de forma presencial. En el resto de casos, se han reservado salas del Parlamento que no están adecuadas para realizar este tipo de atención, ya que el mobiliario no es el apropiado y el acceso a estas salas no es suficientemente discreto.

- La gran mayoría del personal conoce la existencia del Protocolo (82,1%) y también sabe identificar a quién podría dirigirse en caso de encontrarse ante una situación de acoso (87,8%). Sin embargo, el 41,6% de las personas que afirman conocer que el Parlamento dispone de mecanismos para prevenir, detectar y abordar casos de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, no responden a la pregunta de si creen que estos mecanismos son adecuados. Este dato podría explicarse por un desconocimiento del funcionamiento de la herramienta.
- Actualmente, la información que se proporciona en las sesiones de acogida para el personal funcionario y la formación en prevención de riesgos laborales no incluye información sobre el Protocolo. Esta información se incluirá en la sesión de acogida de los grupos parlamentarios prevista para 2025.
- De las personas que responden que han sufrido una situación de acoso (13,8% del personal), un 82,4% no la han denunciado. La infradenuncia obstaculiza la eficacia de la herramienta. Las razones que se dan para no denunciar incluyen la percepción de falta de acompañamiento, el miedo a sufrir represalias u otras como la falta de confianza sobre la utilidad del procedimiento. En algunos casos no se dio importancia a la situación y en otros la situación ocurrió antes de la existencia de la Oficina de Igualdad.
- En relación con la confianza en el Protocolo, en las entrevistas para la evaluación del Plan de igualdad y para la diagnosis previa a la elaboración del nuevo plan de igualdad, más de la mitad de los diputados y diputadas que se han entrevistado expresan que es necesario modificar el Protocolo en varios aspectos. Las cuestiones que ponen sobre la mesa que deberían modificarse son: reforzar los mecanismos para evitar filtraciones, reducir la intervención de la parte política, reforzar los mecanismos para evitar represalias, mejorar la prevención y la formación, mejorar la detección de situaciones de acoso o blindar más la herramienta para que no se ponga en cuestión. Por otra parte, los diputados y diputadas de un grupo parlamentario en concreto expresaron que habría que mejorar su aplicación en relación con la gestión de las personas que intervenían como testigos porque tuvieron sensación de desprotección y en una ocasión una persona del mismo grupo cuestionó el resultado de las conclusiones de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso de un caso concreto.

La percepción de que hay que mejorar el Protocolo o su aplicación puede comportar una disminución de la confianza en la herramienta y, por tanto, provocar que el Protocolo no sea suficientemente eficaz.

Eficiencia: con el objetivo de acelerar la respuesta a las solicitudes de intervención y de proporcionar la información adecuada de forma eficiente, se detecta la necesidad de mejorar la coordinación entre la Oficina de Igualdad y los demás actores implicados en la disponibilidad de las herramientas necesarias para poder aplicar el Protocolo (gestión de expedientes, contrataciones derivadas del Protocolo, asesoramiento jurídico, infraestructuras adecuadas, etc.).



Adicionalmente, se identifica la necesidad de mejorar el mecanismo de comunicación con la persona afectada y la persona denunciada. La documentación, que actualmente se remite presencialmente y en papel, debería poder enviarse en formato digital manteniendo las mismas garantías de seguridad que se han establecido para las comunicaciones entre la Oficina de Igualdad y la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso.

Finalmente, la atención presencial prevista de forma ordinaria de dos horas semanales no se ha utilizado nunca. Todas las sesiones de atención presencial se han concretado mediante cita previa.

Coherencia: la falta de interacción con el Protocolo para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso psicológico en la Administración parlamentaria y con el Sistema Interno de Información del Parlamento plantea alguna dificultad de coordinación. Por ejemplo, podría darse el caso de que, si se presenta una denuncia de presunto acoso mediante el Sistema Interno de Información, no se activara la herramienta prevista para dar respuesta a una situación de acoso con perspectiva de género, es decir, el Protocolo.

Tampoco se han llevado a cabo las modificaciones normativas necesarias para dar cobertura a lo acordado en el Protocolo. Esta situación dificulta su eficacia. Por ejemplo, no se han modificado el RPC ni el Código de Conducta para dar cobertura jurídica a la aplicación del Protocolo a miembros del Parlamento y, en especial, para establecer infracciones y sanciones en materia de acoso e identificar los órganos del Parlamento y el procedimiento para hacer efectivas las sanciones. Tampoco se han modificado los ERGI para dar cobertura jurídica plena a todo lo que establece el Protocolo en relación con su aplicación al personal del Parlamento.

Adicionalmente, el Protocolo no establece las diferentes formas de finalización del procedimiento, lo que puede generar confusión a los sujetos destinatarios e incertidumbre a la hora de su aplicación.

Por otra parte, el Protocolo no define claramente en qué situaciones se opera en base al consentimiento informado de la persona afectada y en cuáles no. Hay que tener en cuenta que existen actuaciones vinculadas a procedimientos disciplinarios que la Administración está obligada a llevar a cabo en el marco de una situación de acoso.

En relación con las definiciones incluidas en el Protocolo, no responden siempre a definiciones legales y en algunos casos no se incluye una única definición para cada concepto. Esta situación puede provocar inseguridad jurídica y restar eficacia al Protocolo.

El Protocolo también contempla la elaboración de información estadística para el seguimiento de su aplicación. Sin embargo, cuando se dan pocos casos en los que debe activarse el procedimiento de abordaje y de los cuales la prensa se ha hecho eco, es difícil definir indicadores que eviten dar información que sea fácilmente vinculada a un caso en concreto.

Por último, el plazo para la emisión del informe de conclusiones de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso se define a partir del día de la solicitud de intervención. Dentro de este período deben ejecutar varios trámites que se llevan a cabo por varios actores. Esto diluye las responsabilidades en caso de incumplimiento de los plazos.

Sostenibilidad: la inclusión de medidas de prevención en el Protocolo fomenta que el impacto sea sostenible en el tiempo. Sin embargo, las violencias machistas y LGBTI-fóbicas ocurren en un sistema estructural-



mente patriarcal que todavía no ha incorporado de forma efectiva la garantía de espacios de trabajo y espacios políticos libres de discriminación y acoso y, por tanto, es necesario mantener el Protocolo.

Compromiso político: el Protocolo fue aprobado por la Mesa, en la que está representada una mayoría de los grupos parlamentarios. Sin embargo, durante la aplicación del Protocolo se han identificado algunas resistencias (para más información, consulte el punto «identificación de resistencias»), también por parte de actores políticos.

Participación y empoderamiento: aparte de ser aprobado por la Mesa del Parlamento, el Protocolo fue trabajado y aprobado por el Grupo de Trabajo en Equidad de Género, en el que el Consejo de Personal y todos los grupos parlamentarios que habían suscrito la declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso estaban representados. Sin embargo, el texto del Protocolo no incluye referencia alguna a la negociación y a los acuerdos adoptados con el Consejo de Personal en este ámbito.

Puntos débiles:

Eficacia: aparte de los puntos mejorables que se mencionan en la sección anterior, cabe destacar tres puntos débiles en relación con el criterio de eficacia. En primer lugar, las filtraciones en la prensa sobre casos en curso; en segundo lugar, la existencia de períodos por los que no se ha tenido contratada una comisión de abordaje, y, por último, la falta de personal capacitado que pueda sustituir a las personas que tienen un rol en el abordaje de un caso de acoso.

- Filtraciones a la prensa sobre un caso concreto: la información publicada por la prensa con relación a un caso no solo supone un perjuicio para las partes implicadas en este caso concreto y, en particular, una revictimización de la persona afectada, sino que además tiene un impacto sobre la eficacia del Protocolo como herramienta de abordaje de futuros casos, porque se genera desconfianza en la herramienta.

Mediante un informe llevado a cabo por el delegado de protección de datos, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1) La gestión de la protección de datos por parte de la Administración y la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso ha sido adecuada.
 - 2) Se pone de relieve la importancia de mantener estrictos protocolos de seguridad y de revisar las prácticas actuales para asegurar la integridad de la información confidencial y, en este sentido, el informe incluye varias recomendaciones.
- Contratación de los servicios de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso: en dos ocasiones, la licitación para la contratación de los servicios profesionales externos para formar a la Comisión de Abordaje han quedado desiertos. Esto ha provocado que el Parlamento no dispusiera de servicios contratados durante un período de diez meses y que, en dos ocasiones, la Oficina de Igualdad recibiera una solicitud de intervención sin tener contratados los servicios. En estos casos, para dar respuesta a las solicitudes de intervención, el Parlamento tuvo que contratar ad hoc servicios de la Comisión de Abordaje. Por otra parte, la interposición de una querrela contra las personas que formaban parte de la Comisión de Abordaje por uno de



los casos por los que se ha activado el procedimiento de abordaje ha impedido que estos profesionales pudieran realizar sus tareas por otro caso en curso por el que también se habían contratado sus servicios.

Estas dos casuísticas implican que se genere un retraso en los plazos de respuesta debido a la tramitación de una nueva contratación y la revictimización de la persona que realiza la solicitud de intervención. Por otra parte, podría darse la situación en la que no pudiera garantizarse una respuesta.

Se han detectado varias dificultades que han podido provocar esta situación:

- 1) Especificidad de los perfiles de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso establecidos en el Protocolo. Habrá que valorar si se da más flexibilidad y si los perfiles incluidos en el Protocolo reflejan la realidad del perfil de profesionales existentes y con capacitación para la investigación de casos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.
 - 2) Importe estipulado en la licitación. Es necesario revisar si el importe que se ha incluido en la licitación es suficientemente competitivo.
 - 3) El Protocolo no incluye medidas para hacer frente a la violencia de segundo orden en un contexto en el que existe una querrela contra las personas que han formado parte de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso de un caso concreto. Esta situación genera un efecto disuasorio para futuras contrataciones e imposibilita que los profesionales ya contratados puedan continuar con sus tareas.
- Asignación de profesionales intervinientes: no se ha previsto la capacitación de más de una persona para llevar a cabo las tareas de acompañamiento a las personas afectadas, ni la asignación de más de un letrado o letrada para llevar a cabo las tareas que el Protocolo encomienda a este perfil. Esto provoca dificultades en períodos de vacaciones, bajas o en caso de abstención de estas personas. Durante el período de vigencia del Protocolo, se ha dado el caso de que han coincidido períodos de vacaciones mientras había algún caso en curso, y también ha sucedido, en una ocasión, que la persona de referencia para realizar el acompañamiento a la persona afectada se abstuvo.

Identificación de resistencias: a pesar de no haberse detectado resistencias en el momento de elaboración y aprobación del Protocolo, con su aplicación se han identificado algunas, tanto en el ámbito político, como en el ámbito de la Administración parlamentaria:

- Resistencias a nivel político: han ocurrido diferentes acciones que, conjuntamente, pueden constituir una expresión de resistencia a la aplicación del Protocolo. Estas acciones incluían una solicitud para que los Servicios Jurídicos estudiaran si procedía suspender el Protocolo mientras no se llevaba a cabo una reforma del capítulo 11 («Medidas cautelares y sanciones»). Los Servicios Jurídicos desaconsejaron esta opción. En segundo lugar, se interpuso una querrela contra las personas que han formado parte de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso de un caso en particular, lo que ha generado un efecto disuasorio en otros profesionales que podían optar a presentar ofertas para prestar los servicios y ha impedido que el equipo de



profesionales ya contratados pudieran continuar su labor en otro caso en curso. Por último, también se pidió la recusación de la persona de referencia asignada a un caso, petición que se desestimó, pero que también añadió retrasos en la aplicación del Protocolo.

- Resistencias en el ámbito de la Administración parlamentaria: se detectan algunas dificultades para la puesta en marcha, de forma anticipada, de todas las herramientas y procedimientos necesarios para la aplicación del Protocolo. Con la primera activación del procedimiento de abordaje, se han resuelto, en la mayoría de casos, estas dificultades. Sin embargo, en ciertas ocasiones existe una percepción de que el Protocolo, así como el Plan de igualdad, es una cuestión de competencia exclusiva de la Oficina de Igualdad, que, efectivamente, debe velar por su cumplimiento, pero que también requiere la implicación de otros actores.

Recomendaciones:

- Ampliar el ámbito de aplicación objetivo para incluir todos los tipos de violencias machistas que pueden ocurrir en el Parlamento. En particular, incluir explícitamente la violencia en el ámbito de la política, la violencia de segundo orden y la prohibición de represalias.
- Incluir medidas específicas de protección y reparación frente a la violencia de segundo orden hacia los profesionales que intervienen en el abordaje de casos de acoso. Por ejemplo, valorar la posibilidad de que el Parlamento cubra las costas judiciales en casos de querellas.
- Especificar el ámbito de aplicación temporal.
- Por lo que respecta al ámbito de aplicación subjetivo del Protocolo, esclarecer qué apartados del Protocolo aplican a cada colectivo, según el colectivo al que pertenece tanto la persona afectada como la persona denunciada.
- Incluir definiciones unívocas, basadas en definiciones legales.
- Regular las infracciones y sanciones en normas con rango de ley.
- Distinguir las medidas que deben llevarse a cabo con el consentimiento informado de la persona afectada y las medidas por las que el Parlamento está obligado a actuar.
- Identificar plazos diferenciados para trámites llevados a cabo por varios actores.
- Incorporar el concepto de debida diligencia.
- Revisar la composición de la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso y evaluar si es necesario aumentar el precio máximo por el que se acepta ofertas para la prestación de estos servicios.
- Incorporar las recomendaciones del informe del delegado de protección de datos para reforzar las garantías en este ámbito.
- Mejorar la redacción del Protocolo para eliminar duplicidades y mejorar su claridad y estructura.
- Revisar la interacción entre el Protocolo para la prevención, la detección, el abordaje y la resolución de situaciones de acoso psicológico en la Administración parlamentaria y el Sistema Interno de Información del Parlamento de Cataluña, para asegurar la coherencia en la aplicación de estas herramientas ante un caso de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.
- Revisar el Código de conducta, RPC y ERGI para dar cobertura jurídica plena al Protocolo.



- Asegurar una atención continuada durante los períodos hábiles del Parlamento mediante:
 - Procedimientos específicos de transición entre varios contratos de prestación de los servicios de atención psicológica y de los servicios para la Comisión de Abordaje de las Situaciones de Acoso.
 - La capacitación de más de una persona y la previsión de suplencias para cada uno de los roles que se establecen en el Protocolo.
 - La revisión de los plazos del Protocolo para tener en cuenta posibles períodos no hábiles.
- Garantizar un espacio físico adecuado para la atención presencial.
- Eliminar el servicio de atención presencial ordinario y proporcionar atención presencial mediante cita previa.
- Garantizar la disponibilidad de herramientas adecuadas, apoyo y cuidados a las personas que prestan atención a las víctimas, mediante la inclusión de medidas específicas en el Protocolo. En particular, garantizar el trabajo en red de las personas que prestan atención a las víctimas. En este sentido, valorar la firma de un convenio con la Administración de la Generalitat para que las personas encargadas de velar por el Protocolo y que prestan atención a las víctimas, puedan participar de una red con las personas profesionales en materia de igualdad en los departamentos y organismos autónomos de la Administración de la Generalitat.
- Incorporar información del Protocolo en la información de acogida que se proporciona al personal nuevo, en las sesiones de acogida para los grupos parlamentarios, así como en la formación en prevención de riesgos laborales.
- Incorporar información sobre el Protocolo en los pliegos de contratación para asegurar que la información también se proporciona en procedimientos de contratación menor o en el procedimiento abierto simplificado abreviado.
- Garantizar que la formación para la prevención contra las violencias machistas y LGBTI-fóbicas sea obligatoria de acuerdo con el apartado 3 del artículo 76 ter de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que establece formación obligatoria en materia de igualdad de género y violencia machista tanto para el personal como para las personas que ocupen cargos de elección pública o de designación. Es necesario valorar posibles medidas para hacer frente a un incumplimiento de la norma.

La formación debe contribuir a la prevención de situaciones de acoso, pero también a una mayor contextualización de los conceptos relacionados con el Protocolo y sus objetivos, así como una mejora sustancial de la confianza en la herramienta.
- Para fomentar la participación, organizar formaciones específicas para cada grupo parlamentario que se adapten al horario de sus reuniones de grupo.
- Impulsar una guía para el tratamiento de casos de acoso en los medios de comunicación que sea elaborada conjuntamente con representantes del colectivo de periodistas.



Eje 3. El peso de la perspectiva de género en la actividad parlamentaria

OE.3.1. Reforzar las estructuras y las herramientas de la transversalidad de género en el trabajo parlamentario

3.1.1. Estructuras de transversalidad de género en el trabajo parlamentario

Acciones incluidas:

A.3.1: Mantener el Grupo de Trabajo en Equidad de Género como grupo de referencia, que se renueva al inicio de cada legislatura, orientado a la promoción de las políticas de igualdad en el Parlamento y presidido por la persona de la Mesa del Parlamento que tenga asignada la responsabilidad en esta materia o por el presidente o presidenta del Parlamento.

A.3.2: Crear una red de transversalidad de género con las personas que ocupan la presidencia o la vicepresidencia de las comisiones parlamentarias, coordinada por la Mesa de la Comisión de Igualdad de las Personas.

Productos obtenidos:

Acuerdo de Mesa, de 12 de septiembre de 2018, sobre la creación del Grupo de Trabajo en Equidad de Género (GTEG).

Acuerdo de Mesa, de 18 de mayo de 2021, sobre la creación, composición y funciones del Grupo de Trabajo en Equidad de Género.⁴⁸ Por otra parte, la Mesa también acordó que el GTEG se renovara al inicio de cada legislatura.

Acuerdo de Mesa, de 25 de septiembre de 2024, sobre la creación, composición y funciones del Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No Discriminación (GEGAN).⁴⁹

Acuerdo de Mesa, de 2 de mayo de 2023, sobre la creación de la Red de Transversalidad de Género (RTG).

Acuerdo de Mesa, de 10 de octubre de 2023, sobre la composición de la Red de Transversalidad de Género.

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

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



Resultados:

Tabla 41. Indicadores del Plan de igualdad sobre las estructuras de transversalidad de género en el trabajo parlamentario

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.1. Mantener el Grupo de Trabajo en Equidad de Género como grupo de referencia, que se renueva al inicio de cada legislatura, orientado a la promoción de las políticas de igualdad en el Parlamento y presidido por la persona de la Mesa del Parlamento que tenga asignada la responsabilidad en esta materia o por el presidente o presidenta del Parlamento.	I.3.1.a. Número de reuniones realizadas	1	5	5
	I.3.1.b. Número y tipos de acciones promovidas	Datos no disponibles	Eje 1: 0	Eje 1: 0
			Eje 2: 3	Eje 2: 1
			Eje 3: 3	Eje 3: 4
			Eje 4: 1	Eje 4: 0
			Eje 5: 2	Eje 5: 4
			Eje 6: 3	Eje 6: 1
			Total: 12 acciones	Total: 10 acciones
A.3.2. Crear una red de transversalidad de género con las personas que ocupan la presidencia o la vicepresidencia de las comisiones parlamentarias, coordinada por la Mesa de la Comisión de Igualdad de las Personas.	I.3.2.a. Red creada	No	No	Sí
	I.3.2.b. Número de reuniones de coordinación realizadas	0	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023⁵⁰

Impacto esperado:

La creación de estructuras de transversalidad de género en el trabajo parlamentario contribuye a la transformación institucional hacia unas instituciones sensibles al género y a la producción de legislación con perspectiva de género que garantice la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: el GTEG, posteriormente GEGAN, es un organismo creado para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario. Además, su trabajo se guía por el Plan de igualdad de género, que se ha elaborado después de una diagnosis con perspectiva de género, que aborda los distintos ejes de acción según la metodología del EIGE.

Por otra parte, la creación de la red de transversalidad de género (RTG) pretende facilitar que la perspectiva de género en el trabajo legislativo y en la función de control del Parlamento se realice de forma transversal para todas las comisiones legislativas, ya que su composición incluye a las personas que ocupan su presidencia.

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

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

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



Comprensión de la complejidad: el Plan de igualdad de género, que guía el trabajo del GTEG/GEGAN, aborda las desigualdades de género desde una perspectiva integral. Por otra parte, las diputadas que forman parte del GTEG/GEGAN tienen conciencia de la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género, puesto que trabajan de forma habitual en políticas de género y, en la mayoría de los casos, son miembros de la Comisión de Igualdad y Feminismo.

En relación con la RTG, en el diseño del funcionamiento de la red se han previsto unas herramientas de apoyo con el objetivo de contribuir a la comprensión de la complejidad, que incluyen:

- Un soporte documental, mediante el cual se podrá acceder a información esencial para poder evaluar la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género.
- Un soporte técnico en el ámbito de las políticas de género por parte de la Oficina de Igualdad.
- Formación especializada en el ámbito de género, destinada a todas las personas que componen la red.

Participación y empoderamiento: la composición del GTEG/GEGAN facilita la participación. Todos los grupos parlamentarios que han suscrito la Declaración de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso, y a partir de la xv legislatura también la Declaración de compromiso con las políticas de igualdad del Parlamento, están representados. A nivel de la Administración, una representante del Consejo de Personal también forma parte del GTEG/GEGAN y el grupo es asistido técnicamente por la Oficina de Igualdad y los Servicios Jurídicos.

Adicionalmente, se ha nombrado a una persona de cada centro gestor como responsable del despliegue del Plan de igualdad dentro de su departamento. Estas personas pueden asistir al GTEG/GEGAN de forma puntual para trabajar algún punto vinculado con su centro gestor. También se han establecido reuniones periódicas de responsables después de cada reunión del GTEG/GEGAN con el objetivo de hacer difusión de los acuerdos que se han tomado y también de poder coordinar las acciones que tendrán que llevar a cabo los departamentos para poder desplegar estos acuerdos.

Por la parte de las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada centro gestor, se valora muy positivamente el hecho de tener espacios de coordinación interdepartamental. También se ha valorado positivamente la participación puntual en las reuniones del GTEG/GEGAN cuando se ha trabajado alguna cuestión vinculada a sus respectivos centros gestores (para más información sobre las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad, consulte la sección «6.1.1. Herramientas para el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad»).

Por otra parte, la RTG prevé la participación de todas las comisiones legislativas y, así, evitar que la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativa y de control del Parlamento se aborde solo de forma sectorial.

Transformación incremental: de las entrevistas llevadas a cabo se deduce que existe un consenso en que el impulso del Plan de igualdad por parte de las estructuras de transversalidad de género, de momento el GTEG/GEGAN, genera cambios institucionales graduales.

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: el Plan de igualdad, que es la principal herramienta que guía la acción de las estructuras de transversalidad, se ha elaborado mediante un proceso que ha fomentado el diálogo y el consenso sobre los conceptos que se incluyen.

Sin embargo, hay aspectos incluidos en el Plan de igualdad que se definen de manera genérica y que deben concretarse en la fase de despliegue. En este sentido, se ha detectado que, una vez aprobado el Plan de igualdad, los grupos parlamentarios ven su despliegue como una cuestión operativa, que no requiere de un debate político que involucre a todo el grupo parlamentario y que puede delegarse en las personas que forman parte del GTEG/GEGAN. Esto genera dos problemas. Por un lado, no se perciben estas cuestiones como transversales y, por otro, se les resta carga política. Esta situación conlleva que no se prioricen las acciones del Plan de igualdad que requieren la implicación de los grupos parlamentarios en su conjunto.

La necesidad de contextualizar el significado y los consensos en torno a los objetivos de igualdad de género solo ha sido resaltada por un grupo de forma explícita durante las entrevistas a las personas encargadas de la coordinación de los grupos. Sin embargo, esta dimensión es indispensable para desplegar todos los puntos del Plan de igualdad del ámbito político.

Interseccionalidad: esta perspectiva no se ha incorporado de forma sistematizada en el diseño de las acciones del Plan de igualdad, que es la herramienta que guía el trabajo del GTEG/GEGAN. Sin embargo, en el despliegue de algunas acciones impulsadas por el GTEG, se ha incorporado esta perspectiva. Por ejemplo:

- El Protocolo del Parlamento de Cataluña para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género incluye esta perspectiva dentro de las bases orientadoras en la atención de situaciones de acoso.
- La segunda edición del Parlamento de las Mujeres incorporó un grupo de trabajo específico en el ámbito de la interseccionalidad.
- En la organización del ciclo «Violencia machista en las redes sociales» se ha adquirido el compromiso de incorporar este punto de vista en cada una de las sesiones.

Por otra parte, la transformación del GTEG en GEGAN, con una ampliación material para incluir todos los ejes de discriminación recogidos por la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, puede contribuir a corregir esta situación.

En relación con la RTG, en la definición de sus funciones, se hace énfasis en el objetivo de la red de introducir la perspectiva de género desde un punto de vista interseccional. Hacer explícita esta dimensión en las funciones de la red es condición necesaria, pero no suficiente, para la incorporación de la interseccionalidad.

La falta de conocimiento sobre qué es la interseccionalidad y cómo se aplica, junto con que existan formaciones no obligatorias o que puedan no ser sensibles a este concepto, son factores que pueden comportar que esta perspectiva no se incorpore de forma efectiva.



Eficacia: a lo largo de 2022 y 2023 el GTEG ha impulsado veintidós iniciativas. Sin embargo, se detectan algunas dificultades para impulsar las acciones del Plan de igualdad del ámbito político, como la modificación del RPC o el despliegue de las acciones vinculadas al eje 4 del Plan de igualdad sobre la producción legislativa con perspectiva de género.

La creación de la RTG puede contribuir a superar esta dificultad porque incorpora a las comisiones legislativas en el impulso y despliegue del Plan de igualdad. Sin embargo, si se opta por la toma de decisiones por consenso, puede haber un bloqueo, al tratarse de una estructura con un número elevado de personas.

Por otra parte, las decisiones de la red no son vinculantes, por lo que la capacidad de incidencia es limitada. A esto se añade el hecho de que las decisiones no vinculantes pueden fomentar la percepción de que se trata de una cuestión no prioritaria y, por tanto, puede llevar a incrementar los bloqueos en la toma de decisiones debido a que no se priorice buscar un acuerdo.

Eficiencia: alguna decisión o recomendación del GTEG ha tenido que abordarse en más de una ocasión debido a la confusión en la capacidad del GTEG de tomar decisiones ejecutivas sobre cuestiones incluidas en el Plan de igualdad aprobado por la Mesa. Esta confusión ha creado algunos retrasos en el despliegue de alguna de las acciones. A medida que el despliegue del Plan de igualdad ha avanzado, esta situación se ha ido corrigiendo y se han clarificado los procedimientos de toma de decisiones.

En relación con la RTG, existe una falta de definición de las normas de funcionamiento para la toma de decisiones. Si se opta por operar por consenso, dado el elevado número de personas que componen la red, la toma de decisiones puede ser ineficiente y, como se ha analizado en el punto anterior, esta característica puede incluso derivar en bloqueo. Habría que valorar la toma de decisiones por mayoría y, en consecuencia, repensar la composición de la red para que refleje el peso de los grupos parlamentarios.

Coherencia: la propuesta de distribuir el impulso de la igualdad de género entre el GTEG/GEGAN y la RTG se realiza desde un diseño integral del Plan de igualdad, que tiene en cuenta el funcionamiento del Parlamento en su conjunto, con la idea de afrontar las desigualdades desde una perspectiva transversal. Crear dos órganos permite abordar con mayor precisión y mayor eficacia los objetivos de las acciones asignadas a cada órgano, en función de si afecta al trabajo legislativo o no. Así, todas las medidas vinculadas a las funciones legislativa y de control se trasladan a la RTG, asegurando la implicación de todas las comisiones y el fomento de la transversalidad.

Sin embargo, existe el riesgo de que las funciones del GTEG, la RTG y la Mesa a la hora de desplegar las acciones del Plan de igualdad se solapen, lo que puede dificultar la coherencia durante el despliegue.

Por otra parte, con la transformación del GTEG en GEGAN, es necesario determinar si es conveniente trasladar la ampliación de competencias del grupo de trabajo a la RTG y si la suscripción de la Declaración de compromiso con las políticas de igualdad del Parlamento también debe ser necesaria para formar parte de la RTG.



Valor añadido: las estructuras de transversalidad de género son fundamentales para asegurar el impulso del desarrollo de los planes de igualdad del Parlamento. Sin órganos específicos que velen por su despliegue, los planes podrían quedar en una declaración de intenciones sin materialización posterior.

Por el contrario, la RTG puede percibirse como redundante, al disponer también de otras estructuras enfocadas a la transversalidad del género, como es el caso del GTEG/GEGAN. Por eso es indispensable una distribución de competencias clara entre las diferentes estructuras, para que sean complementarias y se eviten redundancias.

Sostenibilidad: de las entrevistas se desprende que existe un consenso entre las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios y las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad que la transversalidad de género se está institucionalizando paulatinamente, y que se ha acelerado con el despliegue del Plan de igualdad. Sin embargo, mientras esta visión no esté del todo institucionalizada, mientras no se detecte una experiencia generalizada en este ámbito y mientras el grueso de acciones a desplegar por primera vez sea elevado, las estructuras para impulsar la transversalidad de género son imprescindibles.

Compromiso político: la Mesa ha mantenido el compromiso de mantener el GTEG y, desde su creación, ha seguido renovando su mandato al inicio de cada legislatura.⁵¹ Por otra parte, el mantenimiento del GTEG como grupo de referencia, que se renueva al inicio de cada legislatura, se ha incluido como acción dentro del Plan de igualdad, aprobado en enero de 2020 por acuerdo unánime de la Mesa.

Por otra parte, durante la xiii-xiv legislatura, el GTEG se ha reunido en trece ocasiones. Los grupos parlamentarios Socialistes i Units per Avançar, de Esquerra Republicana de Catalunya y de Junts per Catalunya han estado representados en todas las convocatorias por una diputada, el Grupo Parlamentario de En Comú Podem en nueve de las trece convocatorias y la Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar, en cuatro de las trece reuniones. Ningún diputado ni diputada del Grupo Mixto ni del Grupo Parlamentario de Ciutadans ha asistido a las reuniones. Así, se concluye que, en general, existe una alta participación, a excepción de los grupos más pequeños, que en las entrevistas han puesto de relieve la dificultad que tienen para poder abarcar toda la carga de trabajo.

En relación con la creación de la RTG, este compromiso se ha concretado con un acuerdo de Mesa, durante la xiii-xiv legislatura, de creación de la red. Sin embargo, durante la xiii-xiv legislatura, la RTG no se ha reunido y, al inicio de la XV legislatura, la Mesa no ha renovado el acuerdo para su creación.

Puntos débiles

Identificación de resistencias: las estructuras de transversalidad contribuyen al impulso de las políticas de igualdad en el Parlamento. Sin embargo, a pesar de que los grupos parlamentarios participan en estas estructuras, se detecta una falta de priorización de las acciones en el ámbito político que implican a los grupos parlamentarios en su conjunto, a menudo por una visión sectorial de las políticas de género.

51. Al inicio de la xv legislatura, el grupo de trabajo se ha constituido como GEGAN, con ampliación de competencias.



Recomendaciones:

- Mantener al GTEG/GEGAN como órgano impulsor del despliegue del Plan de Igualdad y delegar en la RTG el despliegue de las acciones que afectan a los trabajos legislativo y de control de las acciones de gobierno.
- Redefinir las funciones de la RTG para que tengan coherencia con las nuevas competencias del GEGAN y aplicar los mismos criterios a ambos órganos en relación con la necesidad de suscribir la Declaración de compromiso con las políticas de igualdad del Parlamento.
- Velar por una división clara de las funciones de la RTG y del GEGAN para que no se solapen y definir con precisión la interacción de estos dos órganos entre ellos y en relación con la Mesa.
- Definir el mecanismo de toma de decisiones de la RTG para garantizar una toma de decisiones efectiva. Dado el número de miembros de la RTG, se recomienda optar por un sistema de toma de decisiones mayoritario y evitar la toma de decisiones por consenso.
- Asegurar que se pongan a disposición las herramientas de apoyo previstas en el funcionamiento de la RTG para asegurar su eficacia.
- Incorporar de forma sistematizada la perspectiva interseccional en la elaboración de los nuevos planes de igualdad y, en particular, incluir este enfoque en las formaciones.
- Mejorar la participación del conjunto de miembros de los grupos parlamentarios mediante las siguientes acciones:
 - En casos puntuales, añadir un punto al orden del día de la reunión de personas encargadas de la coordinación para que la Oficina de Igualdad informe de los acuerdos del GEGAN, de la RTG y de la Mesa en relación con el Plan de Igualdad.
 - Difundir a los grupos parlamentarios que las reuniones del GEGAN y de la RTG están abiertas al personal asesor, que puede asistir con voz pero sin voto en GEGAN y sin derecho a voz ni voto en la RTG. Así, estas personas pueden dar asistencia en la labor de difusión de la información dentro del grupo parlamentario.
 - Reforzar la difusión del despliegue del Plan de igualdad.
- Incorporar en el RPC todas las cuestiones vinculadas al trabajo legislativo que se han incluido en el Plan de Igualdad para asegurar su eficacia.

3.1.2. Comparecencias

Acciones incluidas:

A.3.3. Asegurar el equilibrio de género en la presencia de personas expertas en la materia de que se trate o de representantes de la sociedad civil en las comparecencias de las comisiones parlamentarias, sin perjuicio de que la presencia de expertas pueda ser superior en las comisiones que promueven los derechos de las mujeres o que reflejan ámbitos muy feminizados, como infancia, salud o educación.

A.3.4. Incrementar el número de personas expertas en igualdad de género y diversidad que intervienen como comparecientes en comisiones parlamentarias.

Productos obtenidos:

No se ha obtenido ningún producto para las acciones incluidas en esta sección.



Resultados:

Tabla 42. Indicadores del Plan de igualdad sobre las comparecencias

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.3. Asegurar el equilibrio de género en la presencia de personas expertas en la materia de que se trate o de personas representantes de la sociedad civil en las comparecencias de las comisiones parlamentarias, sin perjuicio de que la presencia de expertas pueda ser superior en las comisiones que promueven los derechos de las mujeres o que reflejan ámbitos muy feminizados, como infancia, salud o educación.	I.3.3. Informes anuales o elaborados al final de la legislatura que documenten la diversidad en el número y el tipo de personas comparecientes a las comisiones parlamentarias	0	0	0
A.3.4. Incrementar el número de personas expertas en igualdad de género y diversidad que intervienen como comparecientes en comisiones parlamentarias.	I.3.4. Proporción de personas expertas en igualdad de género y diversidad y número total de comparecencias	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁵²

Impacto esperado:

Fomentar la transformación institucional y la producción de legislación con perspectiva de género, mediante la inclusión de mujeres expertas y otras personas con experiencia en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad en las comparecencias.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: en una sociedad estructuralmente patriarcal, la invisibilización de las mujeres y de grupos históricamente infrarrepresentados, de sus necesidades y de sus intereses ha sido constante. Estas acciones están encaminadas a darle la vuelta a esta situación.

Coherencia: asegurar que se escuche la voz de las mujeres y de la sociedad civil y que se incorpore la experiencia en materia de género contribuye a la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de las personas LGBTI, y, por tanto, es coherente con los objetivos del Plan de igualdad. Por otra parte, estas acciones se complementan con las demás medidas incluidas en el Plan de igualdad para asegurar que existan suficientes herramientas para incorporar la transversalidad de género en el trabajo parlamentario, como es el caso de la formación, la dispo-

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

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

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



sición de un fondo documental en el que pueda consultarse información relevante o el trabajo en red con el mundo académico o con otras instituciones que lleven a cabo medidas para la transversalización del género.

Valor añadido: sin medidas específicas en esta dirección, la tendencia natural es que no haya paridad en las comparecencias ni experiencia en el ámbito de género, más allá de las comisiones con temáticas más feminizadas⁵³.

Sostenibilidad: la ejecución de estas medidas tiene un efecto directo sobre el aumento de la presencia de las mujeres, de la sociedad civil y de la experiencia en materia de igualdad en las comparecencias, pero también tiene un efecto sensibilizador perdurable en el tiempo. A medida que se van incorporando comparecientes con estas características, se incorpora esta práctica de forma natural.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: estas dos medidas incluyen los aspectos a tener en cuenta a la hora de escoger las comparecencias. Es decir, tiene en cuenta quién se escoge y sobre qué temática. Sin embargo, estas medidas necesitan ser complementadas para resolver un aspecto clave que a menudo se pone sobre la mesa en este contexto, que es la percepción de la existencia de dificultades para encontrar expertas en determinados sectores muy masculinizados. Esta situación se da por un alto grado de invisibilización de las mujeres, que además ha provocado que, en muchas ocasiones, las propias expertas interioricen la percepción que desempeñan un rol secundario. Por este motivo, la creación y promoción de bases de datos de expertas ayuda a romper estereotipos y facilita su visibilización y empoderamiento. Un ejemplo a escala europea es la experiencia de The Brussels Binder.⁵⁴

Participación y empoderamiento: las medidas encaminadas a asegurar la paridad y la presencia de la sociedad civil son, *per se*, una medida que facilita la participación y el empoderamiento de las personas afectadas. Sin embargo, la participación de las mujeres y de la sociedad civil en las comparecencias está condicionada por la voluntad de los grupos parlamentarios de proponerlas.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: esta dimensión no está incluida en el diseño de estas acciones, más allá de la previsión de incluir comparecencias en materia de diversidad. En la práctica, es más difícil establecer cuotas para determinados grupos que cuotas de género, porque no existe consenso en la forma de establecer criterios objetivos para definir algunos colectivos tradicionalmente infrarrepresentados. Sin embargo, pueden incorporarse otros criterios que no estén vinculados a cuotas.

Eficacia: sin cambiar el sistema para determinar las comparecencias, es difícil llevar a cabo estas acciones. Actualmente, tanto la iniciativa de presentar una solicitud de comparecencia como la aprobación de la solicitud se realizan de forma individual. Sin gestión conjunta, es difícil

53. Consulte el análisis realizado para las legislaturas X, XI y XII en la *Diagnóstico del Plan de igualdad del Parlamento de Cataluña* (Asociación iQ, 2019).

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



asegurar tanto la paridad en su conjunto como la presencia de la sociedad civil y de personas con expertise en el ámbito del género y la diversidad para cada temática que el Parlamento aborda.

Eficiencia: actualmente no se dispone de datos desagregados por sexo o género, ni de sistemas de gestión de la información en los que se categoricen las comparecencias por temáticas o tipos de actores. Por tanto, no se ha podido llevar a cabo un análisis de la evolución de la presencia de mujeres ni de comparecencias en materia de género y diversidad para la XIII-XIV LEGISLATURA PORQUE NO SE DISPONE DE MEDIOS PARA REALIZAR ESTA TAREA DE FORMA EFICIENTE.

Identificación de resistencias: no se han dedicado los recursos necesarios para modificar el sistema de recogida de datos para que permita un análisis de la situación.

Compromiso político: los datos recogidos en la diagnosis para las legislaturas x, xi y xii ponen de manifiesto la falta de compromiso político por parte de los grupos parlamentarios, en su conjunto, para tener en cuenta la paridad en el momento de realizar las solicitudes de comparecencias y para incluir a personas expertas en el ámbito de género. Asimismo, no se dispone de datos actualizados para la legislatura xiii-xiv que permitan analizar su evolución.

Transformación incremental: no se dispone de datos actualizados para valorar la transformación incremental de la institución en este ámbito durante la xiii-xiv legislatura.

Recomendaciones:

- Desarrollar la acción 3.14, para incluir la perspectiva de género en el sistema de recogida de datos y clasificación de la información.
- Revisar el procedimiento para decidir las comparecencias.
- Incluir una referencia, por parte de la presidencia de la comisión, en momentos relevantes de las tramitaciones, al compromiso adquirido con el Plan de igualdad.
- Establecer y promover, en conjunción con otros organismos institucionales, una base de datos de expertas.

3.1.3. Formación en transversalidad de género

Acciones incluidas:

A.3.5: Impartir formación obligatoria en transversalidad de género en el procedimiento legislativo y presupuestario para diputados y diputadas, letrados y letradas, asesores lingüísticos y asesoras lingüísticas y gestores parlamentarios y gestoras parlamentarias.

Productos obtenidos:

Organización de tres ediciones de 8 horas de duración del «Curso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario», durante 2023, dirigida al personal de la Administración que interviene en el procedimiento legislativo, al personal eventual y a diputados y diputadas.



Organización de una sesión de 2,5 horas de «Formación especializada sobre presupuestos sensibles al género» en 2024, dirigida al personal de la Administración que participa en el proceso de elaboración del proyecto de presupuesto del Parlamento.

Resultados:

Tabla 43. Indicadores del Plan de igualdad sobre la formación en transversalidad de género

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.5. Impartir formación obligatoria en transversalidad de género en el procedimiento legislativo y presupuestario para diputados/as, letrados/as, asesores/as lingüísticos/as y gestores/as parlamentarios/as.	I.3.5.a. Inclusión de temario sobre esta materia en las sesiones de bienvenida u orientación a los nuevos diputados y diputadas	No	No	No
	I.3.5.b. Número de sesiones formativas realizadas	0	0	3
	I.3.5.c. Número de participantes desagregado por sexo	0	0	Mujeres: 37

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁵⁵

Impacto esperado:

Proporcionar el conocimiento y las habilidades necesarias para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario con el objetivo de fomentar la transformación institucional, asegurar la producción de legislación sensible al género y, mediante la misma, garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la protección de los derechos LGBTI.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: el programa del «Curso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario» abordó todas las fases del diseño de una política (marco conceptual, evaluación *ex ante*, evaluación *ex post* y herramientas para hacer frente a las resistencias) e incluyó ejemplos en diferentes áreas temáticas.

Con relación a la «Formación especializada sobre presupuestos sensibles al género», el programa incluyó todas las fases del ciclo presupuestario.

Comprensión de la complejidad: los cursos organizados abordaron la dimensión estructural de las desigualdades de género.

Contextualización de la igualdad de género: en el marco conceptual de cada curso, se abordaron los conceptos claves para su puesta en contexto.

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

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

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



Interseccionalidad: también en el capítulo sobre el marco conceptual, los cursos organizados abordaron la perspectiva interseccional. Por otra parte, el «Curso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario» incluyó algún ejercicio en el que se abordaba esta perspectiva (por ejemplo, el caso del análisis de una proposición de ley de la gente mayor, en la que se analizaba la situación de las mujeres mayores y cómo se había incorporado esta dimensión a la iniciativa).

Coherencia: la formación es una herramienta fundamental que complementa el resto de acciones incluidas en el ámbito de herramientas para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario. La formación fomenta la sensibilización, la contextualización de la igualdad de género y proporciona las herramientas para afrontar el resto de acciones con eficacia.

Valor añadido: los conocimientos que se adquieren con estos cursos no se incorporarían de forma natural sin formación específica al respecto. Por otra parte, en cuanto a la «Formación especializada sobre presupuestos sensibles al género», el curso ha sido útil para contextualizar conceptos básicos sobre presupuestos sensibles al género, para identificar las metodologías existentes, para determinar que estas metodologías no pueden trasladarse directamente a la elaboración del presupuesto del Parlamento, que es necesario elaborar una metodología específica que se adapte a las necesidades de esta metodología. Identificar esta situación es un paso necesario para poder repensar el despliegue de la acción 3.11, sobre la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto del Parlamento.

Participación y empoderamiento: los cursos se han dirigido a todas las personas que intervienen en el procedimiento legislativo y a las personas que intervienen, por parte de la Administración, en la elaboración del proyecto de presupuesto del Parlamento.

Puntos mejorables:

Eficacia: la formación ha sido muy bien recibida por parte del personal de la administración, con un alto nivel de participación y una valoración positiva de los cursos. Sin embargo, la participación en el «Curso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario» por parte de los diputados y diputadas y de los letrados y letradas ha sido muy limitada (tres diputadas, un diputado y un letrado han completado la formación). Algunos diputados y diputadas expresaron dificultades para asistir a los cursos por falta de tiempo.

Con relación a la formación especializada sobre presupuestos sensibles al género, tal y como se analiza en el punto sobre el valor añadido, se identificó una dificultad para aplicar las metodologías existentes en el procedimiento para elaborar el presupuesto del Parlamento. Esto se debe a que las metodologías existentes están pensadas para ser aplicadas en programas presupuestarios pero, dado que el Parlamento no hace políticas dirigidas a la ciudadanía que se estructuren en programas, el presupuesto tampoco se estructura de esta forma.

Eficiencia: varias personas se inscribieron en el «Curso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario», pero no lo completaron. Esto genera un problema de eficiencia, porque hubo



que organizar varias ediciones del curso para dar respuesta a toda la demanda, aunque, a efectos prácticos, quedaron plazas no cubiertas.

El formato de la tercera edición del curso se ajustó para fomentar su participación. El concepto inicial de ocho sesiones de una hora presencial repartidas en varias semanas se modificó y la tercera edición del curso se organizó con una formación teórica de cuatro horas impartidas en línea de forma asíncrona y una única sesión presencial de cuatro horas para la parte práctica. No obstante, no se detectó un cambio sustancial en la asistencia. En la segunda edición, el 71% de las personas inscritas finalizaron el curso, mientras que en la tercera edición, cuando ya se habían incorporado los cambios, el 69% de las personas inscritas terminaron el curso.

Sostenibilidad: la formación sienta las bases para incorporar una mirada con perspectiva de género, que, una vez adquirida, se mantiene en el tiempo. Sin embargo, es importante organizar los cursos con cierta periodicidad, debido a la rotación de los diputados y diputadas, y la incorporación de nuevo personal, así como para adaptar sus contenidos.

Transformación incremental: la participación en formaciones sobre la transversalización de la perspectiva de género en el procedimiento legislativo y presupuestario aumenta la sensibilización y los conocimientos que permiten aplicar la transversalidad de género en estos procedimientos. Sin embargo, la participación ha sido limitada y, por tanto, la transformación incremental también.

Puntos débiles:

Identificación de resistencias: a pesar de que existe un consenso sobre la necesidad de llevar a cabo este tipo de formaciones, en la práctica se ha detectado una baja participación por parte de algunos colectivos.

Compromiso político: estas formaciones están contempladas en el Plan de igualdad, que contaba con el apoyo unánime de los grupos parlamentarios, pero la participación tanto de diputados como de diputadas ha sido baja. No se ha identificado que ningún grupo parlamentario haya tomado ninguna decisión en relación con la priorización de la asistencia de miembros suyos a estas formaciones y, por tanto, la decisión sobre la participación en las formaciones ha sido individual.

Recomendaciones:

- Para las formaciones destinadas a diputados y diputadas, ofrecer cursos a los grupos parlamentarios, y no a nivel individual a cada diputado o diputada, y organizar el curso de forma que se adapten a los horarios de sus reuniones.
- Publicar la asistencia a los cursos de formación en materia de género en la ficha de la web dedicada a cada diputado y diputada.
- Organizar sesiones específicas para letrados y letradas que se adapten a sus horarios e involucrar a los actores que lideran la jerarquía de la Administración en la difusión y el fomento de la participación en los cursos de formación.

3.1.4. Fondo bibliográfico

Acciones incluidas:

A.3.6: Ampliar el fondo documental de la Biblioteca del Parlamento en materia de igualdad de género y diversidad sexual y de acceso a bases de datos en línea para poder elaborar estudios sobre género.

Productos obtenidos:

Adquisición de 124 recursos documentales entre 2021 y 2023 en materia de igualdad de género y diversidad sexual. A 31 de diciembre de 2023, esto representa un 8% del total de recursos del fondo bibliográfico.

Resultados:

Tabla 44. Indicadores del Plan de igualdad sobre el fondo bibliográfico

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.6. Ampliar el fondo documental de la Biblioteca del Parlamento en materia de igualdad de género y diversidad sexual y de acceso a bases de datos en línea para poder elaborar estudios sobre género.	I.3.6.a. Número de nuevos recursos adquiridos en esta materia	37	21	66
	I.3.6.b. Proporción que representan sobre el número total de recursos del fondo documental	5,2%	6,46%	8%

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁵⁶

Impacto esperado:

Favorecer, mediante la disponibilidad de bibliografía en materia de igualdad de género y diversidad sexual, la incorporación de la perspectiva de género en el procedimiento legislativo y en la organización del Parlamento y, por tanto, contribuir a la transformación institucional.

Puntos fuertes:

Contextualización de la igualdad de género: la disponibilidad de recursos bibliográficos en el ámbito de la igualdad de género permite ofrecer un marco teórico que ayuda a comprender los distintos significados e interpretaciones de la igualdad de género según el contexto.

Coherencia: la ampliación del fondo bibliográfico es una medida que complementa las demás acciones encaminadas a ampliar conocimientos desde un punto de vista académico, desde la experiencia de la sociedad civil y mediante el intercambio de buenas prácticas con otras instituciones.

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

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

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



Valor añadido: la ampliación del fondo bibliográfico en materia de igualdad de género y diversidad sexual contribuye a proporcionar herramientas a los diputados y diputadas y al personal, para mejorar el conocimiento en este ámbito. Esta situación favorece indirectamente el aumento de la incorporación de la perspectiva de género en el procedimiento legislativo y en la organización del Parlamento y, por tanto, contribuye a la transformación institucional.

Sostenibilidad: la adquisición de nuevos títulos dedicados a la igualdad de género y la diversidad es una medida que tiene efectos permanentes.

Identificación de resistencias: no se han detectado.

Compromiso político: no se han detectado dificultades en cuanto al compromiso político para incluir esta medida ni para dotarla de los recursos necesarios para asegurar su despliegue.

Transformación incremental: el fondo documental dedicado a la igualdad de género y la diversidad ha aumentado en 2,8 puntos en tres años.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: el fondo documental del Parlamento se ha ampliado progresivamente con nuevos títulos dedicados a la igualdad de género y la diversidad sexual. Mediante un análisis cualitativo de los títulos incorporados se detecta que los títulos adquiridos inicialmente estaban más enfocados a la perspectiva jurídica, a aspectos de paridad y sufragio activo y pasivo, y al rol de las mujeres en política. Sin embargo, progresivamente, han aumentado las nuevas adquisiciones que prestan atención a la diversidad sexual, al lenguaje inclusivo, a las genealogías feministas y al feminismo antirracista e interseccional.

Eficacia: el número de recursos dedicados a la igualdad de género y la diversidad ha aumentado progresivamente desde 2021. Sin embargo, no se dispone de datos sobre las consultas en el fondo bibliográfico.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: aparte de los títulos dedicados a la diversidad sexual y, puntualmente, algún título que aborda la perspectiva antirracista, la incorporación de títulos con perspectiva interseccional es muy baja.

Recomendaciones:

- Analizar las consultas en el fondo bibliográfico para determinar si es necesario ampliar las acciones de difusión para determinados colectivos.
- Aumentar los títulos que incorporen la perspectiva interseccional y sobre la genealogía del pensamiento feminista.



3.1.5. Trabajo en red con el mundo académico y con actores internacionales

Acciones incluidas:

A.3.7: Crear una red de intercambio de información y colaboración con el mundo académico en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad.

A.3.8: Promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas en transversalidad de género mediante visitas de estudio a otras cámaras legislativas del mundo.

Productos obtenidos:

Desde el Parlamento no se ha impulsado, en este estadio, una red intercambio de información y colaboración con el mundo académico en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad. Sin embargo, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- En el marco de la delegación del Parlamento de Cataluña en Escocia, en marzo de 2023, se organizó un encuentro con la Dra. Cherry Miller, experta reconocida a nivel internacional en relación con el análisis de parlamentos, gobiernos y partidos con perspectiva de género, y la Dra. Meryl Kenny, profesora especializada en género y política en la Universidad de Edimburgo, codirectora del Centre on Constitutional Change (2021-22) y codirectora de la Feminism and Institutionalism International Network.
- El 12 de septiembre de 2023, la Oficina de Igualdad participó en una reunión de expertas en el ámbito de parlamentos sensibles al género en Vilna, donde tiene su sede el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), para explicar la experiencia del Parlamento e intercambiar buenas prácticas. Este encuentro tuvo lugar en el marco de las tareas que el EIGE realizaba para desarrollar una nueva herramienta para la elaboración de planes de igualdad para los parlamentos de Europa. Más concretamente, el proyecto estaba liderado por la Unidad de Investigación y Apoyo a las Políticas del EIGE.

Entre las participantes se encontraban representantes de parlamentos de los Estados miembros y parlamentos regionales de la UE, del Parlamento Europeo, ONG y organizaciones internacionales como la Unión Interparlamentaria (IPU), ONU Mujeres y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), así como representantes del ámbito académico.

- Desde 2024, la Oficina de Igualdad está en contacto permanente con la red [Gen ParlNet](#), que relaciona a personas del mundo académico y profesionales que trabajan en el ámbito de parlamentos sensibles al género.

El Parlamento de Cataluña mantiene activos los siguientes convenios, con el objetivo de poder acceder al fondo bibliográfico de diferentes universidades:

- Catálogo Colectivo de las Universidades Catalanas (CCUC).⁵⁷
- Fundación DIALNET de la Universidad de La Rioja.

57. Forman parte de la red, entre otras, la Biblioteca de Cataluña, las bibliotecas de diez universidades catalanas, el Ayuntamiento de Barcelona y sesenta y cinco bibliotecas especializadas, entre ellas el Centro de Documentación Joaquina Alemany y Roca del Instituto Catalán de las Mujeres, y el Centro de documentación de servicios sociales (DIXIT), que cuenta con un fondo especializado en temática LGBTI.



En relación con el intercambio de buenas prácticas con otras cámaras legislativas, el Parlamento ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- Organización de una delegación del Parlamento de Cataluña al Parlamento de Escocia en marzo de 2023, con el objetivo de conocer su programa de mentoría y la estrategia de diversidad e inclusión.
- La Oficina de Igualdad, invitada por la Oficina Regional para Europa y Asia Central de ONU Mujeres, entidad de la Organización de las Naciones Unidas, participó, en noviembre de 2023, en una jornada en el Parlamento de Uzbekistán para explicar el Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña.
- Organización de una delegación en los cantones de Ginebra y el Jura, en febrero de 2024. La visita incluyó, entre otras reuniones, una audiencia con la presidenta del Parlamento de Ginebra, un encuentro con diputadas de este parlamento y la participación de la vicepresidenta primera del Parlamento en una conferencia en el Parlamento del cantón del Jura.
- Participación de la Oficina de Igualdad en el evento paralelo «Gender Sensitive Parliaments: Inclusive Institutions», organizado por la Comisión Económica de las Naciones Unidas por Europa (UNECE) en el marco del Foro Regional para el Desarrollo Sostenible. En el panel, también participaron representantes del Parlamento Europeo, del Parlamento de Albania, de la Unión Interparlamentaria (IPU) y del EIGE.

Resultados:

Tabla 45. Indicadores del Plan de igualdad sobre el trabajo en red con el mundo académico y con actores internacionales

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.7. Crear una red de intercambio de información y colaboración con el mundo académico en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad.	I.3.7.a. Red de colaboración creada	No	No	No
	I.3.7.b. Número de colaboraciones establecidas	0	0	0
	I.3.7.c. Red de intercambio de información creada	Sí	Sí	Sí
	I.3.7.d. Número de convenios con el mundo académico establecidos para el intercambio de información	2	2	2
A.3.8. Promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas en transversalidad de género mediante visitas de estudio a otras cámaras legislativas del mundo.	I.3.8.a. Número de visitas realizadas	0	0	2
	I.3.8.b. Composición de género de la delegación del Parlamento ⁵⁸	-	-	Hombres: 0 Mujeres: 3

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁵⁹

58. Para el cálculo de este indicador solo se han tenido en cuenta las delegaciones oficiales del Parlamento de Cataluña y no las visitas realizadas por parte del personal de la Administración.

59. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Impacto esperado:

Fomentar la transformación institucional mediante la incorporación del conocimiento académico y los aprendizajes de otras cámaras legislativas en el ámbito de la igualdad de género y la promoción de la diversidad.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: la colaboración con el mundo académico contribuye a incorporar una visión de la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género, puesto que esta dimensión estructural ha sido ampliamente estudiada desde el mundo académico.

Asimismo, el trabajo en red con otras cámaras legislativas pone de manifiesto que, aunque la forma de afrontar la situación sea múltiple, las desigualdades de género y las situaciones que viven las diputadas es bastante similar porque responde a una naturaleza estructural de las sociedades actuales.

Contextualización de la igualdad de género: la experiencia y metodología del mundo académico permite dar un marco teórico que ayuda a comprender los distintos significados e interpretaciones de la igualdad de género según el contexto.

Por otra parte, el intercambio de buenas prácticas con otras cámaras legislativas permite ver distintos significados e interpretaciones de la igualdad de género en función de contextos concretos que dependen de la cultura política y la historia del movimiento feminista de cada país. Este intercambio es enriquecedor para generar debate y evolucionar hacia consensos en torno a los términos con los que se afrontan las políticas para combatir las desigualdades de género.

Eficacia: la red de colaboración con el mundo académico no se ha constituido. Sin embargo, las experiencias de intercambio de conocimientos y buenas prácticas con otros actores, como el EIGE o la participación la red Gen+ParlNet, han proporcionado el acceso a nuevos conocimientos, y también han contribuido a la contribución y proyección del Parlamento en materia de políticas de género. Por ejemplo, varias prácticas del Parlamento han sido recogidas en la herramienta⁶⁰ del EIGE para la elaboración de planes de igualdad por parlamentos.

También, las delegaciones del Parlamento de Cataluña han permitido conocer otras realidades y visibilizar el trabajo del Parlamento a nivel internacional. Por su parte, los intercambios con otros parlamentos han fomentado una relación que ha trascendido a la delegación concreta. Por ejemplo, la visita a los cantones del Jura y de Ginebra es una continuación de una visita de diputadas suizas que el Parlamento acogió en 2022, o la visita al Parlamento de Escocia es una continuación del compromiso adquirido en materia de igualdad de género impulsado por el Parlamento de Cataluña en red con varios parlamentos europeos.

Coherencia: el acceso a la información y colaboración con el mundo académico y el intercambio de buenas prácticas con otros parlamentos proporciona información esencial tanto desde el punto de vista teórico como de las prácticas concretas, que se complementa con las demás acciones del Plan de igualdad.

60. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línea]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. 1 archivo PDF (72 p.)



Compromiso político: todas las delegaciones propuestas por el GTEG han contado con apoyo político para llevarse a cabo.

Participación y empoderamiento: las agendas de las delegaciones han incorporado a actores diversos, desde parlamentarias y actores institucionales a representantes del mundo académico o de la sociedad civil.

Transformación incremental: los diferentes contactos que se han realizado han contribuido a aumentar el trabajo en red. Por ejemplo, el Parlamento ha utilizado las herramientas del EIGE como referente para llevar a cabo las tareas de evaluación y elaboración de los sucesivos planes de igualdad y, a su vez, la labor del Parlamento en este ámbito se ha hecho más visible para otros actores institucionales, para el mundo académico y para otros profesionales del sector.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: la creación de una red con el mundo académico es un instrumento que favorece el abordaje de las dimensiones de género en los distintos momentos del ciclo político. Sin embargo, el diseño de esta acción no incluye a otros actores que también investigan, como fundaciones o agencias, o profesionales del sector que desarrollan políticas de género en los parlamentos, y que podrían contribuir con la aportación de una perspectiva diferente de la estrictamente académica.

Con relación al acceso a fondos bibliográficos, en el diseño de las acciones, tampoco se han previsto organismos especializados, pero hay que tener en cuenta que el Parlamento tiene un convenio con el Catálogo Colectivo de las Universidades de Cataluña (CCUC), en el que, además de las bibliotecas universitarias, están adheridas las principales bibliotecas y centros de documentación de Cataluña, como bibliotecas especializadas, entre ellas el Colegio de Abogados de Barcelona, el Centro de Documentación Joaquima Alemany y Roca del Instituto Catalán de las Mujeres, que cuenta con un fondo especializado en mujeres, y el Centro de Documentación de Servicios Sociales (DIXIT) de la Generalitat de Catalunya, que cuenta con un fondo especializado en temática LGBTI. Con el convenio con el CCUC, pues, la Biblioteca del Parlamento facilita el acceso a todos estos fondos.

En relación con el intercambio de buenas prácticas con otras cámaras legislativas, sería necesario incorporar la perspectiva de género siempre que el Parlamento organice delegaciones de este tipo, más allá de las que impulsen el GTEG/GEGAN o la Comisión de Igualdad y Feminismo.

Interseccionalidad: el Plan de igualdad del Parlamento tiene margen de mejora en relación con la interseccionalidad. En consecuencia, esta dimensión no se prioriza de forma sistemática en las delegaciones. Sin embargo, el intercambio de experiencias con otros parlamentos que tienen esta cuestión más trabajada ha permitido identificar también las carencias del Plan de igualdad de género del Parlamento en este sentido.

Eficiencia: el trabajo en red con el mundo académico facilita el acceso al conocimiento en materia de igualdad de género, que de otra forma sería más costoso de conseguir. Sin embargo, la red con el mundo académico no se ha constituido desde el Parlamento por falta de recursos. En un contexto con los recursos limitados y dada la relación coste-beneficio de impulsar desde el Parlamento una red de estas características, se



ha considerado que era prioritario llevar a cabo otras acciones del Plan de igualdad que todavía no estaban desplegadas y destinar recursos a incorporar la Oficina de Igualdad en el trabajo en red impulsado por otros organismos.

Valor añadido: el trabajo en red y la colaboración con otros actores institucionales, académicos y de la sociedad civil aportan un valor añadido que se ha analizado en varios puntos de esta sección (consulte el apartado «Puntos fuertes»). Sin embargo, en relación con la creación de una red de colaboración con el mundo académico, dado que ya existen otras redes que trabajan en este ámbito, sería más eficiente participar en las redes existentes.

Sostenibilidad: tal y como se ha analizado en el punto sobre la eficacia de las medidas, la dedicación de recursos para llevar a cabo estas acciones fomenta unas relaciones a largo plazo y proporciona nuevos contactos para ampliar la red de relaciones.

No obstante, en algún caso concreto, habría que mejorar el seguimiento de los compromisos y aprendizajes adquiridos, a fin de asegurar que sean sostenibles en el tiempo. Por ejemplo, debería concretarse sistemas de trabajo y cooperación estables con parlamentos con los que el Parlamento de Cataluña ha adquirido compromisos comunes.

Identificación de resistencias: se han detectado dificultades para proporcionar interpretación para las delegaciones y para la traducción de materiales del Parlamento para poder compartirlos con los actores con los que quiere trabajarse en red.

Recomendaciones:

- Identificar las redes académicas existentes y establecer una colaboración con ellas.
- Ampliar la colaboración con agencias en el ámbito de igualdad de género, profesionales del sector y sociedad civil.
- A nivel internacional, ampliar el alcance de las acciones incluidas en el Plan de igualdad, para incluir la colaboración con otros actores más allá de cámaras legislativas.
- En relación con la colaboración con actores internacionales, incluir también como parte de las acciones del Plan de igualdad la organización de visitas de otros actores al Parlamento de Cataluña.
- Incluir la perspectiva de género en todas las delegaciones que organiza el Parlamento, más allá de las delegaciones impulsadas específicamente para el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género.
- Fomentar la traducción de los materiales del Parlamento de Cataluña en el ámbito de género y facilitar su interpretación en las delegaciones.



OE.3.2. Reforzar las estructuras y las herramientas de la transversalidad de género en la Administración parlamentaria

3.2.1. Unidad para el impulso de la igualdad de género

Acciones incluidas:

A.3.9: Crear una unidad para impulsar la igualdad de género, sea una oficina de igualdad o un organismo equivalente.

Productos obtenidos:

En diciembre de 2020 se aprobó una modificación de los ERGI del Parlamento de Cataluña⁶¹, mediante la cual se crea la Oficina de Igualdad.

El 8 de junio de 2021, la Mesa ampliada aprobó la modificación de la relación de puestos de trabajo del Parlamento de Cataluña⁶² para crear el puesto de trabajo de técnico o técnica de igualdad y el de gestor parlamentario o gestora parlamentaria de igualdad, adscritos a la Oficina de Igualdad. Estos puestos de trabajo se dotaron de forma permanente el 1 de julio de 2022 y el 15 de febrero de 2022, respectivamente.

El 13 de septiembre de 2022, la Mesa ampliada aprobó una modificación de la relación de puestos de trabajo del Parlamento de Cataluña⁶³ para crear un nuevo puesto de trabajo de técnico o técnica de igualdad adscrito a la Oficina de Igualdad. Este puesto de trabajo está vacante.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

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

62. BOPC 56/14, 11.06.2021, p. 3-7

63. BOPC 385/14, 13.09.2022, p. 8-10



Tabla 46. Indicadores del Plan de igualdad sobre la unidad para el impulso de la igualdad de género

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.9. Crear una unidad para impulsar la igualdad de género, sea una oficina de igualdad o un organismo equivalente.	I.3.9.a. Estructura creada	Sí	Sí	Sí
	I.3.9.b. Presupuesto asignado	0 €	196.599,94 €	236.599,94 €

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁶⁴

Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 47. Grado de conocimiento de la Oficina de Igualdad

¿En qué medida tienes conocimiento de la Oficina de Igualdad del Parlamento?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sé cómo acceder / contactar	68,8%	56,8%	66,7%	65,0%
Sé que existe	27,5%	40,5%	33,3%	31,7%
No tengo conocimiento de ello	1,3%	2,7%	0,0%	1,6%
Sin respuesta	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Impacto esperado:

La creación de estructuras de transversalidad de género en la Administración parlamentaria contribuye a la transformación institucional hacia instituciones sensibles al género.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: la unidad que se crea se dedica específicamente a las políticas de género del Parlamento y tiene, como función principal, desarrollar el Plan de igualdad de género del Parlamento, que realiza un abordaje transversal de la perspectiva de género.

Comprensión de la complejidad y contextualización de la igualdad de género: la Oficina de Igualdad se dota de personal con experiencia y formación en el ámbito de las políticas de género y, por tanto, con conciencia de la dimensión estructural de las desigualdades de género y con conocimientos sobre las genealogías feministas y los diferentes significados e interpretaciones de la igualdad de género según el contexto.

Coherencia: la asignación de recursos específicos para asegurar el despliegue del Plan de igualdad es una medida coherente con el propio Plan y con la consecución de los objetivos estratégicos que se establecen en él.

64. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Valor añadido: la existencia de la Oficina de Igualdad asegura que exista una unidad dedicada específicamente al impulso del Plan de igualdad y proporciona experiencia técnica para asegurar su despliegue con éxito.

Sostenibilidad: la existencia de una unidad específica dedicada a las políticas de género asegura la incorporación de expertez técnica en la Administración y fomenta la transformación institucional.

Compromiso político: la inclusión de esta acción dentro del Plan de igualdad expresa el compromiso político con la dedicación de recursos específicos para el despliegue del Plan de igualdad y el despliegue de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular, en relación con la progresiva incorporación de profesionales de igualdad de género en las administraciones públicas.

Participación y empoderamiento: la Oficina de Igualdad lleva a cabo sus funciones principalmente mediante el mandato del Plan de igualdad, aprobado por unanimidad y bajo el impulso del GTEG/GEGAN, donde están representados el Consejo de Personal y todos los grupos y subgrupos parlamentarios que hayan suscrito la Declaración de compromiso de tolerancia cero y la Declaración de compromiso con las políticas de igualdad del Parlamento. Por otra parte, a nivel de la Administración, el despliegue del Plan de igualdad se lleva a cabo de forma coordinada entre los departamentos, mediante la coordinación de la Oficina de Igualdad con las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad (para más información consulte la sección «6.1.1. Herramientas para el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad»).

Transformación incremental: una unidad interna con experiencia en el ámbito de igualdad de género contribuye, por un lado, a velar por el despliegue del Plan de igualdad y, por otro, a incorporar progresivamente la perspectiva de género en la Administración parlamentaria. En este sentido, la Oficina de Igualdad realiza un acompañamiento y proporciona metodología para que los centros gestores de la Administración parlamentaria puedan incorporarlo.

Puntos mejorables:

Eficacia: desde el punto de vista de la Oficina de Igualdad como órgano de atención a las personas que trabajan en el Parlamento, cabe destacar que casi el 97% del personal conoce la Oficina y el 65% sabe cómo contactar con ella.

Por el contrario, en relación con las funciones vinculadas al despliegue del Plan de igualdad, a pesar de que la Oficina se creara en 2020, no se ha dotado de personal técnico de forma definitiva hasta julio de 2022 y, temporalmente, entre febrero de 2022 y septiembre de 2023, se compartió el puesto de trabajo de gestora con otro departamento. Esta situación ha provocado que el despliegue del Plan de igualdad avanzara con dificultades hasta esa fecha.

Por otra parte, en la relación de puestos de trabajo consta un puesto de trabajo asignado a la Oficina de Igualdad que todavía está vacante. Esta situación ha imposibilitado que se pudieran desplegar todos los aspectos del Plan de igualdad. Adicionalmente, con la ampliación de competencias del GTEG/GEGAN, será necesario asegurar la asignación de recursos necesaria para hacer frente a las nuevas tareas.



También se ha detectado una falta de espacios de coordinación interdepartamental con capacidad ejecutiva. Actualmente la Oficina de Igualdad desempeña una tarea de coordinación de la Administración mediante las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad, pero este espacio no tiene carácter ejecutivo (para más información, consulte la sección «6.1.1. Herramientas para el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad»). Esta cuestión, combinada con la percepción de muchos actores de que el despliegue del Plan de igualdad es una tarea que recae sectorialmente en la Oficina de Igualdad, dificulta que el Plan pueda desarrollarse con eficacia.

Por último, la ampliación de funciones del grupo de trabajo impulsor del Plan de igualdad, que ha incorporado las políticas antirracistas y de no discriminación, no se ajusta con las funciones y recursos asignados actualmente a la Oficina.

Eficiencia: dado que se trata de una unidad de nueva creación, se han detectado algunas dificultades para trabajar de forma conjunta con varios departamentos, porque la Oficina no se ha incorporado de forma sistemática en los procesos de trabajo y de coordinación internos. Esta situación provoca dificultades para que la Oficina pueda llevar a cabo sus funciones de forma eficiente debido a una falta de información y porque esta situación dificulta el trabajo transversal y coordinado que debería aprovechar el conocimiento y la experiencia sectorial de los diferentes departamentos. Sin embargo, esta situación ha ido mejorando con el tiempo.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: la Oficina de Igualdad se ha creado en el marco del Plan de igualdad de género, que sirve de guía para llevar a cabo sus funciones. En este sentido, el Plan de igualdad es mejorable en relación con la perspectiva interseccional, y esto se ha visto reflejado en la definición de las funciones de la Oficina. La regulación actual de los ERGI no incluye esa perspectiva.

Con la ampliación de competencias del grupo de trabajo impulsor del Plan de igualdad, se prevé modificar las funciones de la Oficina de Igualdad para incluir también el ámbito material de las políticas antirracistas y de no discriminación del Parlamento. Esta situación es una ventana de oportunidad para corregir las carencias en el ámbito de la interseccionalidad.

Identificación de resistencias: los aspectos identificados en el apartado «Eficiencia» en relación con las dificultades para integrar la Oficina en los procedimientos de trabajo existentes, así como los aspectos identificados en el apartado de eficacia sobre la asignación tardía y parcial de los recursos humanos, la falta de espacios de coordinación interdepartamental en los que participe la Oficina de Igualdad y que tengan carácter ejecutivo labor sectorial de la Oficina de Igualdad son expresiones de resistencia institucional.

Recomendaciones:

- Incorporar a la Oficina de Igualdad en los espacios de coordinación interdepartamental de carácter ejecutivo.
- Dotar los puestos de trabajo adscritos a la Oficina de Igualdad que están previstos en la relación de puestos de trabajo del Parlamento.



- Modificar las funciones de la Oficina de Igualdad para incorporar funciones vinculadas al ámbito del antirracismo y la no discriminación por todos los motivos incluidos en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.
- Incorporar un puesto de trabajo especializado en materia de políticas antirracistas y de no discriminación.
- Organizar formación sobre políticas de no discriminación, con perspectiva interseccional, para el personal de la Oficina de Igualdad.

3.2.2. Informe de impacto de género de los ERGI

Acciones incluidas:

A.3.10. Elaborar un informe de impacto de género de los ERGI.

Productos obtenidos:

No se ha obtenido ningún producto.

Resultados:

Tabla 48. Indicadores del Plan de igualdad sobre el informe de impacto de género de los ERGI

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.10. Elaborar un informe de im- pacto de género de los ERGI.	I.3.10. Informe de impacto de géne- ro elaborado	No	No	No

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁶⁵

Impacto esperado:

La elaboración de un informe de impacto de género de los ERGI es una acción previa y necesaria para la modificación de esta norma. Esta acción permite que la modificación posterior de los ERGI se haga de forma que genere una transformación institucional hacia un Parlamento sensible al género y que fomente la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración.

Puntos fuertes:

Coherencia: los ERGI son la norma reguladora del régimen y gobierno interiores del Parlamento y, por tanto, regulan la actividad de la Administración parlamentaria. Para asegurar que la perspectiva de género quede incluida de forma transversal en el funcionamiento de la Administración, es coherente y necesario que se modifiquen las normas que lo regulan.

65. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Valor añadido: la modificación de las normas que regulan el funcionamiento de la Administración asegura que se incorporen los principios normativos necesarios y que se incluyan normas vinculantes para hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género.

Sostenibilidad: la incorporación de la perspectiva de género en la normativa asegura que este punto de vista se incorpore de forma permanente en el tiempo.

Puntos mejorables:

Interseccionalidad: esta dimensión no se menciona de forma explícita en esta acción, pero es posible y debería incorporarse en el momento de desplegarla.

Puntos débiles:

Eficacia: la reforma de los ERGI no se ha llevado a cabo, lo que ha impedido su eficacia.

Identificación de resistencias y compromiso político: el Plan de igualdad se aprobó por unanimidad. Sin embargo, a la hora de trasladarlo a cambios normativos, no ha sido priorizado por los grupos parlamentarios. En particular, las dificultades políticas para llevar a cabo la reforma del RPC han paralizado de forma indirecta la reforma de los ERGI en este sentido. Además, algunos grupos parlamentarios expresan que la responsabilidad de quien debe iniciar la reforma del RPC y de los ERGI derivada del Plan de igualdad queda diluida.

Recomendaciones:

Mantener esta acción en el próximo plan de igualdad e incorporar una perspectiva interseccional.

3.2.3. Presupuesto del Parlamento

Acciones incluidas:

A.3.11: Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto del Parlamento.

Productos obtenidos:

Formación especializada sobre presupuestos sensibles al género dirigida al personal de la administración que participa en la elaboración del anteproyecto del presupuesto del Parlamento.

Análisis, en la memoria del anteproyecto del presupuesto del Parlamento, de:

- La brecha salarial de género
- El presupuesto destinado al despliegue del Plan de igualdad

Identificación, en la memoria anual del despliegue del Plan de igualdad, del presupuesto de la Oficina de Igualdad.



Resultados:

Tabla 49. Indicadores del Plan de igualdad sobre el presupuesto del Parlamento

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.11. Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto del Parlamento.	I.3.11. Número de informes de impacto de género sobre el presupuesto del Parlamento	0	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁶⁶

Impacto esperado:

Los presupuestos con perspectiva de género contribuyen a la transformación institucional hacia unas instituciones sensibles al género y a la igualdad efectiva de mujeres y hombres mediante la reestructuración de los ingresos y gastos.

Puntos fuertes:

Coherencia: los presupuestos con perspectiva de género son una herramienta esencial para asegurar que los recursos que se destinen para llevar a cabo la actividad parlamentaria son coherentes con los objetivos de género.

Valor añadido: con la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto, se asegura que las acciones que se financian con el presupuesto del Parlamento no solo no son perjudiciales desde la perspectiva de género, sino que contribuyen a lograr la igualdad efectiva.

Participación y empoderamiento: en las acciones llevadas a cabo, se ha trabajado coordinadamente entre el departamento de Auditoría de Cuentas y Tesorería y la Oficina de Igualdad. Por otra parte, la formación organizada para conocer las metodologías existentes y los conceptos básicos de la elaboración de presupuestos con perspectiva de género se organizó para todas las personas de la administración que intervienen en la elaboración del anteproyecto de presupuesto.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: actualmente se lleva a cabo un análisis anual de la brecha salarial de género y se identifica el presupuesto asignado a la Oficina de Igualdad y al despliegue de las acciones del Plan de igualdad. Sin embargo, la incorporación de la perspectiva de género en un proceso presupuestario debería incluir también un análisis desde todos los ámbitos del presupuesto, con el objetivo de reestructurar los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género.

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

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

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



Contextualización de la igualdad de género: en 2024 se ha realizado una formación a todas las personas de la Administración parlamentaria vinculadas a la elaboración del presupuesto del Parlamento. Con la ayuda de esta formación se llegó a la conclusión de que, debido a la especificidad del Parlamento, las metodologías existentes que utilizan otras administraciones públicas no pueden aplicarse directamente. La Oficina de Igualdad y el departamento de Auditoría de Cuentas y Tesorería recomiendan buscar asesoramiento externo para elaborar una metodología específica que se adapte a la realidad del Parlamento.

Comprensión de la complejidad: actualmente solo se realiza un análisis del presupuesto dedicado a las acciones específicamente enfocadas a la igualdad de género. Este análisis, por tanto, es parcial y no consigue realizar una incorporación transversal de la perspectiva de género, que es indispensable para poder hacer frente a un sistema de desigualdades estructural.

Transformación incremental: actualmente se lleva a cabo un análisis de la brecha salarial y se identifica el presupuesto anual para el despliegue del Plan de igualdad. Por otra parte, a pesar de no haber incorporado de forma sistematizada la perspectiva de género, las acciones llevadas a cabo han permitido identificar la necesidad de desarrollar una metodología específica.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: esta perspectiva está ausente en las acciones llevadas a cabo hasta el momento para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto del Parlamento.

Eficacia: en este estadio no se ha incorporado una metodología que asegure que la perspectiva de género se contempla en todo el ciclo presupuestario.

Sostenibilidad: para asegurar que la perspectiva de género se incorpore en el presupuesto del Parlamento, es necesario sistematizarlo mediante una metodología específica que se adapte a la realidad del Parlamento. Por el momento, esta metodología no se ha definido.

Recomendaciones:

Encargar a un equipo de personas expertas la elaboración de una metodología que se adapte a las necesidades del Parlamento.

3.2.4. Plan de formación

Acciones incluidas:

A.3.12: Establecer un plan anual de formación que incluya sesiones obligatorias para el personal del Parlamento en materia de perspectiva de género, igualdad de género y diversidad sexual, incluyendo formación competencial especializada para el puesto de trabajo.

A.3.13: Impartir formación para la promoción del liderazgo femenino.



Productos obtenidos: ⁶⁷

Durante el período 2021-2024, el Parlamento ha ofrecido los siguientes cursos organizados por la Escuela de Administración Pública de Cataluña (EAPC):

Imágenes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

18 y 19.05.2021, curso síncrono en línea

Destinatarios: personal de la Administración

Este curso fue organizado conjuntamente por la Dirección General de Función Pública y EAPC con el objetivo de identificar el sexismo en las imágenes y superar los estereotipos de género sexistas en la comunicación. Para esta formación se recibieron cinco solicitudes, todas ellas de mujeres, pero la EAPC no admitió ninguna.

Seminario especializado «Masculinidades antipatriarcales en ámbitos profesionales y de gestión pública»

7, 14 y 21.11.2022, 2 sesiones presenciales y 1 en línea síncrona

Destinatarios: personal masculino de la Administración

El Departamento de Igualdad y Feminismos y la EAPC organizó este seminario de diez horas, dirigido al personal masculino de los ámbitos profesionales y de la gestión pública con los objetivos de:

- Conocer los principales aspectos de las masculinidades y sus consecuencias en todos los ámbitos de la vida (salud, cuidado, relaciones íntimas e interpersonales y violencia).
- Desarrollar roles masculinos más igualitarios, respetuosos y no violentos en los ámbitos profesionales y personales.
- Entender los procesos de cambio de los hombres tanto emocionales como cognitivos y su relación con las problemáticas de la desigualdad y la violencia y sus soluciones.
- Identificar en el ámbito institucional las necesidades y oportunidades para fomentar la igualdad y erradicar las violencias machistas mediante la transformación masculina.

Este curso se ofreció a todos los hombres jefes de centros gestores. Finalmente, asistió una persona.

Jornadas de introducción a la igualdad de trato y la no discriminación

12 y 14.12.2023, curso síncrono en línea

Destinatarios: personal de la Administración

Este curso, impartido por la EAPC, ofreció una formación introductoria en materia de igualdad de trato y no discriminación con el objetivo de dotar al personal técnico de los conocimientos y los recursos necesarios para detectar y abordar una situación de discriminación en el contexto del ejercicio de la función pública, a partir del conocimiento de los preceptos básicos de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

En esta formación hubo dos asistentes por parte del Parlamento.

67. En este apartado se ha incluido el listado y se han analizado los cursos organizados u ofrecidos por el Parlamento durante el período 2021-2024, que responden a las acciones 3.12 y 3.13 del Plan de igualdad, pero se han excluido de los cursos de Parlamento y de LGBTI-fobia, correspondientes a la acción 2.22, así como los cursos de formación en transversalidad de género en el procedimiento legislativo y presupuestario, correspondientes a la acción 3.5, que se han analizado en las secciones «2.2.5. Protocolo contra la violencia machista y LGBTI-fobia» y «3.1.3. Formación en transversalidad de género», respectivamente. Sin embargo, los indicadores incluyen los datos para todos los cursos, incluidos los analizados en otras secciones.



Resultados:

Tabla 50. Indicadores del Plan de igualdad sobre el plan de formación.

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.12. Establecer un plan anual de formación que incluya sesiones obligatorias para el personal del Parlamento en materia de perspectiva de género, igualdad de género y diversidad sexual, incluyendo formación competencial especializada para el puesto de trabajo.	I.3.12.a. Número de sesiones formativas realizadas ⁶⁸	6	2	3
	I.3.12.b. Número de personal que ha recibido formación específica en materia de género	Mujeres: 71 Hombres: 34	Mujeres: 19 Hombres: 6	Mujeres: 40 Hombres: 9
A.3.13. Impartir formación para la promoción del liderazgo femenino.	I.3.13.a. Número de sesiones formativas llevadas a cabo	0	0	0
	I.3.13.b. Número de personal que ha recibido formación específica	0	0	0
	I.3.13.c. Número de personal que ha pasado a ocupar posiciones de liderazgo desagregado por sexo	Mujeres: 1 Hombres: 3	Mujeres: 5 Hombres: 1	Mujeres: 2 Hombres: 1

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁶⁹

Impacto esperado:

Proporcionar el conocimiento y las habilidades necesarias para incorporar la perspectiva de género en el funcionamiento del Parlamento con el objetivo de fomentar la transformación institucional y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la protección de los derechos LGBTI.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: los programas de los cursos que se han organizado en materia de perspectiva de género, igualdad de género y diversidad sexual tratan los factores estructurales de las desigualdades de género. Sin embargo, alguno de los cursos especializados organizados por la EAPC están más enfocados a la explicación de procedimientos o normativa existentes, y falta poner en contexto la motivación y los objetivos de esta normativa. Sin embargo, los cursos con este enfoque son cursos dirigidos a profesionales del ámbito y, por tanto, a un colectivo que ya tiene la formación que facilita la comprensión de la complejidad de las políticas de igualdad de género.

68. Este indicador incluye los datos para todos los cursos de formación que ha ofrecido el Parlamento, los cursos en materia de violencia machista y LGBTI-fobia, correspondientes a la acción 2.22, y los cursos de formación en transversalidad de género en el procedimiento legislativo y presupuestario, correspondientes a la acción 3.5. No obstante, estos cursos se analizan en las secciones «2.2.5. Protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia» y «3.1.3. Formación en transversalidad de género», respectivamente.

69. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Contextualización de la igualdad de género: la formación, *per se*, ayuda a contextualizar los conceptos básicos en el ámbito de la igualdad de género.

Coherencia: la formación es una herramienta fundamental que complementa el resto de herramientas para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario.

Valor añadido: la formación fomenta la sensibilización y la contextualización de la igualdad de género y proporciona las herramientas para afrontar el resto de acciones con eficacia. Los conocimientos que se adquieren con estos cursos no se incorporarían de forma natural sin formación específica.

Transformación incremental y sostenibilidad: la formación sienta las bases para incorporar una mirada con perspectiva de género, que, una vez adquirida, se mantiene en el tiempo. Sin embargo, es importante organizar los cursos con cierta periodicidad, debido a la rotación de los diputados y las diputadas, y la incorporación de nuevo personal, así como para adaptar sus contenidos.

Compromiso político: las acciones incluidas en esta sección se han incorporado al Plan de igualdad, que fue aprobado por unanimidad del conjunto de miembros de la Mesa, y no se ha detectado ninguna dificultad para poder desarrollarlas por parte de actores políticos.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: la oferta en relación con la formación competencial especializada para el puesto de trabajo ha sido muy limitada. A lo largo de la evaluación de todo el Plan de igualdad se han detectado necesidades formativas específicas, por ejemplo, en el ámbito de la contratación o de los recursos humanos, o formación generalista para llevar a cabo las tareas de responsable del despliegue del Plan de igualdad de forma más efectiva.

Por otra parte, los cursos ofrecidos por el Parlamento no han incluido cursos para la promoción del liderazgo femenino. Sin embargo, el indicador I.2.4.b, sobre la proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad de la administración parlamentaria, muestra que la presencia de mujeres en este colectivo supera el 50%.

También se recomienda incluir cursos de formación sobre liderazgos inclusivos, formación enfocada a la deconstrucción de masculinidades patriarcales y formación para el fomento de la implicación de los hombres en la garantía de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Interseccionalidad: la perspectiva interseccional no se dirige de forma sistemática a todos los cursos.

Eficacia: no existe una coordinación entre el Parlamento y el EAPC para elaborar de forma conjunta un plan de formación que también responda a las necesidades del personal del Parlamento, ni el Parlamento dispone del plan de formación de la EAPC de forma anticipada, para complementarlo con formación organizada internamente. Esta situación comporta que:

- La formación que ofrece la EAPC no siempre se adecua a las necesidades del Parlamento.



- Los cursos organizados por la EAPC se difundan por si son de interés del personal, pero que no se fomente su participación ni se comunique como parte de una estrategia de formación integral del Parlamento. Como consecuencia, en algún caso, no se ha recibido ninguna solicitud de inscripción para los cursos de la EAPC que se han difundido, a pesar de adecuarse a las necesidades formativas del Parlamento y a los objetivos del Plan de igualdad.

Por otra parte, para algunos de los cursos organizados por la EAPC que se han ofrecido al personal de la administración parlamentaria, el personal del Parlamento finalmente no ha dispuesto de plazas.

Por el contrario, la EAPC tiene la capacidad y los medios para organizar cursos en línea de manera asíncrona. Este formato es muy eficaz para facilitar la participación, puesto que es flexible y se adapta a los horarios de varios colectivos, y el Parlamento no dispone de las herramientas para organizar internamente cursos en este formato.

Por otra parte, en alguna de las entrevistas destacó la falta de organización de cursos en horario de tardes, que facilitaría la participación de las personas que trabajan durante este turno.

Eficiencia: existen limitaciones para organizar internamente formación competencial especializada para los distintos puestos de trabajo, debido a la diversidad de ámbitos competenciales y al volumen reducido de personas para cada ámbito. En este sentido, una coordinación con la EAPC podría ayudar a resolver esta dificultad. También, el establecimiento de normas para la financiación de formaciones organizadas por otros organismos o entidades que se adapten a las necesidades formativas del personal del Parlamento podría facilitar la resolución de estas cuestiones.

Identificación de resistencias: los cursos, que ofrece el departamento de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina de Igualdad, no son obligatorios. Por otra parte, sería conveniente que las necesidades formativas se diseñaran con la implicación de los centros gestores y las personas que desempeñan funciones de liderazgo de equipos en cada centro gestor, con el objetivo de integrar la formación como una dimensión de la gestión de equipos y para poder identificar mejor las necesidades formativas.

Participación y empoderamiento: en los cuestionarios de valoración de los cursos de formación también se recoge información sobre las necesidades formativas. Sin embargo, estos cuestionarios son anónimos y no se realiza un plan de formación individual que se adapte a las necesidades de cada persona de la plantilla.

Recomendaciones:

- Coordinar el plan de formación con la EAPC, sobre todo para explorar formaciones competenciales especializadas en que el Parlamento no tiene capacidad de organizar o que no serían eficientes si se organizan desde el Parlamento. Por ejemplo, en el ámbito de la contratación, la comunicación, la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal, etc.
- Elaborar el plan de formación con la participación de los centros gestores para identificar las necesidades, también en relación con los horarios de los cursos, garantizar una adecuada difusión e integrar la formación en la gestión de equipos.



- Organizar una formación generalista para las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada centro gestor.
- Organizar formaciones sobre liderazgos inclusivos y formaciones enfocadas a la deconstrucción de masculinidades patriarcales y al fomento de la participación de los hombres en la garantía de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva interseccional de forma sistematizada e incluirla como requisito cuando se contrata formación externa.

3.2.5. Sistema de recogida de datos y clasificación de la información

Acciones incluidas:

A.3.14. Incluir la perspectiva de género en el sistema de recogida de datos y clasificación de la información.

Productos obtenidos:

Incorporación del género en la ficha de los diputados y diputadas.
Indicadores establecidos en el Plan de igualdad de género 2020-2023.

Resultados:

Tabla 51. Indicadores del Plan de igualdad sobre el sistema de recogida de datos y clasificación de la información

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.14. Incluir la perspectiva de género en el sistema de recogida de datos y clasificación de la información.	I.3.14.a. Número de datos desagregados por sexo	25	25	31
	I.3.14.b. Número de indicadores de género creados	149	149	155

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷⁰

Impacto esperado:

La recogida y clasificación de los datos con perspectiva de género permiten un análisis cuantitativo esencial para el diseño y la evaluación de las acciones del Plan de igualdad y para la consecución de sus objetivos.

Puntos fuertes:

Coherencia: la recogida de datos con perspectiva de género permite diseñar las acciones que deben llevarse a cabo en coherencia con la situación de la igualdad efectiva identificada mediante datos objetivos.

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



Valor añadido: la recogida de datos con perspectiva de género es indispensable para analizar la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI, su evolución y el impacto de las acciones llevadas a cabo sobre esta situación. También permite realizar ajustes en el Plan de igualdad en función del análisis de estos datos.

Transformación incremental: a pesar de las limitaciones analizadas en el apartado «Puntos mejorables», en las memorias anuales sobre el despliegue del Plan de igualdad se ha incorporado un anexo con los indicadores de seguimiento, que ha facilitado el análisis cuantitativo para la evaluación del Plan de igualdad.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: el Plan de igualdad define un conjunto de indicadores que sirve de base para la gestión de los datos y de la información con perspectiva de género. Sin embargo, en cuanto a los datos desagregados, la realidad es que solo el dossier de los diputados y diputadas recoge el dato del género. Por otro lado, este dato no está integrado con otros sistemas de la información, por lo que puede saberse el género de los diputados y diputadas, pero no pueden explotarse de forma sistematizada otros datos desagregados vinculados a estas mismas personas, por ejemplo, la distribución de diputados y diputadas en comisiones, desagregada por género.

Para otros colectivos (personal, visitas, comparecencias, aspirantes a procesos selectivos, participantes en actos del Parlamento, personas usuarias de la sala de lactancia, etc.) no se recoge ni el dato del género ni el del sexo. En primer lugar, porque en algunos casos no se recoge ningún dato sobre determinados colectivos y, en los demás casos, porque este dato concreto no se recoge y se asigna manualmente el sexo de las personas en función del nombre.

Tampoco se ha realizado un análisis de cómo integrar los datos para elaborar los indicadores en los sistemas de información existentes en el Parlamento. Provisionalmente, se ha optado por soluciones distintas en función del departamento. La mayoría de departamentos han optado por recoger la información a través de herramientas ofimáticas o, alternatively, por realizar un análisis anual de la documentación para calcular los indicadores.

Por último, más allá de los indicadores establecidos por el Plan de igualdad, no se ha previsto recoger de forma sistematizada el nombre sentido de las personas con las que el Parlamento establece una comunicación. Actualmente, la casilla «nombre sentido» solo se ha incorporado en los formularios de inscripción a los actos institucionales (para más información, consulte el análisis de la sección «2.2.4. Espacios libres de discriminación y violencia»).

Comprensión de la complejidad: el Plan de igualdad lista un conjunto de indicadores que abarcan las distintas dimensiones de la actividad parlamentaria. Sin embargo, en la práctica, la recogida de la información no se ha llevado a cabo de forma sistematizada, por ejemplo, en relación con la recogida de datos desagregados por género.



Eficacia: a pesar de las limitaciones en relación con la disponibilidad de sistemas de información que incorporen datos desagregados por sexo y falta de informatización de los datos para la obtención de los indicadores del Plan de igualdad, en las memorias anuales sobre el despliegue del Plan de igualdad se ha incorporado un anexo con los indicadores de seguimiento, que ha facilitado el análisis cuantitativo para la evaluación del Plan de igualdad.

Sin embargo, la información que se ha utilizado para elaborar los indicadores desagregados por sexo, a excepción de los datos relacionados con los diputados y diputadas, se ha elaborado realizando una aproximación. Cada departamento que ha recogido datos de personas, ha asignado su sexo en función del nombre. Esta metodología es problemática porque puede comportar imprecisiones.

Participación y empoderamiento: la principal referencia para la recogida de datos con perspectiva de género son los indicadores definidos en el Plan de igualdad, que se trabajó en el marco del GTEG. Sin embargo, la participación de la Administración en la definición de los indicadores fue limitada.

Esta situación se ha modificado en el momento de elaborar las memorias anuales sobre el despliegue del Plan de igualdad. En este momento se ha establecido, con los respectivos departamentos, un sistema de recogida de datos en el que se han acabado de definir los indicadores de forma unívoca y se ha determinado quien tenía la capacidad y la responsabilidad de recabar la información.

Puntos débiles:

Contextualización de la igualdad de género: en la recogida de datos desagregados, los datos se han elaborado asignando el sexo de la persona en función del nombre. Este mecanismo choca con el concepto legalmente reconocido de la autodeterminación del género.

Por otra parte, el Parlamento recoge el género de los diputados y diputadas (a quienes se da la opción de introducirlo en la ficha de alta), pero los indicadores están definidos desagregados por sexo. Los términos sexo y género se utilizan a menudo de forma indistinta y, por otra parte, existe legislación vigente aplicable en Cataluña donde la terminología no se utiliza de la misma forma en todas las normas, lo que no contribuye a contextualizar los conceptos.

Interseccionalidad: no se ha sistematizado la recogida de datos con perspectiva interseccional. Algunos indicadores del Plan de igualdad indican que es necesario prestar atención a la interseccionalidad, pero los indicadores concretos no están definidos.

Eficiencia: a medida que se ha sistematizado el sistema para la recogida de datos, la eficiencia ha mejorado. Sin embargo, no se ha realizado un análisis para determinar si pueden informatizarse y utilizar los sistemas de información existentes para hacer más fiable y eficiente la recogida de datos.

Sostenibilidad: existe el riesgo de que la recogida de datos con perspectiva de género no se incorpore de forma sistematizada en el futuro. Actualmente, la recogida de datos se realiza manualmente y a petición de la Oficina de Igualdad. Este sistema depende demasiado de la acción de una sola persona.



Identificación de resistencias: no se han dedicado los recursos para realizar un análisis de los sistemas de información existentes para identificar si pueden adaptarse para facilitar y sistematizar la recogida de datos y no se ha incorporado la variable género en las bases de datos existentes donde se recoge información de personas.

Compromiso político: la modificación de los sistemas de la información y, por tanto, la dedicación de recursos específicos para llevarlo a cabo no se han priorizado desde el punto de vista político. Esta cuestión no se menciona en ninguna de las entrevistas llevadas a cabo a las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios ni a los diputados y diputadas. Sin embargo, esta es una cuestión con un alto contenido técnico en la que la Administración debe proporcionar información y dar recomendaciones para poder tomar decisiones en el ámbito político.

Recomendaciones:

- Modificar los documentos administrativos y los sistemas de información, más allá de los formularios de inscripción a actos institucionales, para incluir el género y el nombre sentido y reflejar la diversidad familiar, cuando proceda.
- Modificar los sistemas de información para que la información relacionada con el género de las personas sea exportable y explotable de forma agregada.
- Adaptar los sistemas de información existentes para integrar la recogida de los datos vinculados a los indicadores del Plan de igualdad.

3.2.6. Procedimientos de contratación

Acciones incluidas:

A.3.15: Incluir cláusulas sobre igualdad de género en los criterios de adjudicación de contratos a empresas externas, tanto en la definición del objeto del contrato como en las fases de selección y de licitación, en los criterios de desempate, en la fase de ejecución y en la subcontratación.

Productos obtenidos:

Declaración responsable de las empresas licitadoras, excepto en contratos menores, de un plan de igualdad o bien las medidas acordadas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres de la empresa licitadora, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, que modifica el artículo 45.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Inclusión, en el procedimiento de contratación, de la petición de aportar el plan de igualdad o medidas mencionadas, según corresponda, por parte de la empresa adjudicataria y como requisito previo para contratar.



Resultados:

Tabla 52. Indicadores del Plan de igualdad sobre los procedimientos de contratación

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.15. Incluir cláusulas sobre igualdad de género en los criterios de adjudicación de contratos a empresas externas, tanto en la definición del objeto del contrato como en las fases de selección y licitación, en los criterios de desempate, en la fase de ejecución y subcontratación.	I.3.15. Número de contratos que incluyen cláusulas de género y tipos de cláusulas incluidas	17	20	26

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷¹

Impacto esperado:

La incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de contratación es un elemento que contribuye a la transformación institucional hacia instituciones sensibles al género y a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres mediante la incidencia de la contratación pública sobre las empresas.

Puntos fuertes:

Coherencia: la contratación pública con perspectiva de género es una herramienta para incorporar de forma transversal la perspectiva de género en esta área y complementa el resto de medidas para asegurar que la perspectiva de género se introduce en todas las dimensiones de la actividad del Parlamento.

Valor añadido: la contratación pública es una parte importante del presupuesto del Parlamento de Cataluña. Por tanto, incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación permite asegurar que esta parte del presupuesto contribuya a hacer efectiva la igualdad de género. En particular, con la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de contratación pública puede incentivarse que las empresas contratadas incorporen la perspectiva de género en su organización, así como en los productos y servicios que ofrecen.

Participación y empoderamiento: el despliegue de esta acción se ha llevado a cabo conjuntamente entre la Oficina de Igualdad y la Oficina de Contratación.

71. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Puntos mejorables:

Eficacia: la legislación en materia de igualdad establece requisitos en el ámbito de igualdad de género. El Parlamento comprueba estos requisitos, a excepción de las contrataciones menores. Sin embargo, no se ha incorporado de forma sistematizada la perspectiva de género en los pliegos de contratación debido a las dificultades identificadas en el punto «Contextualización de la igualdad de género».

Compromiso político: esta acción se ha incluido en el Plan de igualdad, que se aprobó por unanimidad. Aunque esta acción no se haya priorizado en la agenda del GTEG, no se ha detectado ninguna dificultad en relación con el compromiso político, más allá de una priorización de otras acciones en un contexto de recursos limitados.

Transformación incremental: se han incorporado mecanismos para comprobar que las empresas contratadas cumplen los requisitos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, con excepción de las empresas contratadas mediante procedimientos de contratación menor.

Puntos débiles:

Inclusión del género y comprensión de la complejidad: actualmente el Parlamento de Cataluña incorpora los requisitos preceptivos legalmente en el ámbito de contratación. Es decir, se incluye una declaración responsable para que las empresas licitadoras indiquen si disponen de un plan de igualdad o bien de las medidas acordadas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres de la empresa licitadora, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, que modifica el artículo 45.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta es una visión limitada de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de contratación pública. Para una inclusión del género más amplia, habría que analizar el impacto de todas las actividades contratadas en relación con los intereses y necesidades de mujeres y hombres y, así, diseñar y establecer procesos de licitación y contratos que contribuyan a reducir las desigualdades de género.

Por su parte, la petición del cumplimiento de los requisitos en el ámbito de género para poder acceder a contrataciones públicas no se está incorporando para contratos menores.

Contextualización de la igualdad de género: a pesar de disponer de la Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, de la Generalitat, se ha detectado una falta de conocimiento sobre cómo llevarlo a la práctica. Por otra parte, el conocimiento necesario para llevar a cabo esta acción es muy específico y el personal a formar es poco numeroso. Esta es una dificultad añadida a la hora de organizar formaciones, ya que la capacidad del Parlamento para organizar formaciones con este nivel de especialización es limitada.

Interseccionalidad: no se ha tenido en cuenta la perspectiva interseccional.



Identificación de resistencias: se han detectado dificultades para dar una respuesta a las necesidades de formación especializada (para más información, consulte el apartado «3.2.4. Plan de formación»).

Recomendaciones:

Explorar la posibilidad de firmar un convenio con la EAPC para organizar formaciones especializadas en el ámbito de género en determinadas áreas de trabajo, como es la contratación pública.

3.2.7. Estudio sobre las desigualdades de género

Acciones incluidas:

A.3.16: Elaborar un estudio sobre las desigualdades de género que se puedan dar en el espacio del Parlamento y que afecten a colectivos sin una vinculación laboral directa con la institución.

Productos obtenidos:

No se ha obtenido ningún producto.

Resultados:

Tabla 53. Indicadores del Plan de igualdad sobre el estudio en relación con las desigualdades de género

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.16. Elaborar un estudio sobre las desigualdades de género que se puedan dar en el espacio del Parlamento y que afecten a colectivos sin una vinculación laboral directa con la institución.	I.3.16. Estudio elaborado	No	No	No

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷²

Impacto esperado:

Elaborar un estudio sobre las desigualdades de género que puedan darse en el espacio del Parlamento y que afecten a colectivos sin una vinculación laboral directa con la institución proporciona una información esencial para diseñar medidas que contribuyan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la garantía de los derechos LGBTI para estos colectivos.

72. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Puntos fuertes:

Coherencia: con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en toda la actividad del Parlamento, es necesario tener en cuenta a todos los colectivos, más allá del de diputados y diputadas, personal eventual y personal funcionario. Por este motivo, analizar la situación de colectivos sin vinculación laboral directa con la institución, pero que se relacionan con el Parlamento, es necesario para poder tener una visión completa de la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Parlamento, así como la garantía de los derechos LGBTI de todas las personas que se relacionan con la institución.

Valor añadido: el análisis de la situación de los colectivos sin una vinculación laboral directa con la institución permitirá diseñar acciones encaminadas a garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación de estos colectivos.

Puntos mejorables:

Interseccionalidad: esta dimensión no se menciona de forma explícita en esta acción, pero es posible y debería incorporarse en el momento de su despliegue.

Compromiso político e identificación de resistencias: han faltado recursos para desplegar todas las acciones del Plan de igualdad, pero no se ha detectado ninguna falta de compromiso político ni ninguna resistencia específica hacia esta acción, más allá de una priorización de otras acciones en un contexto de recursos limitados.

Puntos débiles:

Eficacia: no se ha realizado esta acción.

Recomendaciones:

Mantener esta acción en el próximo plan de igualdad, incorporar una perspectiva interseccional, asignar los recursos necesarios para su desarrollo y definir los colectivos a los que se refiere.

3.2.8. Traslado de los puestos de trabajo de las trabajadoras en situación de violencia machista

Acciones incluidas:

A.3.17: Firmar convenios interparlamentarios o con la Administración de la Generalitat de Catalunya para el traslado de los puestos de trabajo de las trabajadoras en situación de violencia machista.

Productos obtenidos:

Borrador de convenio de colaboración entre el Parlamento de Cataluña, la Administración de la Generalitat de Catalunya, la Federación de Municipios de Cataluña, la Asociación Catalana de Municipios y el Consejo Interuniversitario de Cataluña para facilitar la movilidad interadminis-



trativa de las empleadas públicas víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja en el territorio de Cataluña.

Resultados:

Tabla 54. Indicadores del Plan de igualdad sobre el traslado de los puestos de trabajo de las trabajadoras en situación de violencia machista

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.3.17. Firmar convenios interparlamentarios o con la Administración de la Generalitat de Catalunya para el traslado de los puestos de trabajo de las trabajadoras en situación de violencia machista.	I.3.17. Convenios firmados	0	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷³

Impacto esperado:

Las medidas de apoyo a las supervivientes de violencia machista en su puesto de trabajo contribuyen a la igualdad efectiva de mujeres y hombres e introducen una cultura de trabajo que propicia la transformación institucional hacia instituciones sensibles al género.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: esta acción responde a la comprensión de la naturaleza estructural de las violencias machistas y los retos que supone la recuperación de la víctima en determinados casos si no hay un cambio de entorno.

Eficiencia: no se han detectado ineficiencias en la elaboración del texto. Queda pendiente el análisis de la eficiencia en el funcionamiento de los órganos que se establecerán a partir de la firma del convenio.

Coherencia: se trata de una acción complementaria a las acciones incluidas en la sección «2.2.4. Espacios libres de discriminación y violencia» y a las excedencias, permisos y reducciones de jornada por situación de violencia de género previstos en las «2.2.3. Medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación del personal».

Valor añadido: asegurar que las supervivientes de violencia machista puedan cambiar de entorno mediante la movilidad interadministrativa facilita que las supervivientes puedan alejarse de situaciones de violencia y contribuye a su recuperación.

Sostenibilidad: una vez firmado el convenio, se prevé que este procedimiento se mantenga en el tiempo.

73. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Identificación de resistencias: no se han detectado resistencias.

Compromiso político: esta acción se ha incluido en el Plan de igualdad aprobado por la Mesa y el convenio ha sido impulsado también por el Gobierno de la Generalitat.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: La sección «2.2.4. Espacios libres de discriminación y violencia» analiza las diferentes herramientas a disposición del Parlamento para hacer frente a situaciones de discriminación y violencia machista y LGBTI-fóbica cuando ocurren en el marco de la actividad parlamentaria. Asimismo, la sección «2.2.3. Medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación del personal» analiza las excedencias, permisos y reducciones de jornada por situación de violencia de género (*sic.*), más allá de que esta situación no esté vinculada a la actividad parlamentaria. La acción incluida en esta sección complementa las medidas mencionadas anteriormente y tiene como objetivo facilitar la movilidad de las mujeres en situación de violencia machista, como medida que facilita su recuperación.

Sin embargo, el borrador de convenio se dirige a las víctimas de violencia machista en el marco de la pareja y, por tanto, excluye otras formas de violencia machista a las que hace referencia la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Esta limitación del alcance de las situaciones protegidas responde al texto de la disposición adicional segunda de la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña. Esta disposición reconoce el derecho de las mujeres funcionarias víctimas de violencia de género que deben abandonar la localidad donde trabajan a poder tener un puesto de trabajo allá donde tengan que residir, y establece que el Gobierno debe acordar, con los entes locales de Cataluña, en el marco del Consejo Catalán de la Función Pública, y con el resto de entidades públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, dar preferencia a la movilidad entre administraciones de mujeres víctimas de la violencia de género que ocupan puestos de trabajo en cualquiera de estos entes.

Contextualización de la igualdad de género: las administraciones que han trabajado este borrador de convenio comparten una misma interpretación del impacto de las violencias machistas sobre la igualdad de género y las dificultades con las que se encuentran las víctimas.

Sin embargo, el borrador de convenio solo incluye determinadas formas de violencia machista porque responde al despliegue de una ley que solo tiene en cuenta lo que la legislación del Estado considera violencia de género. En este sentido, cabe destacar que las violencias machistas están codificadas de forma diferente en distintas normas.

Eficacia: el texto se trabajó y se acordó desde el punto de vista técnico, pero tuvo que detenerse la firma por la convocatoria de elecciones y la formación de un nuevo gobierno.



Puntos débiles:

Interseccionalidad: esta medida no aborda la perspectiva interseccional.

Recomendaciones:

- Modificar la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, para modificar las medidas previstas en relación con excedencias, permisos, reducciones de jornada y traslados por situaciones de violencia machista, e incluir todas las formas a las que se refiere la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Reanudar el contacto con el Gobierno actual para poder avanzar en la firma del convenio.



Eje 4. La producción legislativa con perspectiva de género

OE.4.1. Transversalizar de manera efectiva la perspectiva de género en la función legislativa

Acciones incluidas:

A.4.1. Actualizar la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, de acuerdo con la recomendación de la Unión Interparlamentaria de revisar este tipo de ley al menos una vez cada diez años, siguiendo las indicaciones del Convenio de Estambul.

A.4.2. Impulsar medidas de acción positiva en el ámbito de la igualdad de género en las leyes tramitadas por las comisiones legislativas.

A.4.3. Preparar un cuestionario, que debe rellenar cada comisión parlamentaria, sobre sus objetivos para la igualdad de género y los ámbitos de experiencia en perspectiva de género para los que se solicitarán comparecencias.

A.4.4. Elaborar enmiendas de transversalidad de género de la Comisión de Igualdad de las Personas para su incorporación en el trabajo de otras comisiones parlamentarias, a partir de los informes y las opiniones recogidas.

A.4.5. Elaborar una guía sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el procedimiento legislativo.

A.4.6. Incorporar los informes de impacto de género en todas las iniciativas legislativas que se tramiten, al margen de su inicio como proyecto de ley o proposición de ley.



Productos obtenidos:

Actualización de la Ley 5/2008, en 2020, para incorporar la violencia digital y la violencia obstétrica y la vulneración de derechos sexuales y reproductivos como nuevas formas de violencia machista. La modificación también incorpora la perspectiva interseccional y reconoce la violencia en el ámbito institucional y en el ámbito de la vida política y la esfera pública, así como las represalias contra las defensoras de los derechos de las mujeres y los discursos de odio hacia las mujeres como manifestaciones de violencia machista en el ámbito social o comunitario. En 2023, la Ley volvió a modificarse para facilitar el acceso efectivo a las indemnizaciones e incrementar su cuantía.

Cuestionario sobre los objetivos para la igualdad de género de cada comisión y los ámbitos de experiencia en perspectiva de género para los que se solicitarán comparecencias. Este cuestionario se ha incluido en la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario a que se refiere la acción 4.5.

Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 55. Indicadores del Plan de igualdad sobre la transversalización efectiva de la perspectiva de género en la función legislativa

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.4.1. Actualizar la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, de acuerdo con la recomendación de la Unión Interparlamentaria de revisar este tipo de ley al menos una vez cada 10 años, siguiendo las indicaciones del Convenio de Estambul.	I.4.1. Actualización realizada	Sí	Sí	Sí
A.4.2. Impulsar medidas de acción positiva en el ámbito de la igualdad de género en las leyes tramitadas por las comisiones legislativas.	I.4.2. Número de leyes aprobadas que incluyen medidas de acción positiva	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
A.4.3. Preparar un cuestionario, que debe rellenar cada comisión parlamentaria, sobre los objetivos para la igualdad de género y los ámbitos de experiencia en perspectiva de género para los que se solicitarán comparecencias.	I.4.3.a. Cuestionario elaborado	Sí	Sí	Sí
	I.4.3.b. Número de objetivos de igualdad de género identificados en estos cuestionarios	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
A.4.4. Elaborar enmiendas de transversalidad de género de la Comisión de Igualdad y Feminismos para su incorporación en el trabajo de otras comisiones parlamentarias, a partir de los informes y las opiniones recogidas.	I.4.4.a. Informe de seguimiento elaborado	No	No	No
	I.4.4.b. Número de enmiendas de transversalidad de género elaboradas	0	0	0
	I.4.4.c. Número de enmiendas de transversalidad de género incorporadas en el trabajo del resto de comisiones parlamentarias	0	0	0



Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.4.5. Elaborar una guía sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el procedimiento legislativo.	I.4.5.a. Guía elaborada	Sí	Sí	Sí
	I.4.5.b. Inclusión de la guía en el dossier del diputado o diputada	Sí	Sí	Sí
A.4.6. Incorporar los informes de impacto de género (IIG) en todas las iniciativas legislativas que se tramiten, al margen de su inicio como proyecto de ley o proposición de ley.	I.4.6.a. RPC revisado	No	No	No
	I.4.6.b. Proporción de leyes con análisis de impacto de género respecto al total de leyes aprobadas	5,6%	8%	16,7%
	I.4.6.c. Proporción de leyes con análisis de impacto de género respecto al total de leyes tramitadas	5,1%	6,1%	12,5%

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷⁴

Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 56. Grado de conocimiento sobre la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario

En cuanto a la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario...				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
La conozco y la uso; la encuentro útil	7,5%	10,8%	0,0%	8,1%
La conozco y la uso, pero no la encuentro útil	0,0%	2,7%	16,7%	1,6%
La conozco, pero no la uso	47,5%	35,1%	50,0%	43,9%
No la conozco	38,8%	43,2%	33,3%	39,8%
Sin respuesta	6,3%	8,1%	0,0%	6,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Impacto esperado:

Las medidas enfocadas a incorporar la perspectiva de género en la función legislativa contribuyen a la transformación institucional hacia un Parlamento que incorpore de forma sistemática la perspectiva de género en las leyes. También contribuyen a la producción legislativa con perspectiva de género que, a su vez, favorece la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI en la sociedad.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: las acciones incluidas en este apartado abordan las diferentes dimensiones de la función legislativa, incluyen acciones sobre el contenido de normas relevantes en el ámbito de género, la concreción de objetivos estratégicos en el ámbito de género y de medidas de acción positiva para todas las áreas legislativas, así como herramientas relevantes –guía, enmiendas de transversalidad de género (ETG) e infor-

74. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



me de género (IIG)– para asegurar que la perspectiva de género se toma en consideración en el proceso legislativo.

Comprensión de la complejidad: en respuesta a la comprensión de que las discriminaciones de género son estructurales y afectan a todas las áreas de la vida, estas acciones están encaminadas a incorporar transversalmente la perspectiva de género en la función legislativa.

Coherencia: el eje cuatro está enfocado a las funciones clave del Parlamento, es decir, las funciones legislativa, incluida la presupuestaria, y la función de control e impulso de la acción de gobierno. Incorporar la perspectiva de género en estas funciones es esencial y coherente con el objetivo de lograr los tres impactos esperados del Plan de igualdad. Es decir, la transformación institucional para incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en las leyes, la producción legislativa con perspectiva de género y la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI en la sociedad mediante la producción legislativa con perspectiva de género.

Valor añadido: las acciones incluidas en esta sección están encaminadas a la producción de leyes que sean sensibles al género y, por tanto, que contribuyan a la igualdad efectiva.

Sostenibilidad: la introducción de las acciones enfocadas a incorporar la perspectiva de género en la función legislativa tiene dos efectos sostenibles en el tiempo. En primer lugar, estas acciones facilitarán la producción de leyes sensibles al género que perdurarán a medio y largo plazo y, en segundo lugar, permiten transformaciones institucionales que sistematicen la práctica y faciliten las herramientas para incorporar la perspectiva de género de forma estable en el tiempo.

Participación y empoderamiento: la participación de las personas involucradas en la política, en particular las mujeres, queda garantizada con las acciones 3.3 y 3.4 sobre la paridad y la presencia de la sociedad civil y de experiencia en el ámbito de igualdad de género y diversidad en las comparecencias, que se ha analizado en la sección «3.1.2. Comparecencias».

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario, así como la formación para transversalizar la perspectiva de género que se analiza en la sección «3.1.3. Formación en transversalidad de género», proporciona herramientas para la comprensión de los distintos significados e interpretaciones de la igualdad de género según el contexto. Sin embargo, no se ha concretado la forma de incluir herramientas específicas (ETG, IIG) en el procedimiento legislativo para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la legislación.

Interseccionalidad: esta perspectiva no se ha incluido explícitamente en la definición de las acciones de esta sección, pero en dos de las tres acciones llevadas a cabo, se ha incorporado. Es el caso de la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario y la actualización de la Ley 5/2008. En cambio, esta perspectiva no se ha incorporado en el cuestionario, que debe rellenar cada comisión parlamentaria, sobre los objetivos para la igualdad de género y los ámbitos de experiencia en perspectiva de género para los que se solicitarán comparecencias.



Eficacia: las acciones 4.1, sobre la modificación de la Ley 5/2008, y la 4.5, sobre la elaboración de la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario, se han desarrollado de forma eficaz.

La modificación de la Ley ha incluido la violencia digital y la violencia obstétrica y la vulneración de derechos sexuales y reproductivos como nuevas formas de violencia machista, ha reconocido la violencia en el ámbito institucional y en el ámbito de la vida política y la esfera pública, así como las represalias contra las defensoras de los derechos de las mujeres y los discursos de odio hacia las mujeres como manifestaciones de violencia machista en el ámbito social o comunitario, y también ha incorporado la perspectiva interseccional.

Con relación a la Guía, su elaboración ha servido para proporcionar metodología a la Auditoría de Cuentas y Tesorería para realizar el análisis de la brecha salarial, y ha servido de base para las formaciones organizadas en materia de transversalidad de género (para más información sobre las formaciones, consulte la sección «3.1.3. Formación en transversalidad de género»). La Guía también ha servido para definir las funciones y las normas de funcionamiento de la Red de Transversalidad de Género (para más información sobre la Red, consulte la sección «3.1.1. Estructuras de transversalidad de género en el trabajo parlamentario»). Por el contrario, más de un tercio del personal no conoce la Guía y, entre el personal que la conoce, solo un 15% la utiliza.

Por otra parte, no se ha avanzado en un procedimiento para contabilizar las medidas de acción positiva en las leyes, ni en la definición de objetivos en el ámbito de género en las comisiones y, por tanto, esta situación dificulta que pueda medirse la eficacia de las acciones para conseguir la producción de leyes sensibles al género.

En relación con la acción 4.2, sobre la incorporación de medidas de acción positiva, está formulada más como un objetivo que como acción, lo que dificulta que pueda desplegarse de forma eficaz. En cambio, las acciones 4.4 y 4.6 sobre las ETG y los IIG son más concretas y definen herramientas que pueden facilitar la incorporación eficaz de medidas de acción positiva a la legislación. Sin embargo, las acciones 4.4 y 4.6 no se han desplegado.

En relación con las ETG, a diferencia de otros parlamentos como el Parlamento Europeo, el procedimiento legislativo no contempla la interacción entre comisiones. Esta característica dificulta que la acción 4.4, sobre la incorporación de ETG, pueda desarrollarse de forma eficaz, ya que implica la modificación del procedimiento legislativo. Como alternativa, podría incluirse una propuesta de ETG en los IIG.

En relación con la acción 4.6, sobre la incorporación de los informes de IIG, será necesario definir el momento en el que se incluyen en el procedimiento legislativo, para asegurar que sean eficaces. Por ejemplo, estos informes podrían distribuirse en la ponencia, antes del plazo de enmiendas, para asegurar que puedan tomarse en consideración las recomendaciones que se incluyen.

Eficiencia: el proceso para cumplimentar el cuestionario sobre los objetivos para la igualdad de género por parte de las comisiones no se ha definido de forma precisa para asegurar que el proceso sea eficiente.

Transformación incremental: la transformación incremental que han generado las acciones incluidas en esta sección ha sido limitada porque, en la mayoría de casos, las acciones no se han desplegado. Sin embar-

go, durante este período, se ha avanzado mediante la elaboración de la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario y la actualización de la Ley 5/2008.

Puntos débiles:

Identificación de resistencias: se han identificado dificultades para elaborar una propuesta técnica para incorporar los informes de impacto de género en el procedimiento legislativo que incluya conjuntamente la perspectiva jurídica y la de género.

Compromiso político: se han identificado dificultades para incorporar medidas vinculantes en este sentido, como una modificación del Reglamento del Parlamento que incorpore los compromisos adquiridos con el Plan de igualdad en relación con la incorporación de las ETG o los IIG.

Recomendaciones:

- Establecer un procedimiento para contabilizar las medidas de acción positiva que contienen las leyes para poder realizar su seguimiento de manera descentralizada desde las comisiones legislativas o, si se opta por que la Oficina de Igualdad realice el seguimiento, asignar los recursos necesarios a la Oficina para poder hacerlo.
- En el marco de la Red de Transversalidad de Género, definir el procedimiento para cumplimentar los cuestionarios sobre los objetivos para la igualdad de género y los ámbitos de experiencia en perspectiva de género para los que se solicitarán comparecencias.
- Modificar el RPC para elaborar las ETG de acuerdo con el procedimiento definido en la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario o, alternativamente, incorporar las ETG en los IIG.
- Asignar los recursos para elaborar una propuesta técnica para incorporar los IIG en el procedimiento legislativo, que incluya la perspectiva jurídica y la perspectiva de género.



OE.4.2.
Transversalizar de
manera efectiva
la perspectiva de
género en la función
supervisora

Acciones incluidas:

A.4.7: Aumentar la transversalización de la perspectiva de género en la función fiscalizadora de la acción de gobierno llevada a cabo por el conjunto de las comisiones parlamentarias, incluyendo la aplicación de los convenios y tratados internacionales en materia de igualdad de género.

A.4.8: Convocar plenos monográficos sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la no discriminación de las personas LGBTI.

A.4.9: Analizar la incorporación de la perspectiva de género en la tramitación del presupuesto de la Generalitat y en su seguimiento.

A.4.10: Mejorar el acercamiento a los grupos y entidades que trabajan por los derechos de las mujeres, del colectivo LGBTI y de grupos sociales en situación de vulnerabilidad para que puedan actuar como grupos de interés en el Parlamento.

Productos obtenidos:

Constitución del Grupo de Trabajo sobre la LGBTI-fobia que estuvo vigente entre el 12 de marzo de 2021 y el 19 de marzo de 2024.

Creación del Intergrupo de Derechos Sexuales y Reproductivos en 2009. Inicialmente tenía por nombre Intergrupo de Población, Desarrollo y Salud Reproductiva, nombre que cambió en 2019 por el actual.

Resultados:

Tabla 57. Indicadores del Plan de igualdad sobre la transversalización efectiva de la perspectiva de género en la función supervisora

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.4.7. Aumentar la transversalización de la perspectiva de género en la función fiscalizadora de la acción de gobierno llevada a cabo por el conjunto de las comisiones parlamentarias, incluyendo la aplicación de los convenios y tratados internacionales en materia de igualdad de género.	I.4.7.a. Número de preguntas, mociones y resoluciones sobre igualdad de género	Interpe- laciones: datos no disponibles	Interpe- laciones: datos no disponibles	Interpe- laciones: datos no disponibles
		Mociones: 0 (0%)	Mociones: 12 (9,7%)	Mociones: 11 (10%)
		Resolu- ciones: 2 (0,9%)	Resoluci- ones: 20 (5,6%)	Resoluci- ones: 30 (8,8%)
	I.4.7.b. Número de personas ex- pertas en igualdad de género que comparecen en comisión	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles



Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.4.8. Convocar plenos monográficos sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la no discriminación de las personas LGBTI.	I.4.8. Número de plenos monográficos realizados	0	0	0
A.4.9. Analizar la incorporación de la perspectiva de género en la tramitación del presupuesto de la Generalitat y en su seguimiento.	I.4.9.a. Número de indicaciones de transversalidad de género elaboradas	0	0	0
	I.4.9.b. Número de indicadores de género recogidos en el informe de la Sindicatura de Cuentas ⁷⁵	0	0	Datos no disponibles
A.4.10. Mejorar el acercamiento a los grupos y entidades que trabajan por los derechos de las mujeres, del colectivo LGBTI y de grupos sociales en situación de vulnerabilidad para que puedan actuar como grupos de interés en el Parlamento.	I.4.10.a. Número de entidades de mujeres y del colectivo LGBTI registradas como grupos de interés	0	1	0
	I.4.10.b. Número total de grupos de interés registrados	17	15	15

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷⁶

Impacto esperado:

Las medidas enfocadas a incorporar la perspectiva de género en la función legislativa contribuyen a la transformación institucional hacia un Parlamento que incorpore de forma sistemática la perspectiva de género en su funcionamiento. También contribuyen a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI en la sociedad, mediante un control de la acción de gobierno con perspectiva de género.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: las acciones incluidas en esta sección abordan las diferentes dimensiones de la función supervisora del Parlamento. Incluyen la función fiscalizadora por parte de las comisiones, el control del presupuesto, la participación de las entidades en la función de control y la organización de plenos monográficos.

En particular, en relación con el acercamiento a los grupos y entidades que trabajan por los derechos de las mujeres, del colectivo LGBTI y de grupos sociales en situación de vulnerabilidad para que puedan actuar como grupos de interés en el Parlamento, se ha vehiculado mediante comparecencias en las comisiones, en particular la Comisión de Igualdad y Feminismos, el Grupo de Trabajo sobre la LGBTI-fobia y el Intergrupo de Derechos Sexuales y Reproductivos. También con este objetivo se ha or-

75. Sindicatura de Cuentas de Cataluña (2021). *Informe 27/2021. Cuenta general de la Generalitat de Catalunya. Ejercicio 2019*. Barcelona: La Sindicatura de Cuentas de Cataluña. 1 archivo PDF (220 p.)

76. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



ganizado el Parlamento de las Mujeres (para más información sobre esta acción, consulte la sección «5.2.1. Actos y declaraciones institucionales»).

Comprensión de la complejidad: la inclusión de acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en la función supervisora complementa las acciones enfocadas a la función legislativa y completa todo el ciclo de la elaboración de las leyes y las políticas públicas y, por tanto, es una expresión de la comprensión de la complejidad de las desigualdades de género y del abordaje integral de las discriminaciones de género.

Eficiencia: las herramientas para desempeñar la función supervisora están bien reguladas en el RPC, por ejemplo mediante la creación de intergrupos y grupos de trabajo o la organización de plenos monográficos. Esta regulación facilita que puedan desarrollarse estas acciones de manera eficiente.

Coherencia: las acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género sobre el control de la aplicación de la legislación y de las políticas impulsadas por el Gobierno complementan de forma coherente las acciones incluidas en el objetivo estratégico 4.1, enfocado a incorporar la perspectiva de género en la función legislativa.

Valor añadido: incorporar la perspectiva de género en la función supervisora del Parlamento facilita el control y el impulso de la igualdad de género en el despliegue de las leyes y las políticas públicas.

Sostenibilidad: la sistematización de acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en la función supervisora fomenta una transformación institucional con vocación de permanencia.

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: la formulación genérica de alguna de las acciones incluidas en esta sección dificulta que los diferentes actores que deben llevar a cabo estas acciones interpreten por igual el significado y el alcance de la acción.

Eficacia: la formulación genérica de alguna de las acciones también genera problemas de eficacia. Según las recomendaciones incluidas en la herramienta⁷⁷ del EIGE para la elaboración de planes de igualdad de género para parlamentos, los planes de igualdad deben incluir medidas operativas y una hoja de ruta clara para su despliegue.

Por otra parte, el porcentaje de mociones aprobadas en materia de igualdad de género en los años 2021, 2022 y 2023 ha sido del 0%, 9,7% y 10%, respectivamente, mientras que en las legislaturas XI y XII estos porcentajes se situaban en el 12,7% y el 10,3%⁷⁸, respectivamente. En relación con las resoluciones aprobadas en 2021, 2022 y 2023, el 0,9%, el 5,6% y el 8,8%, respectivamente, han estado dedicadas al ámbito de la igualdad de género, mientras que en las legislaturas xi y xii este porcentaje fue del 7,2% y el 6,1%, respectivamente.

Aunque habría que comparar los datos de anteriores legislaturas con la información para toda la legislatura XIII-XIV, incluidas las mociones y re-

77. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línea]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. 1 archivo PDF (72 p.)

78. Asociación iQ (2019). *Diagnos del Plan de igualdad del Parlamento de Cataluña* [en línea]. Barcelona: Asociación iQ. 1 archivo PDF (198 p.)



soluciones aprobadas durante 2024, se observa que no existe una tendencia al alza consolidada de la introducción de la perspectiva de género mediante las mociones y resoluciones dedicadas a la igualdad de género.

Por otra parte, en relación con los grupos de interés, para el período de que se dispone de datos, solo una entidad en el ámbito de los derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI se registró en 2022. Por el contrario, la participación de las entidades en el ámbito de los derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI se ha vehiculado mediante comparecencias en las comisiones, en particular la Comisión de Igualdad y Feminismos, el Grupo de Trabajo sobre la LGBTI-fobia y el Intergrupo de Derechos Sexuales y Reproductivos.

Identificación de resistencias y compromiso político: las acciones incluidas en el eje 4 no se han desplegado de forma efectiva. Sin embargo, no se ha detectado una resistencia explícita a realizar su despliegue, sino una falta de priorización por parte de los grupos parlamentarios.

Por otra parte, como se ha analizado en el punto sobre la contextualización de la igualdad de género, la formulación genérica de alguna de las acciones puede dificultar su despliegue por falta de concreción de cómo hacerlo y por una responsabilidad difusa entre unos actores con intereses y prioridades divergentes como son los grupos parlamentarios.

Tampoco se ha dedicado tiempo a buscar soluciones concretas para el despliegue de estas acciones. La Red de Transversalidad de Género (RTG) es una estructura que debe facilitar el espacio donde abordar esta cuestión, pero no se ha llegado a constituir (para más información sobre la RTG consulte el apartado «3.1.1. Estructuras de transversalidad de género en el trabajo parlamentario»).

Participación y empoderamiento: la acción 4.10, sobre el acercamiento a los grupos y entidades que trabajan por los derechos de las mujeres, del colectivo LGBTI y de grupos sociales en situación de vulnerabilidad, está encaminada a facilitar la participación y el empoderamiento de las personas afectadas, pero los avances de este período han sido muy limitados y se han reducido a la creación del nuevo Grupo de Trabajo sobre la LGBTI-fobia.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: la perspectiva interseccional no se ha incluido en estas acciones, con excepción de la definición de la acción 4.10, sobre el acercamiento a colectivos y entidades que trabajan en el ámbito de la igualdad de género, en las que se incluyen los grupos sociales en situación de vulnerabilidad.

Transformación incremental: la transformación incremental por las acciones incluidas en esta sección ha sido muy limitada. Desde la aprobación del Plan de igualdad, solo se ha avanzado con la creación del Grupo de Trabajo sobre la LGBTI-fobia, en el marco del despliegue de la acción 4.10.

Recomendaciones:

- Establecer mecanismos para la recogida de indicadores sobre el número de interpelaciones con perspectiva de género; sobre las mociones, resoluciones y declaraciones que contienen recomendaciones sobre la aplicación de los convenios y tratados internacionales en materia de igualdad de género, y sobre el número de personas expertas en igualdad de género que comparecen en comisión.



- Constituir la Red de Transversalidad de Género e identificar aspectos que pueden llevarse a cabo por parte de las comisiones. Por ejemplo, establecer, al inicio de la legislatura, objetivos estratégicos en el ámbito de la igualdad de género con perspectiva interseccional para cada comisión (medida recogida en la acción 4.3), que fije la base sobre la que ejercer la posterior función de control y la identificación de colectivos relevantes para asegurar su participación.
- Recoger y difundir información periódica sobre la consecución de los objetivos de cada comisión en el ámbito de la función fiscalizadora.
- Reforzar las formaciones en materia de transversalidad de género en la actividad parlamentaria.
- Revisar las normas de funcionamiento de los grupos de interés para incentivar la participación de las entidades mediante el Registro de grupos de interés.



Eje 5. La igualdad de género en la función simbólica del Parlamento

OE.5.1. Aplicar la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en la gestión de los espacios

Acciones incluidas:

A.5.1: Habilitar un espacio de cuidado de niños en el Parlamento, especialmente para los acontecimientos excepcionales, pero también para las visitas.

A.5.2: Habilitar un espacio de lactancia en el Parlamento, que esté también disponible para las visitas.

A.5.3: Aumentar el número de aseos con pila individual para el uso de la copa menstrual.

A.5.4: Incorporar cambiadores para bebés en los lavabos de los espacios de los grupos parlamentarios.

A.5.5: Corregir el sesgo de género en las obras de arte expuestas de manera permanente, mediante nuevas adquisiciones o convenios con museos y exposiciones temporales de mujeres artistas.

Productos obtenidos:

Habilitación de una sala de lactancia en la planta baja del Palacio.

Modificación de los carteles de los lavabos para incorporar carteles inclusivos en los lavabos no segregados por género e indicar los lavabos con pila individual que son aptos para el uso de la copa menstrual.

Distribución de productos menstruales gratuitos y de materiales sostenibles en los aseos del Parlamento.

Organización de la exposición temporal «Rosa Szücs (1911-1984). Confluencias en un mundo cambiante», que se llevó a cabo del 7 de marzo al 30 de junio de 2023.

Adquisición de la obra *Bell Hooks*, de la autora Andrea Michaelsson, conocida como Btoy, que está expuesta en la Oficina de Igualdad.



Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 58. Indicadores del Plan de igualdad sobre la aplicación de la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en la gestión de los espacios

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.5.1. Habilitar un espacio de cuidado de niños en el Parlamento, especialmente para los acontecimientos excepcionales, pero también para las visitas.	I.5.1.a. Espacio creado	No	No	No
	I.5.1.b. Número de eventos cubiertos por este servicio	0	0	0
	I.5.1.c. Número de personas usuarias	0	0	0
A.5.2. Habilitar un espacio de lactancia en el Parlamento que esté también disponible para las visitas.	I.5.2.a. Espacio creado	Sí	Sí	Sí
	I.5.2.a. Número de usuarias	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
A.5.3. Aumentar el número de aseos con pila individual para el uso de la copa menstrual.	I.5.3. Número de aseos con pila individual	9	9	9
A.5.4. Incorporar cambiadores para bebés en los lavabos de los espacios de los grupos parlamentarios.	I.5.4. Número de aseos con cambiadores	7	7	7
A.5.5. Corregir el sesgo de género en las obras de arte expuestas de manera permanente, mediante nuevas adquisiciones o convenios con museos y exposiciones temporales de mujeres artistas.	I.5.5.a. Número de mujeres y hombres autores de las obras expuestas	Mujeres: 6 Hombres: 32	Mujeres: 7 Hombres: 32	Mujeres: 7 Hombres: 32
	I.5.5.b. Número de exposiciones hechas	0	0	1

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁷⁹

Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 59. Grado de conocimiento de la sala de lactancia

¿Conoces la sala de lactancia?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sí	87,5%	91,9%	100,0%	89,4%
No	10,0%	5,4%	0,0%	8,1%
Sin respuesta	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

79. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Impacto esperado:

Facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los usos de los espacios y fomentar la transformación institucional hacia un Parlamento que incorpore la perspectiva de género en la organización y decoración del espacio.

Puntos fuertes:

Comprensión de la complejidad: la incorporación de la gestión de los espacios con perspectiva de género, siguiendo la metodología establecida por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), responde a un abordaje integral de las discriminaciones de género.

Valor añadido: las acciones incluidas en esta sección contribuyen quitar barreras relacionadas con la invisibilización de las mujeres mediante la decoración, así como a adaptar los espacios a los usos y necesidades de los cuidados, mujeres y personas trans.

Sostenibilidad: a excepción de las exposiciones temporales, la modificación de los espacios de acuerdo con las acciones incluidas en esta sección se realizará con vocación de permanencia a medio y largo plazo. De todas formas, la evaluación de los usos de los espacios debe revisarse periódicamente para adaptarlos a la evolución de las personas que trabajan o acceden al Palacio.

Participación y empoderamiento: las medidas incluidas en esta sección responden a las necesidades identificadas en la diagnosis previa a la elaboración del Plan de igualdad, que se llevó a cabo mediante los datos obtenidos mediante una encuesta dirigida al personal y a los diputados y diputadas y de un buzón de sugerencias abierto a los colectivos que acceden al Parlamento.

Transformación incremental: la habilitación de una sala de lactancia, la modificación de los rótulos de los baños para incluir símbolos inclusivos para los lavabos no segregados y para indicar la disponibilidad de pila individual para el uso de copa menstrual, y la instalación de distribuidores de productos menstruales gratuitos han contribuido a crear espacios más inclusivos para los cuidados y para los usos y las necesidades de las mujeres y las personas trans. Asimismo, la adquisición de la obra *Bell Hooks* de Andrea Michaelsson, Btoy, y la organización de una exposición temporal de la fotografía Rosa Szücs han contribuido a reducir la invisibilización de las mujeres en la autoría de las obras expuestas en el Parlamento.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: incluye acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género en la organización de los espacios, en particular en la dimensión decorativa y en relación con los cuidados y la adaptación a los usos y necesidades de las mujeres y las personas trans de los espacios que habitualmente se segregan por género.

Sin embargo, se ha prestado atención a la rotulación de los lavabos no segregados, que disponen de cambiadores y están adaptados para el uso de la copa menstrual, pero, en cambio, no se ha incluido ninguna acción dirigida a garantizar vestuarios individuales para las personas trans y



para las personas no binarias ni a asegurar una proporción de los lavabos segregados adecuada al número de mujeres y hombres en el Parlamento. Con datos de enero de 2024, mientras que un 54% de las personas que trabajan en el Parlamento son mujeres y un 46% son hombres, incluidos diputados y diputadas, la proporción de inodoros es del 36% para mujeres y del 64% para hombres, contando inodoros y urinarios.

En relación con la distribución de los espacios en función de la importancia que se otorga a cada servicio que se ubica, en la diagnosis previa no se detectaron sesgos de género y por eso no se incluyeron acciones en este sentido. En cambio, en el diagnóstico se identificó un sesgo en relación con la gestión de la temperatura, que no se ha traducido en ninguna acción concreta.

Finalmente, se ha detectado una falta de espacios adecuados para la atención de personas en situación de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género (para más información consulte la sección «2.2.5. Protocolo contra la violencia machista y la LGBTI-fobia»).

Contextualización de la igualdad de género: el funcionamiento de la sala de lactancia como un espacio de uso público ha ido evolucionando. La sala de lactancia se puso en marcha inicialmente con un protocolo de uso, que se puso a disposición en la propia sala. Por otra parte, para acceder se debía pedir la clave. Este singular tratamiento de la sala de lactancia no tenía equivalencia con ningún otro espacio común de uso público, como los aseos o los comedores. Posteriormente, a recomendación de la Oficina de Igualdad y después de la queja de una diputada, se suprimió el protocolo de uso y se dejó la sala abierta.

Por otra parte, en las entrevistas llevadas a cabo a los diputados y diputadas, dos personas expresaron que la habilitación de una sala de lactancia podía transmitir el mensaje de que no se podía amamantar en otros espacios del Parlamento. Sin embargo, esta percepción no se expresó de forma mayoritaria.

La señalización de los lavabos no segregados ha supuesto alguna resistencia minoritaria, porque se ha percibido que se daba un uso compartido a espacios asignados hasta el momento a las mujeres. Sin embargo, en el Parlamento existen aseos exclusivamente para mujeres, aseos exclusivamente para hombres y aseos no segregados. En concreto, la última modificación fue un cambio de rotulación para incluir símbolos no binarios en los lavabos no segregados, pero no se modificó el número de lavabos para mujeres, hombres y no segregados.

Eficacia: no se ha modificado el número de cambiadores de los lavabos de la zona de los grupos parlamentarios y, en total, el Parlamento dispone de siete cambiadores, uno menos de los que existían en el momento de la diagnosis previa a la elaboración del Plan de igualdad. Tampoco se ha aumentado el número de lavabos con pila individual, pero se ha modificado la señalización de estos lavabos para visibilizar que están adaptados al uso de la copa menstrual.

El número y ubicación de lavabos no segregados tampoco se ha modificado, pero se ha visibilizado la diversidad de género utilizando símbolos no binarios para estos lavabos.

Por su parte, se han colocado dieciséis distribuidores de productos menstruales gratuitos. Sin embargo, uno de los lavabos no segregados no tiene acceso a ningún distribuidor.



Con relación a la sala de lactancia, de acuerdo con la información recogida durante las entrevistas en el marco de la evaluación del Plan de igualdad y la diagnosis previa a la elaboración del nuevo plan, la medida ha sido bien recibida de forma general. Por otra parte, según la encuesta llevada a cabo, el conocimiento de la sala es elevado. Casi el 90% del personal sabe que existe. Sin embargo, no existen datos sobre su uso. En las entrevistas se deduce que la percepción es que su uso ha sido bajo. Algunas de las cuestiones que justifican esta percepción es que, inicialmente, para acceder a la sala, se debía pedir la llave y esto podía desincentivar su uso. Por otro lado, la sala no dispone de nevera para conservar la leche y durante las sesiones plenarias la sala se utiliza para otros usos.

No se ha habilitado un espacio para el cuidado de los niños, por lo que no puede medirse la eficacia de esta acción.

Finalmente, en relación con la adquisición de nuevas obras de arte, solo se ha adquirido una nueva obra durante este período. La autora de esta obra es una mujer, pero la obra se ha colocado en un despacho y no en una zona de paso con visibilidad.

Eficiencia: la organización de exposiciones temporales específicas por el Parlamento requiere una alta dedicación de recursos en un contexto de recursos limitados y para una actividad que es de carácter temporal. Por el contrario, la acogida de exposiciones itinerantes que ya están diseñadas y disponen del material es más eficiente.

Coherencia: la gestión de los espacios y, en general, la introducción de la perspectiva de género en la función simbólica del Parlamento contribuyen a crear entornos de trabajo sin barreras y proyectar una imagen inclusiva, en coherencia con los objetivos del Plan de igualdad.

Sin embargo, las acciones incluidas en esta sección han abordado la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los lavabos, mientras que este criterio no se ha aplicado en relación con los vestuarios.

Identificación de resistencias: existen dificultades para identificar y visibilizar obras de arte de mujeres artistas. Por otra parte, en la gestión de los espacios se prioriza la dedicación de espacios a la actividad del Parlamento relacionada con las funciones parlamentarias.

Compromiso político: a la hora de desplegar las acciones incluidas en esta sección, se priorizó la rotulación de los lavabos y la creación de la sala de lactancia, pero el espacio para el cuidado de los niños y la modificación de las obras de arte no se han priorizado.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: esta dimensión no se ha incluido en la definición de las acciones, por ejemplo en relación con la accesibilidad de los espacios. Al tratarse de un edificio histórico, las limitaciones son mayores.

Por otra parte, en relación con las acciones dirigidas a modificar las obras de arte expuestas, no se ha incorporado una perspectiva interseccional.



Recomendaciones:

- Habilitar vestuarios individuales para las personas trans y no binarias, en caso de que, en lugar de utilizar los vestuarios segregados existentes, prefieran utilizar estos espacios individuales.
- Habilitar un espacio para la atención a las personas en situación de acoso, con un acceso discreto y mobiliario adecuado.
- Realizar una prueba piloto para habilitar un espacio para el cuidado de los niños durante los actos institucionales y los actos abiertos al público, con servicio de canguro.
- Colocar una nevera en la sala de lactancia, asegurar su uso exclusivo para esta función e incluir un mecanismo para que las personas que la utilicen puedan expresar su grado de satisfacción y puedan recogerse datos sobre su uso.
- Mantener la acción 5.5 e iniciar de nuevo el contacto con los museos para valorar cambiar obras de arte expuestas con perspectiva de género para que también incorporen una perspectiva interseccional. Si se detectan problemas de catálogo, valorar firmar convenios con otros museos con los que actualmente el Parlamento no tiene convenio.
- Revisar la ubicación de las obras de arte para asegurar que las mujeres artistas están expuestas en zonas visibles.
- Revisar los criterios de climatización con perspectiva de género.

OE.5.2. Reforzar el compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación en la comunicación

5.2.1. Actos y declaraciones institucionales

Acciones incluidas:

A.5.6. Mantener las declaraciones institucionales realizadas por el Parlamento con motivo de las fechas más destacadas de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, y ampliarlas a otras fechas, y poner atención también a otros tipos de diversidad.

A.5.7. Organizar anualmente actos, jornadas y encuentros en materia de derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI, incluyendo fechas señaladas, con atención a la diversidad de las mujeres.

A.5.8. Reeditar el Parlamento de las Mujeres una vez por legislatura.



Productos obtenidos:

Declaraciones institucionales, de la presidencia y de la Junta de Portavoces para el período 2021-2024:

- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña con motivo del Día Mundial contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (01.06.2021)
- Declaración de la presidencia del Parlamento en defensa de las mujeres y de todos los ciudadanos de Afganistán (18.08.2021)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (22.11.2021)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña sobre las mujeres iraníes (27.09.2022)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (23.11.2022)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña de reconocimiento del Centro de Cultura de Mujeres Francesca Bonnemaison como entidad de interés público (26.07.2023)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña por un deporte libre de violencias machistas (01.09.2023)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña de apoyo a la declaración del Pleno del Parlamento de las Mujeres con el lema «Por una Cataluña sin ningún tipo de violencia contra las mujeres y las niñas» (19.12.2023)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña con motivo del Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina (7.2.2024)
- Declaración de la Junta de Portavoces del Parlamento de Cataluña con motivo de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres (7.3.2024)
- Declaración de del Parlamento de Cataluña con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (27.11.2024)

Actos, jornadas y encuentros en materia de derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI, organizados durante el período 2021-2024:

- Acto institucional con motivo del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (20.05.2021)
- La Semana del Parlamento Universitario (Spuni) emuló la labor parlamentaria y elaboró una ley de igualdad de trato y no discriminación (12.07.2021)
- Acto institucional con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (22.11.2021)
- Acto institucional en memoria de las víctimas del Holocausto (27.01.2022), que incluyó una presentación sobre las víctimas LGBTI durante el Holocausto.
- Acción visual «Y tú, ¿qué quieres ser de mayor?» con motivo del Día Internacional de las Mujeres (07.03.2022)
- Acto institucional con motivo del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (18.05.2022)
- Acto institucional con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (23.11.2022)



- Acto institucional con motivo del [Día Internacional en Memoria de las Víctimas del Holocausto](#) (26.01.2023), con la participación de representantes del colectivo LGBTI.
- Acto institucional con motivo del [Día Internacional de las Mujeres con la inauguración de una exposición fotográfica de Rosa Szücs](#), una de las fotógrafas pioneras en Cataluña (7.3.2023)
- Acto institucional con motivo del [Día Internacional contra la LGBTI-fobia](#) (15.5.2023)
- [Acto de entrega de la Medalla de Honor del Parlamento de Cataluña, en la categoría de oro, a la sección de fútbol femenino del Fútbol Club Barcelona](#) (13.9.2023)
- [Proyecto de simulación «Hacemos una ley»](#), vinculado a la XIV edición del Premio Conviure otorgado por la Asociación de Antiguos Diputados en el Parlamento de Cataluña (13.9.2023), que incluyó la elaboración, por parte de estudiantes de bachillerato y ciclos formativos, de un proyecto de ley para conseguir la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas.
- [Primera sesión del ciclo «Violencia machista en las redes sociales», con el título «Las redes sociales: un espacio público de participación»](#) (11.01.2024): en 2023, el GTEG aprobó e impulsó un ciclo dedicado a la violencia machista en las redes sociales enfocado, desde una perspectiva interseccional, en los impactos que causa este tipo de violencia sobre todas las mujeres con proyección pública, desde cargos electos a activistas y periodistas. Este ciclo se ha concebido como un mecanismo de difusión y sensibilización de las situaciones de violencia machista que sufren las mujeres con proyección pública en las redes y quiere servir como ejercicio de identificación y recogida de buenas prácticas, con la voluntad de transformar estas buenas prácticas en un compromiso institucional que vincule a los grupos parlamentarios y los partidos.
- [Acto institucional en memoria de las víctimas del Holocausto](#) (25.01.2024), que incluyó una presentación sobre las víctimas LGBTI durante el Holocausto, así como un homenaje a las víctimas con el encendido de una vela a cargo de Katy Pallàs Picó, activista, miembro de la asociación Familias LGBTI y miembro de la Comisión de Coordinación del Consejo Nacional LGBTI.
- [II Jornada de la Paz del Parlamento](#) (14.02.2024), que incluyó la ponencia «Mujeres, paz y seguridad», a cargo de Blanca Camps-Febrer, investigadora de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- [Exposición «Mujeres pioneras en la Unión Europea»](#) (07.03.2024), que tuvo lugar del 5 al 15 de marzo. El día 7 de marzo, la presidenta del Parlamento y el conjunto de miembros de la Mesa realizaron una visita institucional, con motivo de la proximidad del Día Internacional de las Mujeres.
- Acto institucional con motivo del [Día Internacional contra la LGBTI-fobia](#) (16.5.2024)
- Acto de conmemoración del [décimo aniversario de la aprobación de la Ley 11/2014 por los derechos de las personas LGBTI](#) (23.10.2024)
- Acto institucional con motivo del [Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres](#) (27.11.2024)



En todos los actos institucionales organizados por el Parlamento, relacionados o no con temáticas de igualdad, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- La paridad de las personas que intervienen.
- La inclusión de los dos apellidos de las personas que participan en los actos en toda la documentación (programa, invitación, carteles, guión, etc.).
- La inclusión de la casilla «nombre sentido» en el formulario de inscripción.

Organización de la **segunda edición del Parlamento de las Mujeres**, en coordinación con el Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña, que celebró su sesión plenaria el 24 de noviembre de 2023.

Resultados:

Tabla 60. Indicadores del Plan de igualdad sobre los actos y declaraciones institucionales

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.5.6. Mantener las declaraciones institucionales realizadas por el Parlamento con motivo de las fechas más destacadas de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, y ampliarlas a otras fechas, y poner atención también a otros tipos de diversidad.	I.5.6.a. Número de declaraciones institucionales realizadas	0	0	0
	I.5.6.b. Número de declaraciones de la Junta de Portavoces realizadas	2	2	3
	I.5.6.c. Número de declaraciones de la Presidencia realizadas	1	0	0
A.5.7. Organizar anualmente actos, jornadas y encuentros en materia de derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI, incluyendo fechas señaladas, con atención a la diversidad de las mujeres.	I.5.7.a. Periodicidad de las sesiones de los ciclos vigentes	No se ha establecido ninguna periodicidad	No se ha establecido ninguna periodicidad	No se ha establecido ninguna periodicidad
	I.5.7.b. Número de sesiones anuales	3	4	6
A.5.8. Reeditar el Parlamento de las Mujeres una vez por legislatura.	I.5.8.a. Acto realizado	No	No	Sí
	I.5.8.b. Número y tipo de participantes	-	-	Diputadas: 59 Representantes de los grupos parlamentarios. 9 Representantes del CNDC: 72

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁸⁰

80. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Impacto esperado:

Contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI mediante declaraciones institucionales y la organización de actos que fomenten la sensibilización y generen espacios de debate inclusivos. Asimismo, promover la transformación institucional mediante la expresión del compromiso de la institución con la igualdad de género.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: los actos y declaraciones institucionales son un aspecto esencial de la comunicación institucional. El diseño de las acciones incluidas en esta sección incluye las diferentes dimensiones a tener en cuenta en este ámbito. Por un lado, incluye las declaraciones institucionales en el ámbito de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, así como otros tipos de diversidades. En segundo lugar, incluye la organización de actos de carácter más institucional con motivo de festejos señalados, pero también jornadas y encuentros en materia de los derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI que permiten generar espacios de debate para profundizar en esta materia. Por último, también incluye la reedición de Parlamento de las Mujeres.

El Parlamento de las Mujeres es un acto con características específicas que permite abordar tres dimensiones que no se abordan mediante el resto de actos. En primer lugar, permite visibilizar la labor de las mujeres y fomentar su empoderamiento. El simbolismo de la aprobación de una declaración del Parlamento de las Mujeres, con el hemiciclo lleno de diputadas y representantes de las entidades, genera un efecto que no logran otros tipos de actos. En segundo lugar, el Parlamento de las Mujeres incluye la participación activa de las entidades y, en tercer lugar, es una oportunidad para generar espacios de trabajo seguros por facilitar espacios no mixtos.

Finalmente, en relación con la inclusión del género, el diagnóstico⁸¹ previo a la elaboración del Plan de igualdad también analizó los datos sobre la paridad de las personas que intervienen en actos organizados por el Parlamento. Pese a que el diagnóstico no detectó ningún sesgo de género, sería aconsejable recoger datos al respecto para monitorizar que no haya habido cambios que justifiquen alguna acción en el marco del Plan de igualdad.

Comprensión de la complejidad: la inclusión sistemática, dentro de la comunicación institucional, de declaraciones y actos institucionales sobre los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI demuestra que la institución ha interiorizado que se trata de un fenómeno estructural a abordar.

Eficacia: los actos y declaraciones en materia de protección de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI generan una simbología, una sensibilización y unos espacios de debate eficaces para avanzar en la protección de estos derechos.

Por otra parte, la organización del Parlamento de las Mujeres facilita la participación de las entidades, crea espacios de trabajo seguros, fomenta el empoderamiento de las mujeres y visibiliza su labor.

81. Asociación iQ (2019). *Diagnóstico del Plan de igualdad del Parlamento de Cataluña* [en línea]. Barcelona: Asociación iQ. 1 archivo PDF (198 p.)



Sin embargo, en relación con la visibilización de la labor de las mujeres, el uso del nombre «el Parlamento de las Mujeres» puede provocar que el acto se enmarque dentro del ámbito de las funciones parlamentarias y, por tanto, puede generar algún efecto contrario al interpretarse la participación de las mujeres en la actividad parlamentaria como una cuestión anecdótica que acontece una vez cada legislatura.

En relación con la eficacia del Parlamento de las Mujeres, cuatro de las veinticuatro personas del colectivo de diputados y diputadas y dos de las seis personas del colectivo de coordinadores y coordinadoras de los grupos parlamentarios a los que se ha entrevistado han expresado dudas y, de estas personas, tres han considerado que un debate monográfico sería más eficaz.

Efectivamente, en términos de impacto político sobre el Gobierno, la organización de debates monográficos tiene un impacto más directo. Sin embargo, las acciones de esta sección se incluyen dentro del objetivo estratégico de fortalecer el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación en la comunicación y no dentro del objetivo de transversalizar la perspectiva de género en la función supervisora, en la que, efectivamente, se incluye la organización de plenos monográficos sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la no discriminación de las personas LGBTI.

Por otra parte, las dudas expresadas en estas entrevistas, aunque se expresen como dudas sobre su eficacia, a menudo van vinculadas a una percepción de falta de eficiencia. Esta dimensión se analiza en su punto correspondiente.

Coherencia: el Plan de igualdad tiene como objetivo erradicar la discriminación de género dentro del Parlamento y, por tanto, las acciones que contribuyan a proyectar el compromiso institucional con este objetivo, fomentar la sensibilización y generar espacios seguros e inclusivos en los que poder debatir estas cuestiones son coherentes con el objetivo general del Plan de igualdad.

Valor añadido: estas acciones expresan el compromiso de la institución con la igualdad de género, promueven la sensibilización, fomentan la participación de las entidades y generan espacios de debate seguros.

Sostenibilidad: las medidas de sensibilización promueven cambios de paradigma y, por tanto, cambios sostenibles en el tiempo. Por otra parte, los espacios de debate también contribuyen a la transformación institucional hacia un Parlamento que incorpore de forma sistemática la perspectiva de género en la actividad parlamentaria.

Participación y empoderamiento: el ciclo «Violencia machista en las redes sociales» ha contado con la participación de expertas y activistas, y el Parlamento de las Mujeres se ha organizado con el Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña (CNDC), que es un órgano de representación de las entidades que trabajan en el ámbito de los derechos de las mujeres. En una encuesta realizada a las participantes, el 94% de las encuestadas⁸² volvería a participar en el Parlamento de las Mujeres.

Sin embargo, en los actos institucionales con motivo de fechas señaladas no han contado, de forma sistemática, con la participación de activistas y entidades que trabajan en este sector.

82. El error muestral es del 10,8%.



De entre las entrevistas realizadas en el marco de la evaluación del Plan de igualdad y el diagnóstico previo para la elaboración del nuevo plan, cinco personas destacaron que consideraban más oportuno incorporar a los hombres en algún momento del proceso de elaboración de la declaración del Parlamento de las Mujeres. Sin embargo, esta propuesta se contradice con el objetivo de la organización del Parlamento de las Mujeres, enfocada a fomentar el empoderamiento y la visibilización de la labor de las mujeres.

Transformación incremental: la organización de actos y la aprobación de declaraciones en el ámbito de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI se ha incorporado de forma sistematizada dentro de la actividad parlamentaria.

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: la conmemoración de las fechas señaladas sobre los derechos de las mujeres y las personas LGBTI goza de un consenso importante no solo en el Parlamento, sino a nivel internacional, entre las instituciones y la sociedad civil. Por otra parte, la organización de jornadas y conferencias dedicadas a cuestiones de relevancia en esta materia permite crear espacios de debate sobre aspectos que todavía no se han institucionalizado. Estos espacios son esenciales para contextualizar estas cuestiones.

Sin embargo, no todos los actores entienden por igual el objetivo y la necesidad de crear espacios de trabajo no mixtos que se analizan en puntos anteriores.

Interseccionalidad: este aspecto no se ha incorporado de forma sistemática en los actos institucionales y ha sido introducido de forma irregular en las declaraciones con motivo de días señalados.

Sin embargo, en los ciclos específicos que se han organizado, en este caso el ciclo «Violencia machista en las redes sociales», y en el Parlamento de las Mujeres sí se ha incorporado esta perspectiva.

Eficiencia: la organización del Parlamento de las Mujeres requiere muchos recursos. También se ha detectado alguna dificultad de coordinación interna para resolver aspectos logísticos de la organización de los grupos de trabajo.

Por otra parte, los procesos para trabajar textos políticos son distintos para el Parlamento y para el CNDC, lo que genera dificultades adicionales y provoca ineficiencias en el procedimiento de elaboración de la declaración final del Parlamento de las Mujeres.

Identificación de resistencias: se han detectado dificultades de coordinación interdepartamental en la organización de actos, principalmente en el proceso de elaboración de la propuesta de programa.

Compromiso político: se han detectado algunas dificultades en la elaboración de las declaraciones institucionales, porque la responsabilidad de quien debe iniciarlas queda diluida.



Recomendaciones:

- Recoger datos desagregados por género de las personas que intervienen en los actos del Parlamento.
- Incorporar de forma sistemática la perspectiva interseccional en los actos organizados por el Parlamento y en las declaraciones institucionales.
- Garantizar la presencia de la sociedad civil en los actos organizados por el Parlamento en materia de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI.
- Crear un espacio de coordinación interdepartamental que tenga capacidad de decidir sobre la priorización y asignación de recursos, entre otras cuestiones, para la organización de actos en los que intervengan varios departamentos.
- Cambiar el procedimiento para la elaboración de la declaración del Parlamento de las Mujeres, para hacerlo más ágil y plantear un cambio de nombre del acto para diferenciarlo de la actividad parlamentaria ordinaria (por ejemplo, el Fórum de las Mujeres).
- En las formaciones que se organicen en materia de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, incluir información sobre el Plan de igualdad y los objetivos que se persiguen con cada uno de los ejes y acciones que se incluyen.

5.2.2. Respuesta institucional a la violencia machista

Acciones incluidas:

A.5.9. Elaborar una estrategia integral de respuesta institucional a las situaciones de violencia machista que sufren las diputadas en las redes sociales.

A.5.10. Elaborar un protocolo de duelo para la actuación del Parlamento ante feminicidios, más allá de la declaración de condena que se lleva a cabo en estos casos al inicio de cada pleno.

Productos obtenidos:

Protocolo de duelo del Parlamento de Cataluña contra las violencias machistas.

Con el objetivo de identificar y recoger buenas prácticas, y con la voluntad de transformar estas buenas prácticas en un compromiso institucional de respuesta a las situaciones de violencia machista en las redes sociales que sufren las mujeres con proyección pública, el GTEG aprobó la organización del ciclo «Violencia machista en las redes sociales» (para más información sobre este ciclo, consulte la sección «5.2.1. Actos y declaraciones institucionales»).



Resultados:

Tabla 61. Indicadores del Plan de igualdad sobre la respuesta institucional a la violencia machista

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.5.9. Elaborar una estrategia integral de respuesta institucional a las situaciones de violencia machista que sufren las diputadas en las redes sociales.	I.5.9. Número de medidas de apoyo adoptadas	0	0	0
A.5.10. Elaborar un protocolo de duelo para la actuación del Parlamento ante feminicidios, más allá de la declaración de condena que se lleva a cabo en estos casos al inicio de cada pleno.	I.5.10. Protocolo de duelo elaborado	Sí	Sí	Sí

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁸³

Impacto esperado:

Contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la transformación institucional hacia unas instituciones sensibles al género mediante medidas de sensibilización y compromiso institucional como las denuncias de las violencias machistas.

Puntos fuertes:

Inclusión del género: las acciones incluidas en esta sección tienen en cuenta una respuesta ante la mayor manifestación de violencia machista que sufren las mujeres, los feminicidios, y una respuesta para una de las formas de violencia más común que sufren las mujeres en el ámbito de la política y la esfera pública, que es la violencia digital. Con relación a esta segunda dimensión, como la violencia digital también afecta a activistas y periodistas que cubren la actividad parlamentaria, también se han incluido a estos colectivos en las medidas preparatorias para elaborar la estrategia integral de respuesta institucional a las situaciones de violencia machista en las redes sociales.

Comprensión de la complejidad: la institucionalización de una respuesta a las violencias machistas denota que el Parlamento ha integrado la idea de que se trata de un fenómeno estructural al que debe darse respuesta.

Coherencia: las medidas de denuncia institucional de las violencias machistas contribuyen a la sensibilización sobre la existencia de un fenómeno estructural con el objetivo de contribuir a erradicarlo y, por tanto, es coherente con los objetivos incluidos en el Plan de igualdad.

83. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Valor añadido: las medidas de denuncia institucional de las violencias machistas contribuyen a la sensibilización y, en particular, la estrategia integral de respuesta institucional a las situaciones de violencia machista que sufren las diputadas en las redes sociales puede contribuir a la reparación de estas situaciones.

Sostenibilidad: las medidas de sensibilización contribuyen cambiar paradigmas y, por tanto, son sostenibles en el tiempo.

Identificación de resistencias: no se han identificado resistencias.

Compromiso político: las acciones se han incluido en el Plan de igualdad, que la Mesa aprobó por unanimidad, y no se ha detectado ninguna dificultad para realizar su despliegue.

Participación y empoderamiento: para elaborar la estrategia integral de respuesta institucional a las situaciones de violencia machista en las redes sociales, se ha organizado un ciclo de conferencias previo, con el objetivo de tener en cuenta el testimonio de quien sufre este tipo de violencias y de incorporar la experiencia de las ponentes en la estrategia.

Transformación incremental: la organización de minutos de silencio y las muestras de rechazo a los feminicidios, no solo por parte del Parlamento, sino, de forma generalizada, por parte de las diferentes instituciones del país, han contribuido a la sensibilización sobre las violencias machistas y a visibilizar su grado de prevalencia.

Puntos mejorables:

Contextualización de la igualdad de género: el protocolo de duelo vigente lleva por título «Protocolo de duelo contra las violencias machistas», pero el protocolo solo está enfocado a los feminicidios.

Por otra parte, el Parlamento utiliza los datos oficiales, y por tanto, utiliza el criterio definido por el Gobierno de la Generalitat con relación a los feminicidios. Este criterio ha evolucionado y, actualmente, las víctimas mortales de violencia vicaria también se incluyen en el recuento oficial de feminicidios, al tener la consideración de feminicidios vinculados. Sin embargo, la definición de feminicidio de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, se refiere a «los asesinatos y homicidios de mujeres por razón de género, las inducciones al suicidio y los suicidios como consecuencia de la presión y violencia ejercida hacia la mujer». Así, el término feminicidio en ocasiones se utiliza de acuerdo con la definición de la Ley 5/2008 y en ocasiones se utiliza con un significado más amplio que también incluye a las víctimas mortales por violencia vicaria.

Interseccionalidad: el protocolo de duelo no incluye una perspectiva interseccional. Con relación a la estrategia de respuesta institucional ante la violencia contra las diputadas en las redes sociales, se ha incluido esta dimensión en la definición del ciclo que debe servir como primer paso para definir la estrategia (para más información sobre el ciclo, consulte el apartado «5.2.1. Actos y declaraciones institucionales»).

Eficacia: el protocolo de duelo se ha aplicado de forma eficaz. Sin embargo, es necesario ajustar su texto para mejorar su estructura y presentación, para incorporar el nuevo sistema de recuento de los feminicidios y para incluir criterios de protección de datos en relación con la información que se da de las víctimas.



En cuanto a la estrategia de respuesta institucional ante la violencia contra las diputadas en las redes sociales, esta estrategia aún no se ha elaborado. Se trata de un fenómeno más reciente y todavía se están desarrollando herramientas adecuadas para hacerle frente, por lo que, para asegurar que la estrategia será efectiva, primero es necesario recoger experiencia y buenas prácticas en la materia.

Eficiencia: para llevar a cabo el protocolo de duelo, la Oficina de Igualdad solicita la información actualizada antes de la celebración de cada pleno. Para mejorar la eficiencia en la compartición de información, podría incluirse el Parlamento dentro del circuito de compartición de datos definido en el protocolo del Gobierno y, así, asegurar que el Parlamento siempre dispone de los datos actualizados. De esta forma, podría tenerse en cuenta la posibilidad de que, durante los períodos entre legislaturas, el Parlamento emita algún tipo de comunicado de la Presidencia o mediante la Diputación Permanente.

Recomendaciones:

- Rehacer el texto del protocolo de duelo para incluir los feminicidios vinculados y contextualizar los conceptos que se denuncian.
- Firmar un convenio con la Administración de la Generalitat para definir los circuitos de compartición de datos en el marco del Protocolo de duelo y definir las responsabilidades sobre el control de la protección de datos personales.
- Finalizar el ciclo «Violencia machista en las redes sociales» para poder avanzar en la estrategia integral de respuesta institucional a las situaciones de violencia machista que sufren las diputadas en las redes sociales e incluir a las activistas y periodistas vinculadas a la actividad parlamentaria.

5.2.3. Otras herramientas de comunicación institucional

Acciones incluidas:

A.5.11. Ampliar los contenidos de la página «Parlamento y género» para difundir la actuación del Parlamento en materia de igualdad de género y diversidad.

A.5.12. Incorporar información sobre las diputadas del parlamentarismo catalán en la descripción de la historia del Parlamento que consta en la web.

A.5.13. Diseñar materiales educativos y de difusión de la labor del Parlamento de modo que se haga visible el compromiso de la institución en materia de derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI y el papel histórico de las mujeres en la política catalana.

A.5.14. Aumentar la visibilidad de aspectos relacionados con la igualdad de género y la diversidad en las visitas al Parlamento.

A.5.15. Habilitar una sala o espacio que muestre la presencia creciente de las mujeres en cargos políticos.

A.5.16. Establecer recomendaciones, pautas y criterios para un uso respetuoso, inclusivo e igualitario del lenguaje para los textos y las comunicaciones del Parlamento, tanto en el lenguaje escrito como en el lenguaje gráfico y visual.



Productos obtenidos:

Actualización periódica del espacio web «Parlamento y género» (creado en 2019, entre 2020 y 2023 se añadieron nuevos contenidos y se mantiene actualizada la información sobre el Plan de igualdad y su despliegue); el Protocolo para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género; la presencia de las mujeres en el Parlamento; la actividad parlamentaria en el ámbito de los derechos de las mujeres, los derechos LGBTI y la equidad de género, y la información relevante de actos organizados por el Parlamento en esta materia.

Recursos educativos:

Taller «Soy diputado / soy diputada» (primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional presencial)

Hasta el curso 2023-2024, los participantes y las participantes debían proponer, presentar, pactar y aprobar propuestas basadas en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas, incluido el ODS 5, dedicado a la igualdad de género.

A partir del inicio del curso 2024-2025, el Parlamento empezó a recoger propuestas de los jóvenes sobre temas de su interés en cuatro áreas temáticas: educación, sanidad, medio ambiente e igualdad, y se priorizó, entre los objetivos específicos del taller, incorporar la perspectiva de género en cumplimiento del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña.

La actividad fomenta también la representación paritaria de los diferentes cargos que intervienen en la simulación, y se vela por que las propuestas que se recogen y debaten incorporen una perspectiva basada en el respeto a los derechos humanos y a los principios democráticos.

Taller «Soy diputado / soy diputada» (en línea)

En 2021 se organizó este taller en línea, que consistía en una simulación del Proyecto de ley de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Para los estudiantes y las estudiantes de bachillerato y formación profesional se propuso el trabajo de un texto legislativo vinculado al objetivo 5 de los ODS de la Agenda 2030: «Conseguir la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas».

Semana del Parlamento Universitario (Spuni):

Spuni es un curso de formación de cincuenta horas destinado a los alumnos y alumnas de las universidades de Cataluña, aunque no se excluyen otras universidades. Se pide que se cumpla la paridad en la elección de las personas que deben hacer de portavoces de los grupos parlamentarios simulados, fomentando también la paridad en el reparto de los cargos de las presidencias del Gobierno y del Parlamento simuladas.

Asimismo, la guía de bienvenida incluye una referencia y enlace al Plan de igualdad y al Protocolo para prevenir, detectar, abordar y resolver los acosos sexuales, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.

En la edición del año 2021, la simulación se realizó a partir de un proyecto de ley en materia de igualdad de trato y no discriminación.

«Guía práctica para saber más» del Día Internacional de Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto:

el cuaderno, dirigido a estudiantes de segundo ciclo de secundaria y de bachillerato, incorpora la perspectiva de género de acuerdo con el



Plan de igualdad del Parlamento e incluye información sobre la persecución que sufrieron las personas en el Holocausto, por su origen o su condición y por el hecho de ser mujeres.

Durante las visitas al Palacio del Parlamento, se refuerzan las siguientes explicaciones:

- La existencia de cuatro presidentas del Parlamento y ninguna presidenta de la Generalitat.
- La diferencia entre el número de diputadas de la primera legislatura y el de la actual, y su evolución hacia la paridad.
- La ausencia de mujeres en el Parlamento de 1932 y la imposibilidad de ejercer el derecho de voto hasta el 1933.
- El importante papel de las sufragistas del siglo xx.
- El hecho de que hay mujeres en el mundo que no pueden ni votar ni ser elegidas, y que las que pueden hacerlo es gracias al esfuerzo reivindicativo de las mujeres, en primer término, y del conjunto de la sociedad, en segundo término.
- La visualización de los actos celebrados en el Parlamento específicamente para mujeres o con perspectiva de género, como el Parlamento de las Mujeres o la aprobación del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.
- El fomento de un adecuado uso del lenguaje, bajo la perspectiva de la igualdad y la diversidad de género.
- En el caso de visitas de centros educativos y universidades, el refuerzo positivo para animar a las chicas a ocupar cargos públicos y de representación.

Resultados:

Tabla 62. Indicadores del Plan de igualdad sobre las otras herramientas de comunicación institucional

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.5.11. Ampliar los contenidos de la página «Parlamento y género» para difundir la actuación del Parlamento en materia de igualdad de género y diversidad.	I.5.11.a. Grado de actualización del sitio web «Parlamento y género»	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
	I.5.11.b. Datos desagregados por sexo de la composición del hemisiciclo, los órganos de decisión y las comisiones actualizadas	Sí	Sí	Sí
	I.5.11.c. Datos desagregados por sexo de la composición de la plantilla (global y por departamentos) actualizados	No	No	No
	I.5.11.d. Visibilización en la web de las primeras diputadas y presidentas del Parlamento	Sí	Sí	Sí
	I.5.11.e. Disponibilidad de los enlaces a los estudios o informes publicados por el Departamento de Gestión Documental y Recursos de Información	Sí	Sí	Sí
	I.5.11.f. Información colgada en la web sobre la política de igualdad del Parlamento (diagnóstico del Plan de igualdad, Plan de igualdad, Protocolo contra el acoso, etc.)	Sí	Sí	Sí



Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.5.12. Incorporar información sobre las diputadas del parlamentarismo catalán en la descripción de la historia del Parlamento que consta en la web.	I.5.12. Información incorporada en la descripción histórica del Parlamento que consta en la web	No	No	Sí
A.5.13. Diseñar materiales educativos y de difusión de la labor del Parlamento de modo que se haga visible el compromiso de la institución en materia de derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI y el papel histórico de las mujeres en la política catalana.	I.5.13. Número de materiales creados	3	3	3
A.5.14. Aumentar la visibilidad de aspectos relacionados con la igualdad de género y la diversidad en las visitas al Parlamento.	I.5.14. Número de aspectos incorporados en las visitas guiadas	9	9	9
A.5.15. Habilitar una sala o espacio que muestre la presencia creciente de las mujeres en cargos políticos.	I.5.15. Espacio habilitado	No	No	No
A.5.16. Establecer recomendaciones, pautas y criterios para un uso respetuoso, inclusivo e igualitario del lenguaje para los textos y las comunicaciones del Parlamento, tanto en el lenguaje escrito como en el lenguaje gráfico y visual.	I.5.16. Recomendaciones, pautas y criterios elaborados para diversos ámbitos, oral y escrito, y tipologías, tales como textos jurídico-administrativos, textos periodísticos y de divulgación, textos protocolarios, textos de impulso al Gobierno y textos normativos.	No	No	No

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁸⁴

Impacto esperado:

Contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la garantía de los derechos LGBTI, así como a la transformación institucional, mediante una comunicación con perspectiva de género que visibilice a las mujeres y contribuya a romper barreras discriminatorias y apelar a toda la sociedad en su conjunto.

Puntos fuertes:

Coherencia: la comunicación con perspectiva de género contribuye a crear entornos inclusivos y al reconocimiento y empoderamiento de las mujeres. Esta contribución es coherente con los objetivos perseguidos por el Plan de igualdad, es decir, contribuir a la igualdad efectiva y a la transformación institucional, complementando las demás acciones incluidas en el Plan.

84. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Valor añadido: las acciones incluidas en esta sección contribuyen a la sensibilización, visibilización de las mujeres y a la proyección de una imagen inclusiva del Parlamento, que permite romper barreras discriminatorias y apelar a toda la sociedad, sin exclusiones.

Sostenibilidad: la introducción de la perspectiva de género en la comunicación tiene dos efectos sostenibles en el tiempo. Por un lado, genera materiales y herramientas comunicativas que perduran a medio plazo y, por otro, contribuye a la transformación institucional cuando esta perspectiva se incluye en las tareas de comunicación.

Transformación incremental: durante este período se ha incorporado información relevante en la web y en la intranet, que ha contribuido a tener presente los aspectos vinculados a la igualdad de género en la actividad parlamentaria; las visitas guiadas han incorporado la perspectiva de género de forma sistemática; algunos de los talleres educativos han tenido en cuenta criterios de paridad y, en algunos casos, también se han dedicado actividades educativas específicas a la igualdad.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: las acciones de esta sección, junto con las demás acciones incluidas en el objetivo estratégico 5.2 sobre el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación en la comunicación, tratan varias dimensiones relevantes de la comunicación institucional. Es decir, incluyen los actos y declaraciones institucionales, la respuesta institucional a las violencias machistas, la información de la web en materia de igualdad de género, el contenido de las visitas guiadas, los recursos educativos elaborados por el Parlamento, la habilitación de un espacio en el Parlamento dedicado a explicar la evolución de las mujeres en la política o la elaboración de una guía para el uso inclusivo del lenguaje.

Sin embargo, en relación con las visitas, se ha modificado el contenido de la visita guiada pero queda pendiente revisar los materiales de apoyo. Por otra parte, en esta sección también debería incluirse una revisión de la información en relación con los aspectos de género de la intranet y las redes sociales del Parlamento, el seguimiento de la presencia de las mujeres en las noticias del Parlamento o actuaciones encaminadas a reducir el sesgo de género en las intervenciones en el pleno.

Comprensión de la complejidad: la perspectiva de género se incorpora de forma efectiva en las herramientas de comunicación cuando el Plan de igualdad dedica una acción a ello. En los casos en los que no hace explícita la actuación, la perspectiva de género se incorpora de forma irregular, sin tener en cuenta la necesidad de un tratamiento integral.

Contextualización de la igualdad de género: en relación con los aspectos vinculados a la comunicación, se ha detectado una dificultad con el significado y las implicaciones del uso de un lenguaje inclusivo. Por ejemplo, en las Normas reguladoras del Sistema Interno de Información del Parlamento de Cataluña se incluye una disposición adicional llamada «Lenguaje inclusivo» que especifica que «las referencias a personas que hacen estas normas por medio del uso del masculino deben entenderse hechas a cualquier persona, independientemente de su género». El uso sistemático del masculino genérico es problemático desde el punto de vista del género, por comportar una invisibilización de las mujeres, y la in-



clusión de una cláusula llamada «lenguaje inclusivo» que explicita que el uso del masculino también incluye a las mujeres no solo no revierte la situación, sino que etiqueta como inclusiva una medida que no lo es.

Eficacia: la web tiene la capacidad de proporcionar información accesible a toda la ciudadanía. Sin embargo, no se dispone de datos sobre el número de consultas. Por otra parte, no existe un órgano responsable de la información publicada en la web, sino que cada departamento gestiona su información. Esta situación provoca que la información incluida pueda no incorporar de forma adecuada una perspectiva comunicativa o que no exista una coherencia en la información que se publica en varios apartados de la web.

Las visitas y talleres y materiales educativos tienen una gran capacidad de incidencia. Sin embargo, la perspectiva de género no se ha incorporado de forma sistematizada en todos los talleres y materiales.

Finalmente, las acciones 5.15, sobre la sala que muestre la creciente presencia de las mujeres en cargos políticos, y 5.16, sobre la guía de lenguaje inclusivo, todavía no se han desplegado y, por tanto, no puede valorarse su eficacia.

Eficiencia: en relación con la información que aparece en la web, no existe una automatización de la actualización de los datos en relación con la composición del Grupo de Trabajo en Equidad de Género –actualmente Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No discriminación– ni de la agenda y convocatoria de las reuniones. Por otra parte, las noticias que aparecen en el canal de noticias vinculadas a aspectos de igualdad de género no aparecen de forma automática en el apartado «Parlamento y género».

Identificación de resistencias: no se ha dispuesto de suficientes recursos para finalizar la acción 5.16, sobre la guía de lenguaje inclusivo, durante este período. Por otra parte, se han identificado dificultades para avanzar ágilmente en la elaboración de la guía, a causa de una falta de consenso de partida sobre el significado y las implicaciones del uso de un lenguaje inclusivo.

También, en relación con la acción 5.15, sobre la habilitación de un espacio que muestre la presencia creciente de las mujeres en cargos políticos, durante este período se han iniciado las tareas para diseñar el contenido del espacio, pero no se ha reservado ningún espacio para dedicarlo a esta cuestión.

Por último, tal y como se ha avanzado en el apartado «Eficacia», no existen recursos destinados a una política de comunicación institucional integral que incluya también la web, ni una gestión centralizada de la web desde el punto de vista de la comunicación que incluya una perspectiva de género transversal en toda la web. Cada departamento gestiona la información correspondiente a su área de trabajo, lo que supone una gestión de la web con limitaciones de conocimientos en comunicación, con limitaciones de recursos dedicados a esta tarea y la posible no inclusión de la perspectiva de género de forma integral.

Compromiso político: la inclusión de estas acciones en el Plan de igualdad demuestran un compromiso político con esta área y no se ha detectado ninguna resistencia específica en el ámbito político para realizar su despliegue. Sin embargo, las acciones vinculadas a la comunicación institucional no se han priorizado en la agenda política. Esta situación podría

explicarse por la fragmentación del Parlamento, de la agenda política y de los intereses y prioridades de los grupos parlamentarios.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: las acciones incluidas en esta sección prestan poca atención a la interseccionalidad. La incorporación de información sobre diversidad solo se hace explícita en relación con la información de la web y las visitas. Por otra parte, a pesar de que estas acciones se refieren a esta dimensión, la información que finalmente se ha incorporado en la web y en las visitas guiadas no incluye este aspecto.

Recomendaciones:

- Elaborar una estrategia general de comunicación institucional –que incluya tanto la comunicación externa a través de la web y las redes sociales como la comunicación interna, incluida la intranet– que incorpore la perspectiva de género interseccional de forma integral.
- Revisar todos los materiales educativos y todos los talleres, incorporando la perspectiva de género.
- Terminar la guía de lenguaje inclusivo, que dé alternativas al uso del masculino genérico, así como tener en cuenta el lenguaje gráfico y visual.
- Reservar un espacio en el Parlamento destinado a mostrar la creciente presencia de las mujeres en cargos políticos.
- Adaptar los sistemas de la información para recabar información desagregada por género sobre las intervenciones en el pleno.

OE.5.3. Impulsar el reconocimiento de las mujeres

Acciones incluidas:

A.5.17. Reducir la brecha de género en la elección de miembros de los órganos institucionales de rango estatutario y otros cargos públicos que las leyes encomiendan al Parlamento.

A.5.18. Actualizar la Ley 6/2010, de 26 de marzo, del procedimiento de designación de los senadores que representan a la Generalitat en el Senado, para incorporar el mantenimiento de la composición paritaria en los casos de sustitución durante la legislatura.

A.5.19. Reducir la brecha de género con la concesión de las medallas de honor del Parlamento a personas y entidades que se hayan distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres y de los derechos de las personas LGBTI.

A.5.20. Establecer una convocatoria de premios para fomentar el estudio de la igualdad de género y la diversidad en la representación política en las instituciones catalanas.

Productos obtenidos:

No se han obtenido productos durante este período.



Resultados:

Tabla 63. Indicadores del Plan de igualdad sobre el impulso del reconocimiento de las mujeres

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.5.17. Reducir la brecha de género en la elección de miembros de los órganos institucionales de rango estatutario y otros cargos públicos que las leyes encomiendan al Parlamento.	I.5.17. Número de mujeres y hombres designados	Mujeres: 6 Hombres: 9	Mujeres: 14 Hombres: 10	Mujeres: 38 Hombres: 28
A.5.18. Actualizar la Ley 6/2010, del procedimiento de designación de los senadores que representan a la Generalitat en el Senado, para incorporar el mantenimiento de la composición paritaria en los casos de sustitución durante la legislatura.	I.5.18.a. Revisión de la ley aprobada	No	No	No
	I.5.18.b. Revisión del RPC	No	No	No
A.5.19. Reducir la brecha de género con la concesión de las medallas de honor del Parlamento a personas y entidades que se hayan distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres y de los derechos de las personas LGBTI.	I.5.19.a. Número de mujeres y hombres a los que se han concedido medallas de honor	-85	Mujeres: 2 Hombres: 2	-86
	I.5.19.b. Tipo de entidades premiadas	Víctimas de la represión y los colectivos jurídicos que las defienden	-	Deportiva
A.5.20. Establecer una convocatoria de premios para fomentar el estudio de la igualdad de género y la diversidad en la representación política en las instituciones catalanas.	I.5.20.a. Convocatoria establecida	No	No	No
	I.5.20.b. Convocatoria establecida; número de personas premiadas, desagregado por sexo	0	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁸⁷

Impacto esperado:

Contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asegurando la paridad en las designaciones, y promover una transformación institucional hacia instituciones que reconozcan a las mujeres y la defensa de sus derechos, así como la defensa de los derechos de las personas LGBTI.

Puntos fuertes:

85. En 2021 la Medalla de Honor se concedió a título colectivo.

86. En 2023 la Medalla de Honor se concedió a título colectivo a la sección de fútbol femenino del Fútbol Club Barcelona.

87. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Comprensión de la complejidad: las acciones incluidas en esta sección se dirigen a fomentar la presencia de las mujeres en las designaciones del Parlamento y a visibilizar y premiar las acciones de la sociedad civil en la defensa de los derechos de las mujeres y de los derechos de las personas LGBTI. Estas acciones responden a una comprensión de la dimensión estructural de la invisibilización de las mujeres y de las luchas feministas a lo largo de la historia.

Contextualización de la igualdad de género: no se han detectado dificultades en este ámbito.

Coherencia: las medidas dirigidas a la garantía de una representación paritaria y al reconocimiento y visibilización de los intereses y de la defensa de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI son coherentes con los objetivos del Plan de igualdad y el resto de medidas que se incluyen en él.

Valor añadido: estas medidas contribuyen a asegurar una representación paritaria en los cargos designados por el Parlamento y, así, asegurar el reconocimiento de las mujeres y la participación en la toma de decisiones, por un lado, y visibilizar y poner en valor la labor de las personas que trabajan en la defensa de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, por otro.

Sostenibilidad: las medidas de visibilización y de reconocimiento de las mujeres y de la labor de defensa de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI son medidas de sensibilización que contribuyen a cambiar paradigmas y, por tanto, son sostenibles en el tiempo.

Participación y empoderamiento: las medidas destinadas a asegurar la representación paritaria son, *per se*, medidas que refuerzan la participación y el empoderamiento de las mujeres. En la misma línea, la visibilización y el reconocimiento de la labor de las personas que trabajan en la defensa de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI fomentan el empoderamiento y visibilizan a estos colectivos como interlocutores reconocidos y, por tanto, fomentan su participación en el ámbito de la política.

Transformación incremental: pese a que alguna de estas acciones no se ha llevado a cabo, incluir estas acciones refuerzan el compromiso de la institución hacia el reconocimiento de las mujeres y, de hecho, en las designaciones se ve una evolución hacia una reducción de la brecha en los nombramientos, ya que en los últimos años se han designado a más mujeres que hombres para corregir el sesgo acumulado.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: las acciones destinadas a asegurar que las designaciones del Parlamento sean paritarias, y a asegurar el reconocimiento de las personas que trabajan en el ámbito de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI mediante la Medalla de Honor del Parlamento y la convocatoria de otros premios, cubren aspectos esenciales sobre el reconocimiento de las mujeres en el Parlamento.

Sin embargo, en esta sección no se han incluido acciones enfocadas a asegurar la paridad en la representación del Parlamento para la defensa de proposiciones de ley ante el Congreso de los Diputados, pese



a que se había detectado un sesgo de género en este sentido en el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de igualdad.

Finalmente, en el diagnóstico no se detectaron sesgos en relación con la composición de las delegaciones organizadas por el Parlamento, pero sería aconsejable recoger datos sobre su evolución para asegurar que no es necesario incluir medidas concretas en el marco de futuros planes de igualdad.

Interseccionalidad: en la definición de las acciones 5.19, sobre la reducción de la brecha de género en la concesión de las medallas de honor, y 5.20, sobre el establecimiento de una convocatoria de premios para fomentar el estudio de la igualdad de género y la diversidad en la representación política, no se ha incluido esta dimensión de forma explícita.

Puntos débiles:

Eficacia: por los años analizados, en el marco del despliegue de la acción 5.17, sobre la reducción de la brecha de género en la elección de miembros de los órganos institucionales de rango estatutario y de otros cargos públicos que las leyes encomiendan al Parlamento, se han designado más mujeres que hombres, lo que contribuye a reducir el sesgo en la brecha de género existente en el momento de aprobación del Plan de igualdad. Sin embargo, solo se recogen los datos de los nuevos nombramientos y no se dispone de los datos acumulados para analizar en qué medida se está superando el sesgo de género.

Las acciones 5.18 y 5.20 no se han llevado a cabo, por lo que no puede analizarse su eficacia en la consecución del impacto esperado.

En relación con la acción 5.19, sobre la reducción de la brecha de género en la concesión de las medallas de honor del Parlamento a personas y entidades que se hayan distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres y de los derechos de las personas LGBTI, no puede medirse su eficacia con los indicadores definidos porque una gran parte de las medallas se otorgan a título colectivo.

Identificación de resistencias y compromiso político: las acciones se han incluido en el Plan de igualdad y con este compromiso se ha adquirido una tendencia a incorporar la paridad en las designaciones, pero el despliegue de medidas concretas o de normas vinculantes, como, por ejemplo, la modificación de la Ley 6/2010 o el establecimiento de una convocatoria de premios para fomentar el estudio de la igualdad de género y la diversidad en la representación política en las instituciones catalanas, no se ha llevado a cabo. En este sentido, no se ha detectado ninguna resistencia activa, sino que la falta de ejecución de estas acciones responde a una falta de priorización de estos aspectos en relación con otros aspectos de la agenda de los actores políticos.



Recomendaciones:

- Recoger datos sobre la paridad de las delegaciones del Parlamento.
- Incluir la recogida de datos que reflejen la situación global, y no solo la incremental.
- Modificar los indicadores de seguimiento para la concesión de medallas, distinguiendo si las medallas son individuales o colectivas.
- Incluir medidas para asegurar la paridad en la representación del Parlamento para la defensa de proposiciones de ley ante el Congreso de los Diputados.
- Incluir la atención a la igualdad de género con perspectiva interseccional en el otorgamiento de las medallas de honor y reflejarlo en las normas que regulan la concesión de medallas, mediante decisión de Mesa.
- Mantener las acciones 5.18 y 5.20, que todavía no se han realizado, pero todavía tienen vigencia.



Eje 6. Puesta en práctica y seguimiento del Plan de igualdad

O.E.6.1. Garantizar el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad

6.1.1. Herramientas para el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad

Acciones incluidas:

A.6.1. Establecer un mecanismo de seguimiento institucional para supervisar y evaluar la aplicación del Plan de igualdad.

A.6.2. Asignar un presupuesto anual a la ejecución del Plan de igualdad.

A.6.3. Nombrar a una persona responsable del desarrollo del Plan de igualdad en cada departamento de la Administración parlamentaria.

Productos obtenidos:

Nombramiento de las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad para los departamentos de Asesoramiento Lingüístico, de Comunicación, de Infraestructuras, de Gestión Documental y Recursos de Información, de Ediciones, de Gestión Parlamentaria, de Informática y Telecomunicaciones, de Relaciones Institucionales y de Recursos Humanos, de la Oficina Administrativa del Gabinete de Presidencia, de la Oficina de Acción Exterior, de Cooperación Interparlamentaria y de Relaciones con la Unión Europea, de la Auditoría de Cuentas y Tesorería, y de los Servicios Jurídicos - Secretaría General.

Reuniones periódicas del Grupo de Trabajo en Equidad de Género (GTEG) y del Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No Discriminación (GEGAN) para el impulso del despliegue del Plan de igualdad.

Reuniones periódicas de coordinación entre la Oficina de Igualdad y las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad después de cada reunión del GTEG y del GEGAN. El objetivo es hacer difusión de los acuerdos tomados en el grupo de trabajo, así como coordinar las acciones que tendrán que llevar a cabo los departamentos para poder ejecutar estos acuerdos.



Establecimiento de un circuito de recogida de datos para la elaboración de las memorias del despliegue del Plan de igualdad, incluidos los indicadores definidos en el Plan de igualdad, en el que participan los grupos parlamentarios, mediante las personas encargadas de la coordinación, las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada departamento y la Oficina de Igualdad.

Memoria del despliegue del Plan de igualdad de los años 2021, 2022 y 2023.

Definición de un plan de trabajo para la evaluación del Plan de igualdad de género 2020-2023, que incluye una encuesta a diputados y diputadas, personal funcionario y eventual y personal externo, así como entrevistas a las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada departamento, a las personas encargadas de la coordinación de cada grupo parlamentario y a una muestra del colectivo de diputados y diputadas, del personal funcionario y del personal eventual.

Identificación del presupuesto destinado al despliegue del Plan de igualdad.

Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 64: Indicadores del Plan de igualdad sobre las herramientas para el despliegue y la supervisión del Plan de igualdad

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.6.1. Establecer un mecanismo de seguimiento institucional para supervisar y evaluar la aplicación del Plan de igualdad.	I.6.1.a. Mecanismo de supervisión de las acciones creado	No	Sí	Sí
	I.6.1.b. Número de informes de seguimiento elaborados	0	0	2
	I.6.1.a. Acciones de difusión interna de estos informes	0	0	2
A.6.2. Asignar un presupuesto anual a la ejecución del Plan de igualdad.	I.6.2. Cantidad destinada al Plan de igualdad sobre el total del presupuesto del Parlamento	0 €	64.500 €	64.500 €
A.6.3. Nombrar a una persona responsable del desarrollo del Plan de igualdad en cada departamento de la Administración parlamentaria.	I.6.3.a. Personas nombradas	14	15	15
	I.6.3.b. Número de mujeres y hombres	Mujeres: 13	Mujeres: 14	Mujeres: 14
		Hombres: 1	Hombres: 1	Hombres: 1
	I.6.3.c. Número de reuniones de coordinación realizadas	1	2	5

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁸⁸

88. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



Tabla 65. Grado de conocimiento de las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad

¿En qué medida tienes conocimiento de la persona que es responsable del despliegue del Plan de igualdad de género de vuestro centro gestor?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sé cómo contactar	59,1%	48,1%	80,0%	57,1%
Sé que existen	15,2%	29,6%	20,0%	19,4%
No tengo conocimiento de ello	21,2%	14,8%	0,0%	18,4%
Sin respuesta	4,5%	7,4%	0,0%	5,1%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Impacto esperado:

Las herramientas para el despliegue y la supervisión del Plan de igualdad permiten la dotación de recursos adecuados y la supervisión y los ajustes de las medidas del Plan de igualdad, para hacer efectivos sus objetivos y, así, fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantizar los derechos LGBTI, garantizar la producción legislativa con perspectiva de género y promover la transformación institucional hacia un Parlamento sensible al género.

Puntos fuertes:

Coherencia y valor añadido: la asignación de recursos humanos y económicos permite desarrollar las acciones del Plan de igualdad. Por otra parte, los mecanismos de supervisión y evaluación permiten aprender de la experiencia, analizar las dificultades para el despliegue de las acciones del Plan de igualdad, evaluar si las acciones del Plan de igualdad generan el impacto esperado y realizar los ajustes necesarios para mejorarlo.

Sostenibilidad: la asignación de un presupuesto específico genera un precedente para que la asignación de recursos económicos se mantenga en el tiempo.

De forma similar, la creación de procedimientos específicos para la supervisión y la evaluación, junto con la creación de un órgano permanente que vele por el despliegue del Plan de igualdad, fomenta una transformación institucional en la que se incorporan estos mecanismos de forma sostenida en el tiempo.

Participación y empoderamiento: el sistema de recogida de datos para la elaboración de las memorias del despliegue del Plan de igualdad se ha elaborado conjuntamente con las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada departamento.

Por otra parte, los mecanismos de supervisión y evaluación incluyen la opinión de las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad, así como la de las personas destinatarias. La inclusión de sus puntos de vista se ha realizado mediante una encuesta y entrevistas a una muestra de los diferentes colectivos que trabajan en el Parlamento.

Transformación incremental: la asignación de recursos ha permitido garantizar el despliegue progresivo de las acciones del Plan de igualdad. Por otra parte, la definición de mecanismos de supervisión y evaluación proporcionan información necesaria para la elaboración de un plan de igualdad para el período siguiente.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: las acciones incluidas en esta sección, junto con la asignación de recursos humanos a la Oficina de Igualdad analizada en el marco de la acción 3.9 y la definición del equipo responsable para cada acción incluida en el Plan de igualdad, cubren los aspectos relevantes con relación a las herramientas necesarias para el despliegue y la supervisión del Plan de igualdad, realizar su despliegue y el establecimiento de procedimientos para realizar su supervisión.

Por otra parte, el Plan de igualdad incluye el listado de acciones, equipo responsable, calendario e indicadores para cada acción. Sin embargo, según las recomendaciones de la herramienta⁸⁹ del EIGE para el diseño de planes de igualdad, en el diseño del Plan de igualdad falta incluir el punto de partida y el objetivo al que se quiere llegar con cada acción y, en la medida de lo posible, habría que definir sus objetivos de forma cuantificable. Esta información debe permitir evaluar el progreso y el impacto del despliegue del Plan de igualdad.

En el momento de diseñar el Plan de igualdad tampoco se realizó un análisis sobre la disponibilidad de los datos para poder supervisar cada acción. Este análisis previo es necesario para poder proponer medidas y asignar los recursos necesarios para asegurar su recogida.

Contextualización de la igualdad de género: el Plan de igualdad incluye indicadores que no están definidos de forma unívoca y esto dificulta la recogida de datos.

Eficacia: durante este período se ha avanzado en el despliegue del Plan de igualdad. Sin embargo, el despliegue no se ha completado eficazmente debido a los siguientes aspectos relacionados con las herramientas para el despliegue:

- Responsables del despliegue del Plan de igualdad: no tienen la capacidad de decidir sobre la priorización y la asignación de recursos y las necesidades formativas y de datos para desarrollar y supervisar las acciones que el Plan de igualdad asigna a cada departamento. Alternativamente, tampoco se ha definido ningún otro mecanismo de coordinación interdepartamental con capacidad ejecutiva para suplir esta carencia. Por otra parte, falta asignar la figura de responsable del despliegue del Plan de igualdad para la Oficina de Aran. También se han detectado necesidades formativas en el ámbito de género entre este colectivo y cierto desconocimiento de esta figura entre el personal de los centros gestores, según los datos extraídos de la encuesta.
- Presupuesto anual asignado al despliegue del Plan de igualdad: ha sido adecuado y no ha habido ninguna acción que no se haya podido llevar a cabo por una falta de presupuesto. Sin embargo, la identificación del presupuesto se ha llevado a cabo de forma aproximada, sin una metodología específica. Por tanto, habrá que ajustar este proce-

89. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línea]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. 1 archivo PDF (72 p.)



dimiento una vez se defina la metodología para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto del Parlamento, tal y como prevé la acción 3.11 del Plan de igualdad. Por otra parte, el Plan de igualdad no incluye el análisis de la ejecución del presupuesto asignado al despliegue del Plan de igualdad, que sería útil para determinar si es necesario realizar ajustes.

En relación con las herramientas para la supervisión del Plan, se han detectado las siguientes cuestiones que han dificultado la eficacia de estas medidas:

- Indicadores de seguimiento: durante la fase de diseño no se definió el sistema y la periodicidad de los informes de seguimiento y evaluación como parte integral del Plan de igualdad, sino que esta definición se incluyó como acción a desarrollar. Esto ha dificultado la recogida de datos, que se ha tenido que hacer *a posteriori*, sin que las personas responsables de esta información lo hubiesen podido prever y establecer, así, mecanismos eficientes para la recogida.

Por otra parte, se definieron indicadores que después no se han podido obtener porque los datos o no estaban disponibles o se han elaborado con información aproximada. Por ejemplo, los sistemas de la información existentes no disponen ni del sexo ni del género de las personas, a excepción de los diputados y diputadas, por lo que, para suplirlo, se ha asignado el sexo manualmente en función del nombre de pila, con las deficiencias que esto puede comportar. Para más información sobre los sistemas de la información, consulte el apartado «3.2.5. Sistema de recogida de datos y clasificación de la información».

- Memorias del despliegue del Plan de igualdad: se han elaborado tres informes de seguimiento y se ha hecho difusión de los mismos. El GTEG ha tomado nota de los informes, pero no se ha dedicado el tiempo para analizar y discutir los resultados y determinar si era necesario realizar cambios para mejorar el despliegue del Plan de igualdad. Por otra parte, la memoria del despliegue del Plan de igualdad para el ejercicio 2020 no se llevó a cabo.
- Evaluación: se ha optado por realizar una evaluación interna. Este sistema tiene la ventaja de incorporar los conocimientos adquiridos por el equipo evaluador sobre el funcionamiento de la institución, pero también tiene el riesgo inherente de incluir sesgos porque las personas encargadas de la evaluación son las mismas que deben velar por el despliegue del Plan de igualdad.

Por otra parte, en relación con la encuesta llevada a cabo para recoger la opinión de todos los colectivos que trabajan en el Parlamento para elaborar la evaluación, en cuanto al colectivo de diputados y diputadas, el número de respuestas no ha sido suficiente para asegurar un error muestral aceptable que permita dar valor estadístico a los resultados.

Eficiencia: la recogida de datos para elaborar los informes de seguimiento y, en particular, para elaborar los indicadores se ha realizado, en la mayoría de casos, manualmente.

Por otra parte, las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad no siempre tienen un perfil técnico, lo que dificulta la transferencia de conocimiento técnico de cada centro gestor y la capacidad de



desplegar las acciones mediante las reuniones de coordinación de responsables del despliegue del Plan de igualdad.

En relación con la evaluación, este proceso es útil para aprender de la experiencia y adaptar los futuros planes de igualdad en base a este análisis. Sin embargo, la legislación vigente para elaborar planes de igualdad determina la necesidad de elaborar un diagnóstico previo de la situación. Estos dos procesos tienen muchos puntos en común y, por tanto, se corre el riesgo de generar redundancias en el proceso de elaboración de la evaluación y el diagnóstico previo a la renovación de un plan de igualdad.

El diagnóstico previo es muy útil para las instituciones que elaboran planes de igualdad por primera vez, ya que no existen evaluaciones de planes anteriores. Sin embargo, para evitar ineficiencias, sería más conveniente que para instituciones que no elaboren planes de igualdad por primera vez, la propia evaluación del anterior plan de igualdad incluya toda la información necesaria para poder realizar un diagnóstico completo, también para aquellas áreas en las que no se han desplegado medidas específicas por una cuestión de priorización o porque en el momento de realizar la diagnosis anterior no se detectaron sesgos.

Para asegurar que en el proceso de evaluación también se realice un análisis que permita obtener información de la diagnosis en todas sus dimensiones, cuando se diseñan planes, debería sistematizarse la recogida de indicadores que permitan medir periódicamente la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI, incluso si no se han incluido acciones relacionadas en una determinada área. También es conveniente que esta información que debería recogerse periódicamente sea estable en el tiempo, en la medida de lo posible, para facilitar, así, la comparación de datos en períodos diferentes.

Sostenibilidad: la asignación de responsables del despliegue del Plan de igualdad ha sido un avance para la transversalización de la perspectiva de género. Sin embargo, algunas personas de este colectivo tienen la percepción de que es una tarea suplementaria y que no es una parte integral del trabajo de acuerdo con las funciones de su puesto de trabajo.

Identificación de resistencias: la definición de los mecanismos de supervisión y evaluación como acción a desplegar una vez aprobado el Plan de igualdad ha dificultado la recogida de datos, porque no se ha hecho una previsión anticipada de su disponibilidad, ni de quién debía recogerlos, ni de qué mecanismos se dispondría para gestionarlos. Sin embargo, una vez establecido el circuito de recogida de datos y la periodicidad de los informes de seguimiento, la gestión de la información se ha agilizado.

El nombramiento de responsables del despliegue del Plan de igualdad y la organización en red mediante reuniones periódicas han contribuido a romper resistencias para el despliegue del plan. Sin embargo, los perfiles que se han nombrado no son siempre técnicos, lo que dificulta la transmisión de conocimiento técnico de cada departamento para hacer efectivo el despliegue de forma eficaz. Esto, junto con una organización muy jerárquica del trabajo dentro de la Administración, conlleva que la red de responsables del despliegue del Plan de igualdad no disponga de las herramientas para trabajar eficazmente ni pueda tomar decisiones de forma ágil.

Por otra parte, algún departamento no ha participado de forma recurrente en las reuniones de coordinación del despliegue del Plan de igual-

dad por falta de recursos o ha participado mediante la conexión en línea mientras se llevaban a cabo, en paralelo, otras tareas.

Por último, la falta de espacios de coordinación interdepartamental con capacidad ejecutiva para poder desplegar el Plan de igualdad también denota una resistencia institucional a la aplicación efectiva del Plan de igualdad.

Compromiso político: no se ha detectado una falta de compromiso político que haya impedido la adecuada asignación de recursos. Sin embargo, dos grupos parlamentarios no han participado del procedimiento de evaluación del Plan de igualdad.

Puntos débiles:

Comprensión de la complejidad: el sistema definido para el despliegue del Plan de igualdad, que incluye la identificación del equipo responsable para cada acción, el impulso del GTEG y de la Oficina de Igualdad, y la coordinación con las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad, no ha conseguido que los diferentes actores interioricen que la responsabilidad de desplegar el Plan de igualdad es compartida del Parlamento. Desde la Administración a menudo se percibe que es la Oficina de Igualdad la que debe ejecutar las acciones; de forma similar, en el ámbito político, el peso se delega en las personas que componen el GTEG/GEGAN y falta la implicación del resto de miembros de cada grupo parlamentario. Esta visión, que no incluye una concepción estructural de las desigualdades de género, dificulta la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal.

Interseccionalidad: en la asignación de recursos para desarrollar las diferentes acciones, no se han identificado las necesidades formativas para incorporar la perspectiva interseccional. Por otra parte, la definición de indicadores tampoco ha incorporado esa perspectiva.

Recomendaciones:

- Incorporar perfiles técnicos como responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada centro gestor para asegurar que la perspectiva técnica de cada departamento se incorpore en el despliegue de cada acción del Plan de igualdad.
- Crear un espacio de coordinación interdepartamental donde se incluya la Oficina de Igualdad, o incorporar la Oficina de Igualdad si este espacio ya existe, que tenga capacidad de decidir sobre la priorización y asignación de recursos y necesidades formativas y de datos para desplegar y supervisar las acciones del Plan de igualdad.
- Incorporar a las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad en el proceso de elaboración del nuevo plan.
- Realizar acciones de sensibilización para hacer frente a las resistencias identificadas. Este punto se desarrolla en el siguiente apartado («6.1.2. Difusión, transparencia y rendición de cuentas»).
- Organizar una formación específica para los jefes de departamento y las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario.
- Analizar la ejecución del presupuesto destinado al despliegue del Plan de igualdad y realizar los ajustes necesarios al proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.



6.1.2. Difusión, transparencia y rendición de cuentas

- Establecer la periodicidad de los informes de seguimiento y de las evaluaciones del Plan de igualdad como parte integral del Plan, la incorporación de datos sobre la situación de partida y objetivos cuantificables para cada acción, la definición unívoca de los indicadores y la incorporación de la perspectiva interseccional en la definición de las acciones y los indicadores.
- Realizar un análisis, durante el proceso de elaboración del Plan de igualdad, de la disponibilidad de los datos para elaborar los indicadores y realizar los ajustes necesarios para asegurar su recogida y herramientas adecuadas que permitan su explotación.
- Para cada informe de seguimiento anual, realizar un análisis de los resultados por parte del GTEG/GEGAN e incorporar los ajustes necesarios para mejorar el despliegue del Plan de igualdad.
- Establecer un convenio con Ivalua para llevar a cabo la evaluación de los próximos planes de igualdad mediante un equipo mixto, con actores internos y externos al Parlamento, de forma que se garantice también una perspectiva externa y una experiencia especializada en el ámbito de la evaluación de políticas públicas.

Acciones incluidas:

A.6.4. Difundir las acciones del Plan de igualdad entre todas las personas que integran el Parlamento.

A.6.5. Difundir el Plan de igualdad al conjunto de la ciudadanía.

A.6.6. Registrar el Plan de igualdad en el Registro público de planes de igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

Productos obtenidos:

Creación de un espacio en la intranet con información del Plan de Igualdad y su despliegue.

Reuniones periódicas entre la Oficina de Igualdad y las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad después de cada reunión del Grupo de Trabajo en Equidad de Género (GTEG), o actualmente el Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No discriminación (GEGAN). El objetivo, además de poder coordinar las acciones que tendrán que llevar a cabo los departamentos para poder ejecutar los acuerdos del GTEG/GEGAN, es difundir todos los acuerdos. Las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad también tienen la responsabilidad de transmitir esta información a sus respectivos departamentos.

Circular (21.11.2023) para informar internamente de los trabajos de la elaboración del Plan de igualdad 2024-2027 y de las acciones más destacadas que se han llevado a cabo en el marco del Plan de igualdad 2020-2023.

Rueda de prensa de la coordinadora del GTEG (21.11.2023) de balance del Plan de igualdad 2020-2023 y de anuncio del inicio de las tareas para la elaboración del nuevo plan de igualdad.



Presentación del plan de trabajo para la elaboración del nuevo plan de igualdad (17.01.2024) a los jefes de departamento y a las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada departamento.

Publicación en la web, en el apartado «Parlamento y género», de las memorias de 2021, 2022 y 2023 sobre el cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.

Boletín con información de la memoria sobre el cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género en 2023.

Boletín sobre las políticas en equidad de género, antirracismo y no discriminación:

— 02.12.2024 Boletín número 1

Notas de prensa del despliegue de acciones concretas del Plan de igualdad:

- 25.06.2021 El Parlamento pone a disposición de todos los diputados una guía que recoge herramientas y procesos para legislar con perspectiva de género
- 21.1.2022 El Parlamento ya dispone de los protocolos para prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual y psicológico
- 7.3.2022 El Parlamento tiene actualmente sesenta y tres diputadas y avanza en la aplicación del Plan de igualdad
- 26.04.2022 Diputadas suizas se interesan por el Plan de igualdad del Parlamento
- 28.10.2022 El Parlamento refuerza la difusión del protocolo de acoso sexual y pone en marcha el órgano de acompañamiento psicológico y la comisión de abordaje de los casos
- 06.03.2023 El Parlamento conmemora el Día Internacional de las Mujeres con una exposición fotográfica de Rosa Szücs, una de las fotógrafas pioneras en Cataluña
- 08.03.2023 El Parlamento es prácticamente paritario, con el 49% de diputadas
- 29.03.2023 La presidenta del Parlamento escocés recibe una delegación del Parlamento en el marco de un viaje para intercambiar experiencias en políticas de igualdad
- 02.05.2023 La Mesa acuerda la creación de la Red de Transversalidad de Género, que deberá velar por la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo legislativo
- 15.05.2023 El Parlamento conmemora el Día Internacional contra la LGBTI-fobia
- 07.07.2023 El Parlamento celebra una jornada sobre la forma de combatir los discursos de odio contra los derechos sexuales y reproductivos
- 27.07.2023 El Parlamento aprueba la ley que modifica las indemnizaciones para las víctimas de violencia machista y sus hijos
- 01.09.2023 El Parlamento apoya a la futbolista Jennifer Hermoso «ante la conducta y la actitud machista de Luis Rubiales»
- 05.10.2023 La Oficina recibe a una delegación de activistas iraníes que representan al movimiento «Mujeres, vida, libertad»
- 24.11.2023 El Parlamento de las Mujeres aprueba una declaración con medidas contra la violencia machista
- 28.11.2023 El Parlamento pone en marcha el proceso para elaborar el nuevo plan de igualdad y «seguir siendo referentes»



Resultados:

Indicadores del Plan de igualdad:

Tabla 66. Indicadores del Plan de igualdad sobre la difusión, transparencia y rendición de cuentas

Acción	Indicador	2021	2022	2023
A.6.4. Difundir las acciones del Plan de igualdad entre todas las personas que integran el Parlamento.	I.6.4.a. Número de reuniones informativas realizadas	Datos no disponibles	0	0
	I.6.4.b. Número y tipos de acciones comunicativas realizadas	Datos no disponibles	0	2
	I.6.4.c. Acciones de difusión desde la intranet	1	0	0
A.6.5. Difundir el Plan de igualdad al conjunto de la ciudadanía.	I.6.5.a. Número de noticias y comunicaciones sobre la adopción y el desarrollo del Plan de igualdad aparecidas en los canales de comunicación institucional del Parlamento	1	4	11
A.6.6. Registrar el Plan de igualdad en el Registro público de planes de igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.	I.6.6. Plan de igualdad registrado	No	No	No

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias anuales del cumplimiento de los ejes del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023.⁹⁰

Resultados de la encuesta al personal (funcionario y eventual):

Tabla 67. Grado de conocimiento del Plan de igualdad

En qué medida tienes conocimiento del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sé que existe	27,8%	32,4%	0,0%	27,6%
Conozco alguna acción que se lleva a cabo	26,6%	24,3%	42,9%	26,8%
Lo he leído y conozco las acciones que se llevan a cabo	43,0%	40,5%	42,9%	42,3%
No lo conozco	2,5%	2,7%	0,0%	2,4%
Sin respuesta	0,0%	0,0%	14,3%	0,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Tabla 68. Grado de conocimiento del espacio web «Parlamento y género»

¿En qué medida tienes conocimiento del espacio web «Parlamento y género»?				
	Mujer	Hombre	Género sin identificar	Total
Sé cómo acceder	42,9%	20,0%	0,0%	32,0%
Sé que existe	28,6%	30,0%	100,0%	32,0%

90. Parlamento de Cataluña (2023). *Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023: Memòria del compliment dels eixos del Pla 2021* [en línea]. Barcelona: Parlamento de Cataluña. 1 archivo PDF (262 p.)

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

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



No tengo conocimiento de ello	28,6%	50,0%	0,0%	36,0%
Sin respuesta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta al personal (funcionario y eventual).

Impacto esperado:

Las herramientas para la difusión, transparencia y rendición de cuentas sobre el despliegue del Plan de igualdad fomentan la sensibilización y la participación y facilitan el despliegue del Plan de igualdad y de sus objetivos. En consecuencia, facilitan la consecución de los impactos esperados del Plan de igualdad en su conjunto, es decir, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI, la producción legislativa con perspectiva de género y la transformación institucional hacia un Parlamento sensible al género.

Puntos fuertes:

Coherencia y valor añadido: las acciones de difusión, transparencia y rendición de cuentas son complementarias al resto de acciones incluidas en el Plan de igualdad, son medidas que fomentan la sensibilización y, en particular, en relación con la difusión interna, ayudan a hacer efectivo el Plan de igualdad.

Sostenibilidad: estas medidas proporcionan información del Plan de igualdad y de los objetivos que persigue, que, una vez adquirida, se mantiene en el tiempo. Sin embargo, es importante llevar a cabo estas acciones con cierta periodicidad, debido a la rotación de los diputados y diputadas y la incorporación de nuevo personal, así como para incorporar información sobre el despliegue del Plan de igualdad a medida que se va ejecutando.

Transformación incremental: a pesar de la necesidad de mejorar determinadas herramientas incluidas en esta sección, paulatinamente se han ido consolidando las acciones de comunicación interna y externa como parte integral del Plan de igualdad.

Puntos mejorables:

Inclusión del género: las acciones incluidas en esta sección se centran en la difusión interna, tanto para el personal como para el colectivo de diputados y diputadas, y la difusión externa dirigida a la ciudadanía. Sin embargo, de acuerdo con las recomendaciones del EIGE incluidas en su herramienta⁹¹ para elaborar planes de igualdad para parlamentos, es fundamental incluir acciones de difusión específicamente para las personas implicadas en el despliegue del plan (jefes de plan de ayuden a superar resistencias, como las que se han identificado en la sección «6.1.1. Herramientas para el desarrollo y la supervisión del Plan de igualdad».

Por otra parte, tampoco se han integrado acciones específicas para difundir el Plan de igualdad en el ámbito internacional más allá de la acción 3.8 sobre la promoción del intercambio de experiencias y buenas prácticas en transversalidad de género mediante visitas de estudio a otras cámaras legislativas del mundo. Sin embargo, aunque no está incluido específicamente como acción, la Oficina de Igualdad ha estado

91. European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool* [en línea]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. 1 archivo PDF (72 p.)



en contacto permanente con el EIGE y ha participado en el proceso de elaboración de su herramienta para elaborar planes de acción para parlamentos, aportando las buenas prácticas del Parlamento de Cataluña.

La Oficina de Igualdad también está en contacto con la red Gen+ParlNet, que incluye académicas y profesionales que trabajan en el ámbito de parlamentos sensibles al género. A pesar de todo, no se ha concretado un mandato específico de la Oficina de Igualdad para transmitir la información de la actividad del Parlamento en el ámbito de género y permitir, así, que esta información se recoja en su boletín (para más información sobre el contacto con el EIGE y la red Gen+ParlNet, consulte el 3.1.5. «Trabajo en red con el mundo académico y con actores internacionales»).

En relación con la acción 6.6, sobre el registro del Plan de igualdad en el Registro público de planes de igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, no se ha podido llevar a cabo. Este registro ya no está disponible desde la puesta en marcha del registro del Estado sobre convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON). Por otra parte, REGCON es un registro solo disponible para empresas.

Comprensión de la complejidad: la comunicación interna de los aspectos de igualdad se percibe a menudo como una cuestión sectorial y, por tanto, no se incorpora sistemáticamente como parte de las acciones comunicativas del Parlamento que no provienen de la Oficina de Igualdad, incluso cuando la información que se comunica está relacionada directamente con el despliegue de acciones del Plan de igualdad.

Contextualización de la igualdad de género: cuando se han incorporado cuestiones vinculadas al Plan de igualdad en la comunicación sectorial de cada departamento, no se han detectado problemas sobre la contextualización de los conceptos que se incorporan en el mismo. Sin embargo, sí se ha detectado que, en ocasiones, la comunicación no hace referencia a la relación con el Plan de igualdad o los objetivos que persigue. Una comunicación coordinada con la Oficina de Igualdad ayudaría a mejorar la comprensión de los objetivos del Plan de igualdad mediante la comunicación que lleva a cabo cada departamento.

Eficacia: tanto de las entrevistas como de la encuesta al personal se deduce que existe un alto conocimiento de la existencia del Plan de igualdad, pero que el conocimiento sobre las acciones concretas y su despliegue es más irregular en función del colectivo:

— Personal: entre el personal existe un mayor conocimiento del Plan de igualdad y de sus acciones que entre los diputados y diputadas. En las entrevistas al personal en varias ocasiones se dice que se lo han leído en el contexto de la preparación de oposiciones. Este hecho podría explicar la diferencia del grado de conocimiento entre los distintos colectivos del Parlamento.

Por otra parte, cabe destacar que el grado de conocimiento del espacio web «Parlamento y género» entre el personal no es generalizado (un 36% afirma no conocerlo) y que no se ha incluido información del Plan de igualdad en las sesiones de acogida.

— Personas implicadas en el despliegue del Plan de igualdad: en cuanto a la difusión de la información a las personas implicadas en el despliegue del Plan de igualdad, se han realizado reuniones periódicas con las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de cada de-



partamento. Este sistema ha permitido la difusión de la información en la Administración. Sin embargo, se han detectado algunas limitaciones que afectan a la eficacia de este sistema, ya que no todos los departamentos tienen un espacio de coordinación en el que la persona responsable del despliegue del Plan de igualdad pueda trasladar la información al resto de personal de su departamento, lo que a veces dificulta que la información llegue a todo el personal de la Administración.

Por otra parte, a las reuniones de coordinación solo asisten las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad y no incluyen a jefes de departamento, que es el colectivo que tiene capacidad de establecer prioridades y asignar recursos para hacer frente a posibles dificultades y resistencias que puedan aparecer durante el despliegue del Plan de igualdad.

Como resultado de esta experiencia, se celebró una reunión para presentar el plan de trabajo para elaborar el nuevo plan de igualdad a los jefes de departamento y a los responsables del despliegue del Plan de igualdad, pero fue una acción puntual que no se ha incorporado como mecanismo sistemático de trabajo.

— Diputados y diputadas: durante las entrevistas se puso de manifiesto que el conocimiento del contenido del Plan de igualdad y de su despliegue dentro de este colectivo es limitado y se concentra en las personas que trabajan en el ámbito de igualdad.

Durante las entrevistas también se identificaron dos dificultades en relación con la difusión dentro de este colectivo. En primer lugar, el correo electrónico no es una herramienta eficaz para comunicar información debido al volumen de correos que reciben. Por otra parte, en algunos casos también afirman que no utilizan el correo del Parlamento de forma habitual.

En segundo lugar, en el caso de los pequeños grupos, también manifestaron la dificultad que tienen para procesar toda la información.

— Ciudadanía: la información externa dirigida a la ciudadanía se ha centrado en dos cuestiones, la información publicada en la web y las notas de prensa. Las notas de prensa también se publican en la web y en las redes sociales del Parlamento. Sin embargo, no puede valorarse la eficacia de estas medidas porque no se dispone de datos sobre las consultas en la web o el impacto de las notas de prensa en la información publicada por los medios de comunicación.

— Ámbito internacional: se han traducido algunos materiales que han permitido difundir internacionalmente la actividad del Parlamento. Sin embargo, no ha habido una traducción sistematizada de los materiales publicados en la web, ni de la propia página «Parlamento y género», que podría ser de utilidad no solo para la difusión activa, sino también para poner a disposición información esencial en el ámbito de la igualdad de género para consultas por parte del mundo académico o de otras instituciones que puedan estar interesadas en ello.

Sobre la periodicidad de la información interna, la información proporcionada por parte de la Oficina de Igualdad se ha realizado por cuestiones específicas, hasta que, en diciembre de 2024, se decidió elaborar un boletín periódico.

Por otra parte, en varias entrevistas, se ha aludido a la información distribuida sobre el Plan de igualdad en su conjunto y se ha sugerido proporcionar información del Plan en un formato más accesible.



Actualmente, la Administración parlamentaria no dispone de un equipo encargado de la comunicación institucional, interna y externa, o de apoyar la comunicación que realicen los centros gestores. Esto dificulta la eficacia de la comunicación, porque la Oficina de Igualdad no tiene la experiencia ni las herramientas necesarias para garantizar una comunicación eficaz.

Eficiencia: la Oficina de Igualdad no tiene herramientas profesionales para realizar un boletín periódico. Actualmente, el diseño del boletín se ha realizado con los recursos disponibles de la Oficina y con ayuda del Departamento de Ediciones.

Por otra parte, la información publicada en la web no está automatizada. Por ejemplo, no se sincroniza con el Sistema de Información de la Actividad Parlamentaria (SIAP) en relación con la información incluida en la convocatoria de reuniones o en la composición del GTEG/GEGAN, o en el apartado «Parlamento y género» no se publican automáticamente las noticias relacionadas con esta materia.

Participación y empoderamiento: las acciones comunicativas entre los actores a los que se dirige el Plan de igualdad son esenciales para que los responsables del despliegue lo hagan efectivo. Por otra parte, la difusión es también una herramienta fundamental para la transparencia y la rendición de cuentas y, en consecuencia, para facilitar una participación activa de todas las partes implicadas. Así, las dificultades en el ámbito de la comunicación se traducen en barreras para su participación.

Puntos débiles:

Interseccionalidad: el Plan de igualdad no incorpora la perspectiva interseccional de forma efectiva. En consecuencia, la comunicación que se hace del Plan de igualdad tampoco contiene esta dimensión de forma sistemática.

Identificación de resistencias: el Parlamento no ha dedicado recursos específicos a la comunicación institucional, ni interna ni externa, sino que cada departamento realiza la planificación y la gestión de forma sectorial. Por ejemplo, no existe una planificación conjunta desde el punto de vista institucional de los contenidos de la web o de la información a distribuir internamente.

Compromiso político: la comunicación se gestiona fundamentalmente por parte de la Administración. Dada la naturaleza del Parlamento, donde están representadas fuerzas políticas con intereses y prioridades diferentes, y que está fragmentado, la comunicación institucional no se ha priorizado políticamente. En el conjunto de entrevistas llevadas a cabo al colectivo de diputados y diputadas y al personal eventual, solo en un caso se ha hecho referencia a la importancia de impulsar una comunicación institucional planificada y coordinada.

Recomendaciones:

- Incluir las medidas de difusión del Plan de igualdad y de su despliegue en una estrategia global de comunicación institucional, con materiales y canales adecuados para cada colectivo destinatario y coordinada con la Oficina de Igualdad. En particular, incluir información sobre



el Plan de igualdad en las sesiones y la guía de acogida para el nuevo personal.

- Diseñar medidas de comunicación específicas dirigidas a los actores implicados en el despliegue del Plan de igualdad.
- Proporcionar apoyo técnico y competencial a la Oficina de Igualdad para poder asumir las tareas de difusión que deban llevarse a cabo directamente desde esta unidad.
- Encomendar un mandato a la Oficina de Igualdad para difundir en redes académicas y organismos internacionales y proporcionarles el material traducido.



Conclusiones

El Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023 se ha estructurado en seis ejes. Los cinco primeros corresponden a la misma estructura de la diagnosis sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se hizo previamente a la elaboración del Plan de igualdad, a los que se añade un sexto eje sobre la puesta en práctica y el seguimiento del Plan de igualdad. Esta estructura, basada en la metodología del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), ha garantizado que el Plan de igualdad se haya diseñado de forma exhaustiva y haya tenido en cuenta las diferentes dimensiones de género en relación con la organización del Parlamento.

El Plan de igualdad incluye, por tanto, medidas para promover la igualdad en el acceso, la igualdad en la capacidad de influencia, el peso de la perspectiva de género en la actividad parlamentaria, la producción legislativa con perspectiva de género, la igualdad de género en la función simbólica del Parlamento (gestión de los espacios, proyección institucional, lenguaje y comunicación inclusiva, etc.) y un paquete de acciones encaminadas a asegurar el despliegue y la supervisión del Plan.

Por otro lado, este abordaje integral es un reflejo de la comprensión de la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género, es coherente con los objetivos que persigue el Plan de igualdad y aporta un gran valor añadido, porque traslada los objetivos a acciones concretas, con un calendario, un equipo responsable y la definición de unos indicadores para el seguimiento y la evaluación del impacto alcanzado.

El diseño del Plan de igualdad, además, se llevó a cabo a partir de una diagnosis previa y, por tanto, todas las acciones se diseñaron para dar respuesta a situaciones previamente identificadas mediante un análisis de la situación. Asimismo, la diagnosis se alimentó de una encuesta al colectivo de diputados y diputadas y al personal y se discutió en el marco del Grupo de Trabajo en Equidad de Género, donde el Consejo de Personal y todos los grupos parlamentarios que existían en el momento de la elaboración del Plan de igualdad estaban representados.

Por el contrario, el diseño del Plan de igualdad tiene margen de mejora en relación con la inclusión de la perspectiva interseccional. El hecho de que el Grupo de Trabajo en Equidad de Género haya ampliado sus competencias y se haya transformado en el Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No discriminación puede contribuir a mejorar esta perspectiva.

Durante el período de análisis se han desplegado un 46% de las acciones de forma completa y un 24% de forma parcial. La dedicación de un grupo de trabajo, la creación de la Oficina de Igualdad y la asignación de responsables en cada centro gestor han sido claves para poder avanzar en el despliegue del Plan de igualdad. De hecho, cuando estas estructuras no han estado operativas, ya sea porque la Oficina de Igualdad no disponía de recursos asignados o porque el grupo de trabajo no estaba activo debido a la disolución de la legislatura, se ha identificado que el ritmo de implementación ha sido más lento.

En general, existe un consenso entre el personal y los grupos parlamentarios de que la existencia y el despliegue del Plan de igualdad aportan la



metodología, la concreción de objetivos y la progresiva transformación institucional en torno a unos consensos básicos sobre la igualdad de género.

Con relación al **eje 1, sobre la igualdad en el acceso**, aunque en las últimas elecciones al Parlamento de Cataluña no existía la obligación legal de introducir listas cremallera ni la obligación de garantizar la paridad entre las personas que encabezan las listas electorales de cada candidatura en las diferentes circunscripciones, los resultados demuestran un avance significativo en esta área. Cinco de las ocho candidaturas representadas en el Parlamento han aplicado listas cremallera mediante la normativa interna de sus respectivos partidos.

Asimismo, la legislación vigente contempla la obligación de los partidos de disponer de planes de igualdad y protocolos para el abordaje de la violencia machista. Sin embargo, las medidas y el grado de abordaje de las desigualdades de género y la violencia machista son muy diversas, por lo que es recomendable establecer pautas y criterios que faciliten la elaboración, por parte de los partidos políticos, de planes de igualdad de género y protocolos contra las violencias machistas.

Por otra parte, el despliegue de las acciones vinculadas a aumentar la diversidad mediante un programa de mentoría y las prácticas curriculares, así como a incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promover la inserción laboral de las personas trans, ha sido muy limitado. Sin embargo, a nivel de la Administración parlamentaria, no se detectan sesgos de género relevantes en el acceso a la función pública. En cambio, se detecta una necesidad de incrementar las medidas enfocadas a aumentar la diversidad y acercar al Parlamento a colectivos infrarrepresentados en la cámara.

En el ámbito del **eje 2, sobre la igualdad en la capacidad de influencia**, se ha logrado la paridad en la composición del Pleno del Parlamento, en la Mesa, en la Junta de Portavoces y en los cargos de responsabilidad de la Administración parlamentaria. Por otra parte, se ha mejorado el cuadro de permisos para facilitar la corresponsabilidad y la conciliación del personal y se ha aprobado el Protocolo del Parlamento para la prevención, detección, abordaje y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.

Por el contrario, en el ámbito político, existe una baja presencia de mujeres presidentes de grupos parlamentarios, las medidas de corresponsabilidad y conciliación son limitadas y la organización del tiempo con perspectiva de género, que afecta tanto al colectivo de diputados y diputadas como al personal, tiene mucho margen de mejora. En relación con la conciliación, mientras existe una percepción generalizada de que en el ámbito político existen muchas dificultades para conciliar, se identifica una resistencia a aplicar los mismos permisos que se aplican al personal.

Con relación a las herramientas disponibles para asegurar espacios libres de discriminación y acoso, a pesar de haber aprobado el Protocolo, que es una herramienta esencial y una muestra fundamental de compromiso institucional, después de un período en vigor, se detectan algunas áreas que habrá que revisar. En particular, algunos aspectos a revisar

son la inclusión en el Protocolo de todas las formas de violencia machista, la codificación de las sanciones que puedan derivarse en una norma con rango de ley, el refuerzo de las medidas de confidencialidad y la mejora del apoyo a las personas que prestan atención y acompañamiento a las víctimas. Por otra parte, tampoco se ha incorporado la perspectiva de género interseccional ni en el Reglamento del Parlamento ni en el Código de conducta.

Por último, el Plan de igualdad no ha incorporado ninguna acción para garantizar el tratamiento por el nombre y el género sentido de todas las personas que se relacionan con el Parlamento. Actualmente, solo los formularios de inscripción a los actos institucionales del Parlamento contienen la casilla «nombre sentido».

En relación al **eje 3, sobre el peso de la perspectiva de género en la actividad parlamentaria**, se ha avanzado de forma significativa en la creación de estructuras de transversalidad mediante la consolidación del Grupo de Trabajo en Equidad de Género, actualmente Grupo de Trabajo en Equidad de Género, Antirracismo y No discriminación, y con la creación de la Oficina de Igualdad. Estas estructuras han permitido el impulso político del despliegue del Plan de igualdad y el acompañamiento técnico mediante una unidad específica dentro de la Administración parlamentaria.

Sin embargo, la Oficina de Igualdad no ha dispuesto de los recursos humanos suficientes para asegurar el despliegue completo del Plan de igualdad, y la Red de Transversalidad de Género –que debía estar compuesta por las personas que ocupan las presidencias de las comisiones legislativas y que ha sido pensada para asegurar el despliegue de las acciones del eje 4– no se ha llegado a reunir nunca.

Con relación al despliegue de las herramientas para fomentar la transversalidad de género en la actividad parlamentaria, se ha logrado un despliegue significativo de las acciones enfocadas a fomentar el trabajo en red con el mundo académico y con otras cámaras legislativas. Aun así, se identifica la necesidad de disponer de la traducción sistematizada de los materiales vinculados al despliegue del Plan de igualdad para poder mejorar la difusión y el intercambio de buenas prácticas.

Por otra parte, se han detectado algunas dificultades para incorporar la perspectiva de género en algunas áreas sectoriales, como en los procedimientos de contratación o en la elaboración del presupuesto del Parlamento, debido a la falta de formación técnica especializada o de metodología específica, y se han detectado carencias significativas en la disposición de sistemas de la información con datos desagregados por género y con información exportable y explotable.

El **eje 4, sobre la producción legislativa con perspectiva de género**, ha sido el eje del Plan de igualdad que ha tenido un despliegue más limitado. Se ha elaborado una guía sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el procedimiento legislativo y ha entrado en vigor la modificación de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. La modificación incluye una perspectiva interseccional de las violencias machistas, regula la violencia digital y la violencia obstétrica y la vulneración de derechos sexuales y reproductivos como nuevas formas de violencia machista y reconoce la violencia en el ámbito institucional y en el ámbito de la vida política y la esfera públi-



ca, así como las represalias contra las defensoras de los derechos de las mujeres y los discursos de odio hacia las mujeres como manifestaciones de violencia machista en el ámbito social o comunitario.

Sin embargo, ha habido dificultades que han impedido el despliegue del resto de acciones de este eje. La responsabilidad asignada a los grupos parlamentarios se traduce en una responsabilidad difusa del actor que debe iniciar la acción. Los intereses fragmentados de los grupos parlamentarios también se derivan a menudo en dificultades para llevar a cabo acciones conjuntas. Sin embargo, no se han detectado resistencias explícitas de forma generalizada, sino que las resistencias al cambio se han manifestado en una falta de priorización para desplegar estas medidas.

De las acciones pendientes, se recomienda priorizar la incorporación de los informes de impacto de género en el procedimiento legislativo para las proposiciones de ley y facilitar el establecimiento de objetivos para la igualdad de género en las comisiones mediante la definición de un procedimiento para cumplimentar los cuestionarios previstos a tal fin.

En el ámbito del **eje 5, sobre la función simbólica del Parlamento**, se ha avanzado de forma relevante. Especialmente en relación con la organización de actos, jornadas y encuentros en materia de derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI, la incorporación de la perspectiva de género en las declaraciones institucionales, la respuesta institucional a la violencia machista con el protocolo de duelo, y en la gestión de los espacios. Se ha creado una sala de lactancia, se han instalado distribuidores de productos menstruales gratuitos y sostenibles y se ha modificado la rotulación de los lavabos no segregados para incorporar símbolos no binarios y visibilizar los lavabos con pila individual, adecuados para el uso de la copa menstrual. También se ha creado un espacio específico en la web para recopilar toda la información relativa a la labor del Parlamento en materia de igualdad de género y se ha introducido la perspectiva de género en las visitas.

En el ámbito de la función simbólica, queda pendiente finalizar la guía de lenguaje inclusivo, dedicar un espacio al reconocimiento de las mujeres en política y corregir el sesgo de género de las obras de arte.

Con relación a las acciones incluidas en el **eje 6, sobre el despliegue, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad**, se han elaborado las memorias anuales y se han recogido los indicadores definidos en el Plan de igualdad para los años 2021, 2022 y 2023. También se han designado a las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad en cada centro gestor. Esta estructura ha facilitado tanto el despliegue y el seguimiento del Plan de igualdad como esta evaluación.

Sin embargo, según las recomendaciones de la herramienta del Instituto Europeo de la Igualdad de Género para la elaboración de planes de igualdad de género, habría que incorporar como parte integral del Plan de igualdad el punto de partida y el objetivo que se quiere alcanzar con cada acción y, en la medida de lo posible, habría que definir los objetivos de forma cuantificable. Esta información permitiría evaluar el progreso y el impacto del despliegue del Plan de igualdad con más eficacia.

También se recomienda que, cuando se definan los indicadores durante el proceso de elaboración del Plan de igualdad, se identifiquen la fórmula para calcularlos y las fuentes y se lleven a cabo las acciones ne-



cesarias para asegurar la recogida eficaz de datos desagregados por género y la capacidad de exportarlos y explotarlos.

Por otra parte, se aconseja incorporar perfiles técnicos como responsables del despliegue del Plan de igualdad, para poder incluir de forma más eficaz el punto de vista técnico de cada centro gestor, así como asegurar la integración de la Oficina de Igualdad en los procesos de coordinación interdepartamental para la planificación y priorización de los recursos y la identificación de las necesidades formativas.

Finalmente, en relación con las futuras evaluaciones, se recomienda la creación de un equipo mixto interno y externo (podría explorarse un convenio con Ivalua, por ejemplo). La Oficina de Igualdad no dispone de suficientes recursos para llevar a cabo una evaluación mientras se sigue desplegando el Plan de igualdad. Por otro lado, con un equipo mixto se mejora la experiencia en procesos de evaluación, se corrigen posibles sesgos y se asegura que en el proceso de recogida de información puedan expresarse más libremente las opiniones.

En resumen, el primer Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña ha tenido un impacto considerable sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de los derechos LGBTI y sobre la transformación institucional. En especial, se ha avanzado significativamente en la igualdad de acceso, la creación de estructuras de transversalidad de género y la función simbólica del Parlamento.

Sin embargo, para poder asegurar el despliegue completo, será necesario asignar los recursos suficientes para cumplir todos los objetivos, llevar a cabo formación especializada para determinadas áreas de trabajo, proporcionar un sistema de recogida sistematizada de datos desagregados por género, exportables y explotables, así como reforzar el compromiso político para desplegar las medidas de reorganización de los usos del tiempo y de conciliación para el colectivo de diputados y diputadas, y definir los objetivos estratégicos para asegurar la producción legislativa con perspectiva de género.

Por último, cabe destacar que estructuras como el Grupo de Trabajo en Equidad de Género, la creación de la Oficina de Igualdad y el nombramiento de las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad en cada centro gestor han sido esenciales para el despliegue del Plan de igualdad. Como en cualquier política pública, el liderazgo político y la asignación de recursos son clave para asegurar su éxito.



ANEXO I.

Guión para las entrevistas a las personas encargadas de la coordinación de los grupos parlamentarios

1. ¿Consideras que los recursos disponibles (económicos, humanos, gestión del tiempo, experiencia, etc.) para desplegar las acciones que el Plan de igualdad encomienda a los grupos parlamentarios han sido suficientes?

2. ¿Consideras que los recursos se han utilizado de forma eficiente y estratégica para lograr los resultados?

3. ¿Crees que las acciones del Plan de igualdad se han desplegado de forma coherente con los objetivos estratégicos que persiguen?

4. ¿Crees que los objetivos estratégicos asociados a las acciones que el Plan de igualdad atribuye a los grupos parlamentarios se habrían logrado sin la intervención del Parlamento?

5. En particular, en cuanto a las acciones que el Plan de igualdad atribuye a los grupos parlamentarios y que no se han podido desplegar durante este período, ¿qué dificultades se han encontrado? En particular, ¿cuál crees que es la principal causa de las dificultades: una falta de acuerdo político, una falta de priorización o una falta de apoyo técnico para llevarlas a cabo?

6. ¿Crees que los indicadores utilizados para realizar el seguimiento son útiles para medir el progreso para lograr los objetivos estratégicos del Plan de igualdad?

7. ¿Crees que el sistema establecido para impulsar el despliegue del Plan de igualdad es útil? En particular, ¿cuál crees que es la mejor forma de asegurar que se inicia el despliegue de una acción concreta atribuida a los grupos parlamentarios?

8. ¿Crees que el sistema establecido para el seguimiento del despliegue del Plan de igualdad es útil? ¿Has tenido dificultades para recoger los datos para el seguimiento del Plan de igualdad? ¿Cuáles?

9. ¿Crees que falta experiencia en el ámbito de la igualdad de género para poder desplegar las acciones que el Plan de igualdad atribuye a los grupos parlamentarios?

10. ¿Crees que las acciones que el Plan de igualdad atribuye a los grupos parlamentarios contribuyen de forma efectiva a la creación de condiciones favorables para la igualdad de género?



11. ¿Crees que los logros en materia de igualdad de género perdurarán una vez se dejen de llevar a cabo estas acciones? Dicho de otro modo, para mantener los resultados, ¿hay que mantener la acción de forma permanente en el tiempo?

12. ¿En qué medida crees que se ha desarrollado e institucionalizado la capacidad de transversalizar el género a través de estas acciones?

13. ¿Crees que el diseño y el despliegue de estas acciones se han llevado a cabo teniendo en cuenta la opinión de las personas o grupos relevantes?

14. ¿Crees que los objetivos y resultados del Plan de igualdad se han comunicado adecuadamente?



ANEXO II.

Guión para las entrevistas a las personas responsables del despliegue del Plan de igualdad de género de cada centro gestor

1. ¿Consideras que los recursos disponibles (económicos, humanos, gestión del tiempo, experiencia, etc.) para desplegar las acciones que el Plan de igualdad encomienda a los grupos parlamentarios han sido suficientes?

2. ¿Consideras que los recursos se han utilizado de forma eficiente y estratégica para lograr los resultados?

3. ¿Crees que las acciones del Plan de igualdad se han desplegado de forma coherente con los objetivos estratégicos que persiguen?

4. ¿Crees que los objetivos estratégicos asociados a las acciones que el Plan de igualdad atribuye a vuestro centro gestor se habrían logrado sin la intervención del Parlamento?

5. En particular, en cuanto a las acciones que el Plan de igualdad atribuye a vuestro centro gestor y que no se han podido desplegar durante este período, ¿qué dificultades os habéis encontrado?

6. ¿Crees que los indicadores utilizados para realizar el seguimiento son útiles para medir el progreso para lograr los objetivos estratégicos del Plan de igualdad?

7. ¿Crees que el sistema establecido para impulsar el despliegue del Plan de igualdad es útil? En particular, ¿cuál crees que es la mejor forma de asegurar que se inicia el despliegue de una acción concreta?

8. ¿Crees que el sistema establecido para seguimiento del despliegue del Plan de igualdad es útil? ¿Has tenido dificultades para recoger los datos para el seguimiento del Plan de igualdad? ¿Cuáles?

9. ¿Crees que falta expertez en el ámbito de la igualdad de género para poder desplegar las acciones que el Plan de igualdad atribuye a vuestro centro gestor?

10. ¿Consideras que dispones de las herramientas necesarias para poder desempeñar tus funciones como responsable del despliegue del Plan de igualdad de vuestro centro gestor?

11. ¿Crees que las acciones que el Plan de igualdad atribuye a vuestro centro gestor contribuyen de forma efectiva a la creación de condiciones favorables para la igualdad de género?

12. ¿Crees que los logros en materia de igualdad de género perdurarán una vez se dejen de llevar a cabo estas acciones? Dicho de otro modo, para mantener los resultados, ¿hay que mantener la acción de forma permanente en el tiempo?

13. ¿En qué medida crees que se ha desarrollado e institucionalizado la capacidad de transversalizar el género a través de estas acciones?

14. ¿Crees que el diseño y el despliegue de estas acciones se han llevado a cabo teniendo en cuenta la opinión de las personas o grupos relevantes?

15. ¿Crees que los objetivos y resultados del Plan de igualdad se han comunicado adecuadamente?



ANEXO III.

Guión para las entrevistas Al colectivo de diputados y diputadas

1. ¿Crees que el Parlamento representa adecuadamente la diversidad de la sociedad? ¿Qué crees que podría hacer el Parlamento para aumentar la proximidad con la ciudadanía y evocar su compromiso con la igualdad y la diversidad?

2. ¿Crees que los órganos del Parlamento deberían ser paritarios? ¿Crees que debería aprobarse una normativa vinculante para velar por el cumplimiento de la paridad en este ámbito?

3. Respecto a las comisiones parlamentarias en las que participas o participaste, ¿eran tu primera opción? En la asignación de diputados o diputadas a las comisiones, ¿qué criterios pesan más?

4. ¿Crees que la cultura organizativa del Parlamento es inclusiva? ¿Qué debería mejorarse? Ejemplo de cuestiones que debes valorar:

- Reparto equitativo de las tareas y responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Posibilidad de conciliación con la vida personal y familiar.
- Acciones dirigidas a garantizar espacios libres de violencia y discriminación.
- Gestión de los espacios en relación con la diversidad funcional, la lactancia, el cuidado de los niños, etc.

5. ¿Qué medidas serían las más adecuadas para facilitar los permisos de maternidad y paternidad de diputados y diputadas? Algunos ejemplos de medidas en este ámbito son la delegación de voto, el voto electrónico o la sustitución temporal.

6. ¿Dirías que hay comportamientos machistas en el Parlamento? ¿Cuáles?

7. ¿Con qué frecuencia has sufrido machismo, LGBTI-fobia, racismo o xenofobia en las redes sociales?

8. En varios parlamentos del mundo se han producido casos de acoso sexual contra diputadas o trabajadoras. ¿Crees que también se producen en el Parlamento?

9. ¿Conoces qué mecanismos dispone el Parlamento para prevenir y abordar el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o de expresión de género? ¿Consideras que son adecuados?

10. ¿Crees que hay prácticas informales, rutinas y convenciones que guían la acción política y afectan a la toma de decisiones en el Parlamento? ¿Cuáles? ¿Crees que tienen un impacto distinto en la capacidad de influencia de mujeres y hombres?



11. ¿Crees que el colectivo de diputados y diputadas tiene suficiente conocimiento sobre perspectiva de género para saber cómo aplicarla en su labor parlamentaria? ¿Qué medidas deberían adoptarse?

12. ¿Has participado en las formaciones que ha organizado el Parlamento en el ámbito de la transversalidad de género o de la prevención de violencias machistas y la LGBTI-fobia? ¿Qué valoración les das? ¿Estarías de acuerdo en incluir formaciones obligatorias para diputados y diputadas?

13. Aparte de las formaciones, ¿crees que deberían llevarse a cabo otras acciones para incorporar la perspectiva de género en el trabajo legislativo y de control de la acción de gobierno? ¿Cuáles?

14. Conoces el Plan de igualdad de género del Parlamento 2020-2023? ¿Crees que la información proporcionada sobre los objetivos del Plan de igualdad y su despliegue es adecuada?

15. En relación con la Comisión de Igualdad y Feminismos, ¿crees que tiene un peso suficiente en los trabajos del Parlamento? ¿Crees que debería haber una comisión específica sobre derechos de las mujeres? Y respecto a la composición de la Comisión, ¿crees que debería ser más equilibrada?

16. ¿Qué acciones crees que es imprescindible que incluya el nuevo plan de igualdad de género del Parlamento?



ANEXO IV.

Guión para las entrevistas al personal de la Administración parlamentaria y al personal eventual

1. ¿Crees que el Parlamento representa adecuadamente la diversidad de la sociedad? ¿Qué crees que podría hacer el Parlamento para aumentar la proximidad con la ciudadanía y evocar su compromiso con la igualdad y la diversidad?

2. ¿Crees que la cultura organizativa del Parlamento es inclusiva? ¿Qué debería mejorarse? Ejemplo de cuestiones que debes valorar:

- Reparto equitativo de las tareas y responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Posibilidad de conciliación con la vida personal y familiar.
- Acciones dirigidas a garantizar espacios libres de violencia y discriminación.
- Gestión de los espacios en relación con la diversidad funcional, la lactancia, el cuidado de los niños, etc.

3. ¿Te has acogido a alguna modalidad de teletrabajo? ¿Ha sido decisión propia? ¿Crees que las herramientas que se te proporcionan y las instalaciones del Parlamento son suficientes para fomentar el teletrabajo? ¿Puedes teletrabajar todos los días que se te han asignado según la modalidad de teletrabajo a la que te has acogido?

4. ¿Dirías que hay comportamientos machistas en el Parlamento? ¿Cuáles?

5. Varios parlamentos del mundo han vivido casos de acoso sexual contra diputadas o trabajadoras. ¿Crees que también se producen en el Parlamento?

6. ¿Conoces qué mecanismos dispone el Parlamento para prevenir y abordar el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o de expresión de género? ¿Consideras que son adecuados?

7. ¿Crees que existen prácticas informales, rutinas y convenciones que guían el funcionamiento del Parlamento y afectan a la toma de decisiones? ¿Cuáles? ¿Crees que tienen un impacto distinto en la capacidad de influencia de mujeres y hombres?

8. ¿Crees que el personal tiene suficiente conocimiento sobre perspectiva de género para saber cómo aplicarla en su labor parlamentaria? ¿Qué medidas deberían adoptarse?



9. ¿Has participado en las formaciones que ha organizado el Parlamento en el ámbito de la transversalidad de género o de la prevención de violencias machistas y la LGBTI-fobia? ¿Qué valoración les das?

10. Conoces el Plan de igualdad de género del Parlamento 2020-2023? ¿Crees que la información proporcionada sobre los objetivos del Plan de igualdad y su despliegue es adecuada?

11. (Si son personal funcionario o interino) ¿Cómo se organiza vuestro centro gestor para realizar las acciones del Plan de igualdad de género?

12. ¿Qué acciones crees que es imprescindible que incluya el nuevo plan de igualdad de género del Parlamento?



ANEXO V. Preguntas de la encuesta de opinión al personal sobre la situación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de los derechos de las personas LGBTI en el Parlamento de Cataluña

1. Marca la franja correspondiente a tu edad
 - a. Menos de 30 años
 - b. Entre 30 y 39 años
 - c. Entre 40 y 49 años
 - d. Entre 50 y 59 años
 - e. Entre 60 y 69 años
 - f. Más de 70 años
2. ¿Dónde naciste?
 - a. Cataluña
 - b. Otros territorios del Estado español
 - c. Otros países de la Unión Europea
 - d. Resto del mundo
3. ¿Cuál es tu género?
 - a. Hombre
 - b. Mujer
 - c. No binario
 - d. Prefiero no responder
4. Clasificación profesional
 - a. Personal eventual
 - b. Personal funcionario (interino y de carrera)
5. [Si responden Personal funcionario (interino y de carrera)] ¿Qué nivel de mando ocupas actualmente?
 - a. Alto
 - b. Intermedio
 - c. Ninguno
6. ¿Cuántos años llevas trabajando en el Parlamento?

- a. Menos de 5
- b. Entre 5 y 10 años
- c. Más de 10 años

7. ¿Con qué frecuencia te resulta complicado conciliar tu trabajo en el Parlamento con la familia? Valorar en una escala del 0 (poco frecuentemente) al 10 (muy frecuentemente) [Ayuda: Recuerda: 0 es “poco frecuentemente” y 10 es “muy frecuentemente”] (Solo pueden introducirse valores enteros en estos campos.)

8. ¿Cuántos hijos o hijas tienes? [Ayuda: Indica el número de hijos o hijas de cada grupo de edad]

- a. 0 a 3 años
- b. 4 a 6 años
- c. 7 a 11 años
- d. 12 a 16 años
- e. Más de 17 años

9. ¿Te haces cargo de familiares en situación de dependencia?

- a. Sí, viven en mi casa
- b. Sí, pero no viven en mi casa
- c. No

10. ¿En qué grado estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

- a. En mi trabajo disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quienes los disfrutan
- b. El espacio de trabajo del Parlamento es completamente accesible y se adecua a las necesidades de todas las personas
- c. Siento que se tiene en cuenta mi opinión profesional en las reuniones
- d. Siento que se da valor al trabajo que hago
- e. [Si han respondido Personal funcionario (interino y de carrera)] El procedimiento de promoción es justo y objetivo
- f. El Parlamento es eficaz identificando los cambios que necesita para ser inclusivo
- g. [Si han respondido Personal funcionario (interino y de carrera)] En general, mi carrera profesional en esta organización ha sido satisfactoria hasta la fecha
 - i. Nada de acuerdo
 - ii. Poco de acuerdo
 - iii. Bastante de acuerdo
 - iv. Muy de acuerdo

11. ¿Conoces la sala de lactancia?

- a. Sí
- b. No

12. [Si han respondido Sí] En caso de que tuvieras que utilizarla, ¿sabrías cómo hacerlo?

- a. Sí
- b. No

13. ¿Qué modalidad de trabajo tienes?

- a. Solo la modalidad presencial
- b. Mayoritariamente la modalidad presencial, con la flexibilidad de teletrabajar un día por semana



- c. Combinación de modalidad presencial con la flexibilidad de teletrabajar hasta dos o tres días por semana
 - d. Mayoritariamente la modalidad de teletrabajo, con el uso de la modalidad presencial para reuniones y temas concretos
 - e. Solo la modalidad de teletrabajo
14. ¿Has podido tomar libremente la decisión de realizar la modalidad de teletrabajo?
- a. Sí
 - b. No
15. ¿En qué medida las herramientas proporcionadas por el Parlamento son suficientes para poder teletrabajar?
- a. No se me ha proporcionado ninguna
 - b. Me han proporcionado algunas, pero no son suficientes
 - c. Son suficientes
 - d. Son muy satisfactorias
16. ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? El teletrabajo...
- a. proporciona un ahorro de tiempo y dinero, porque reduce los costes energéticos y de mantenimiento de oficinas, y no hay que realizar tantos desplazamientos al Parlamento
 - b. Reduce la contaminación
 - c. Ha influido en la elección de mi lugar de residencia
 - d. Facilita la conciliación
 - e. Me genera malestar por la exposición continuada a la pantalla, el sedentarismo y la sensación de poca desconexión
 - f. Provoca aislamiento
 - g. Dificulta el intercambio de información y el contacto con otras personas del equipo de trabajo
 - h. Dificulta la promoción laboral
 - i. Muy en desacuerdo
 - ii. En desacuerdo
 - iii. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - iv. De acuerdo
 - v. Muy de acuerdo
17. ¿Crees que mujeres y hombres hablan en igual medida en las reuniones?
- a. Sí
 - b. No, los hombres predominan
 - c. No, las mujeres predominan
 - d. No procede (no se hacen reuniones)
18. ¿Con qué frecuencia has vivido alguna de estas situaciones en el Parlamento? Valorar en una escala del 0 (nunca) al 10 (muy frecuentemente) [Ayuda: Recuerda: 0 es “nunca” y 10 es “muy a menudo”]
- a. Te interrumpen en una reunión
 - b. Se comenta tu indumentaria o tu físico
 - c. Otra persona se apropia de tus ideas o de tu trabajo
 - d. Se comentan o se cuestionan tus opciones personales (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, modelo familiar, etc.)



- e. Hay normas o reglas informales que afectan negativamente a tu participación
 - f. Faltan recursos o información para llevar a cabo tu tarea
 - g. Se hacen bromas o comentarios machistas
 - h. Se hacen chistes o comentarios LGBTI-fóbicos
 - i. Se hacen bromas o comentarios racistas o xenófobos
 - j. Se hacen bromas o comentarios por motivos de discapacidad
 - k. Se hacen bromas o comentarios por motivos de religión
19. ¿Estas situaciones han sido denunciadas?
- a. Sí
 - b. No
20. [Si han respondido No] ¿Por qué razón?
21. Con motivo de tu trabajo en el Parlamento, ¿tienes relación con los diputados/as?
- a. Sí
 - b. No
22. [Si han respondido Sí] Valora cómo se relacionan los diputados/as contigo, en una escala del 0 (nada) al 10 (mucho) [Ayuda: Recuerda: 0 es “poco frecuentemente” y 10 es “muy frecuentemente”] (Solo pueden introducirse valores enteros en estos campos.)
- a. Distante
 - b. Cordial
 - c. Autoritaria
23. En qué medida tienes conocimiento del Plan de igualdad de género del Parlamento de Cataluña 2020-2023?
- a. Sé que existe
 - b. Conozco alguna acción que se lleva a cabo
 - c. Lo he leído y conozco las acciones que se llevan a cabo
 - d. No lo conozco
24. ¿En qué medida tienes conocimiento de los siguientes aspectos?
- a. El espacio web “Parlamento y género”
 - b. [Si han respondido Personal funcionario (interino y de carrera)] La persona que es responsable del despliegue del Plan de igualdad de género de su centro gestor
 - c. La Oficina de Igualdad en el Parlamento
 - i. Sé que existen
 - ii. Sé cómo acceder / contactar
 - iii. No tengo conocimiento de ellos
25. ¿Con qué frecuencia crees que se tiene en cuenta la perspectiva de género en el trabajo del Parlamento, entendiendo la perspectiva de género como la consideración de las necesidades, intereses o prioridades de las mujeres y los hombres como igualmente valiosos? Valorar en una escala del 0 (nunca) al 10 (muy frecuentemente) [Ayuda: Recuerda: 0 es “nunca” y 10 es “muy a menudo”]
- a. En el trabajo de las comisiones
 - b. En los debates en el Pleno
 - c. [Si han respondido Personal funcionario (interino y de carrera)] En las posiciones adoptadas por tu grupo o subgrupo parlamentario
 - d. En el funcionamiento de las estructuras del Parlamento



- e. En los horarios de trabajo del Parlamento
 - f. En la comunicación del Parlamento
26. ¿Tu trabajo en el Parlamento tiene relación con el procedimiento legislativo o presupuestario?
- a. Sí
 - b. No
27. En cuanto a la Guía para incorporar la perspectiva de género en el trabajo parlamentario
- a. La conozco, pero no la uso
 - b. La conozco y la uso; la encuentro útil
 - c. La conozco y la uso, pero no la encuentro útil
 - d. No la conozco
28. ¿Has realizado formación en alguno de estos aspectos en los últimos cuatro años?
- a. Igualdad de género
 - b. Derechos de las personas LGBTI
 - c. Prevención de la violencia machista y la LGBTI-fobia
 - d. Transversalidad de género en el procedimiento legislativo y presupuestario
 - e. Promoción del liderazgo
- i. Sí
 - ii. No
29. [Si responden No a alguna de las opciones anteriores] ¿Por qué motivos?
- a. No se me ha ofrecido ninguna
 - b. Las formaciones que se han ofrecido ya las había realizado
 - c. Las formaciones que se han ofrecido no han sido de mi interés
 - d. No he podido hacer ninguna por motivos de agenda
- i. No se me ha ofrecido
 - ii. Las que se han ofrecido ya las había realizado
 - iii. Las que se han ofrecido no han sido de mi interés
 - iv. No he podido hacer ninguna por motivos de agenda
30. ¿Del 0 (nada) al 10 (mucho) cómo de necesaria crees que es cada acción en el Parlamento de Cataluña? [Ayuda: Recuerda: 0 es “nada” y 10 es “mucho”.]
- a. Ofrecer más formación sobre igualdad de género y los derechos de las personas LGBTI
 - b. Ofrecer más formación para mejorar habilidades que me permitan aumentar mi capacidad de influencia
 - c. Aumentar las medidas de conciliación
 - d. Realizar más acciones para la prevención, la detección y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género
 - e. Adecuar los espacios para hacerlos más accesibles e inclusivos
- i. 1. Nada necesaria
 - ii. 2
 - iii. 3
 - iv. 4
 - v. 5. Muy necesaria



31. ¿Has presenciado los siguientes actos cometidos contra alguna mujer del Parlamento?

- a. Actos de violencia psicológica (insultos, desprecio, humillación)
 - b. Actos de violencia física (golpes, empujones, pellizcos, etc.)
 - c. Actos de violencia sexual (peticiones explícitas y no deseadas de carácter sexual, tocamientos, miradas insistentes no deseadas, etc.)
 - d. Actos de violencia simbólica (menoscabar las opiniones de las mujeres en la toma de decisiones o los espacios de debate, darles un trato condescendiente, interrumpir su turno de palabra, cosificarlas, hacer bromas sexistas, etc.)
- i. Sí, contra diputadas
 - ii. Sí, contra consejeras
 - iii. Sí, contra asesoras de los grupos parlamentarios
 - iv. Sí, contra trabajadoras de los partidos o trabajadoras que asisten a miembros del Gobierno
 - v. Sí, contra trabajadoras de empresas contratadas por el Parlamento
 - vi. Sí, contra mujeres periodistas
 - vii. Sí, contra mujeres comparecientes
 - viii. Sí, contra otras mujeres
 - ix. No

32. ¿Has presenciado los siguientes actos cometidos contra personas del Parlamento?

- a. Actos de violencia simbólica (menoscabar las opiniones de las personas trans o de las personas con una orientación sexual no heterosexual en la toma de decisiones o los espacios de debate, darles un trato condescendiente, interrumpir su turno de palabra, hacer bromas homófobas, etc.)
 - b. Actos de violencia psicológica por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género (insultos, desprecio, humillación)
 - c. Actos de violencia física por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género (golpes, empujones, etc.)
- i. Sí, contra diputados/as
 - ii. Sí, contra consejeros/as
 - iii. Sí, contra asesores/as de los grupos parlamentarios
 - iv. Sí, contra trabajadores/as de los partidos o trabajadores/as que asisten a miembros del Gobierno
 - v. Sí, contra trabajadores/as del Parlamento
 - vi. Sí, contra periodistas
 - vii. Sí, contra comparecientes
 - viii. Sí, contra otras personas
 - ix. No

33. ¿Has vivido algún tipo de discriminación directa o indirecta por algún rasgo personal en el Parlamento de Cataluña?

- a. Sí
- b. No

34. [Si han respondido Sí] ¿Por qué pretexto?

- a. Sexo o género
- b. Orientación sexual, identidad de género o expresión de género
- c. Origen, raza o color de piel



- d. Edad
- e. Discapacidad
- f. Religión
- g. Otros

35. ¿Sabes si el Parlamento de Cataluña dispone de mecanismos para prevenir, detectar y abordar casos de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé

36. [Si han respondido Sí] ¿Crees que estos mecanismos son adecuados?

- a. Sí
- b. No

37. [Si han respondido No] Por qué motivo no lo son?

38. ¿Sabrías a quién dirigirte si te encontraras en una situación de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género?

- a. Sí
- b. No

39. Has sufrido alguna situación de acoso en el trabajo en el Parlamento? [Ayuda: Ten en cuenta que este cuestionario es anónimo. Tu respuesta aquí no inicia ningún proceso de denuncia. En caso de que quisieras denunciar una situación de acoso, deberías dirigirte al órgano competente.]

- a. Sí
- b. No

40. [Si han respondido Sí] ¿Le has denunciado?

- a. Sí
- b. No

41. [Si han respondido No] Nos podrías decir por qué motivo no lo has denunciado?

- a. Otros
- b. No sabía dónde hacerlo
- c. No me siento acompañado/a para hacerlo
- d. Tengo miedo a sufrir represalias

42. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones estás más de acuerdo con relación a la igualdad de género en el Parlamento de Cataluña?

- a. La igualdad entre hombres y mujeres es un hito ya alcanzado en el Parlamento de Cataluña
- b. La igualdad entre hombres y mujeres en el Parlamento de Cataluña se logrará a lo largo de los próximos años
- c. Son necesarios muchos cambios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento de Cataluña

43. [Si han respondido La igualdad entre hombres y mujeres en el Parlamento de Cataluña se logrará a lo largo de los próximos años, o Se necesitan muchos cambios para lograr la igualdad entre mujeres y hom-



bres en el Parlamento de Cataluña] ¿Qué cambios crees que son necesarios?

44. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones estás más de acuerdo con relación a la diversidad en el Parlamento de Cataluña (personas LGBTI, personas racializadas, personas con discapacidad, etc.)?

- a. La diversidad es un hito ya alcanzado en el Parlamento de Cataluña
- b. La diversidad en el Parlamento de Cataluña se logrará a lo largo de los próximos años
- c. Son necesarios muchos cambios para lograr la diversidad en el Parlamento de Cataluña

45. [Si han respondido La igualdad entre hombres y mujeres en el Parlamento de Cataluña se logrará a lo largo de los próximos años, o Se necesitan muchos cambios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento de Cataluña] ¿Qué cambios crees que son necesarios?

46. Pregunta final: Añade los comentarios que creas que pueden complementar los aspectos tratados en este cuestionario sin aportar datos personales o información que permita identificarte. En el caso de que los haya, para garantizar tu intimidad, se borrarán.





