

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023

MEMÒRIA DEL COMPLIMENT DELS EIXOS DEL PLA
2021



PARLAMENT DE CATALUNYA

Resum executiu	5
Introducció	7
Desplegament de les accions del pla d'igualtat.	8
Eix 1. La igualtat d'accés	8
OE 1.1. Millorar la representativitat social del Parlament	8
OE 1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contractació i promoció del personal	11
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	11
OE 2.1. Garantir la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament	11
OE 2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'organització del Parlament	12
Eix 3. La perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària	17
OE 3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari	17
OE 3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	18
Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere	21
OE 4.1. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció legislativa	21
OE 4.2. Transversalitzar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la funció supervisora	22
Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament	23
OE 5.1. Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais	23
OE 5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació.	23
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla	29
OE 6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat	29
Annex 1. Indicadors del pla d'igualtat	31
Annex 2. Proposta de programa de lideratge i empoderament de les dones joves	42
Annex 3. Normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball	44
Annex 4. Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere	60
Annex 5. Compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament	85
Annex 6. Títols adquirits per la Biblioteca al 2021 en matèria de gènere	86
Annex 7. Pressupost i perspectiva de gènere	88
Annex 8. Formació	91
Annex 9. La identitat de gènere als formularis	98

Annex 10. Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari	99
Annex 11. Guia sobre l'Holocaust	186
Annex 12. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones	257
Annex 13. Procediments selectius 2021	259
Annex 14. Delegacions de vot a les sessions plenàries	260

Resum executiu

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

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

Aquesta memòria recull les iniciatives dutes a terme durant el 2021 per al desplegament de les accions del Pla.

En l'àmbit de l'**eix 1, la igualtat en l'accés**, el 13 de gener de 2021 va entrar en vigor la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou per primera vegada l'obligatorietat dels partits polítics de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista.

Durant el 2021 es va fomentar la composició paritària dels tribunals de selecció, i es va aconseguir que el 83,3% dels tribunals fossin paritaris. Finalment, també dins l'eix 1, es van fomentar les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari i es va convidar les universitats a tenir present l'objectiu d'apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats a l'hora de seleccionar l'alumnat que participarà en el programa de pràctiques.

En l'àmbit de l'**eix 2, la igualtat en la capacitat d'influència**, es va aplicar per primer cop, a l'inici de la legislatura, el 2021, l'obligació de fer públic si els diputats i les diputades subscriuen una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament psicològic o sexual.

També durant el 2021 es va aprovar el protocol per a casos d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

D'altra banda, des de l'àmbit de l'Administració, es va aprovar per primera vegada una norma de teletreball al Parlament. També es van incorporar clàusules de desempat en els processos de selecció resolts el 2021 en què, en cas d'empat, s'establia que es resoluria a favor de l'aspirant del gènere menys representat, que en tots aquests casos era el gènere femení.

Amb relació a l'**eix 3, el pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària**, es va tornar a constituir a l'inici de la catorzena legislatura el Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG), grup impulsor del desplegament del Pla d'igualtat coordinat per la vicepresidenta primera. També es va acordar que aquest òrgan es renovés a l'inici de cada legislatura.

Així mateix, el 2021 es va modificar la relació de llocs de treball per dotar de personal l'Oficina d'Igualtat, que s'havia creat prèviament amb una decisió de la Mesa del desembre del 2020. Així, l'Oficina d'Igualtat va incorporar una plaça de tècnic o tècnica d'igualtat, que es va dotar de manera temporal al llarg del 2021, i una plaça de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, que es va dotar provisionalment mitjançant una comissió de serveis.

Pel que fa a l'eix 4, *la producció legislativa amb perspectiva de gènere*, es va aprovar al maig del 2021 la [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#), que recull pautes, estructures, eines i processos per incloure aquesta perspectiva en els treballs de la cambra i en les funcions legislativa i de control de l'acció del Govern.

En l'àmbit de l'eix 5, *la igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament*, durant el 2021 es van augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament, a través de l'explicació de l'evolució de la presència de dones diputades i dels càrrecs de la Mesa, del context històric del moviment sufragista i del dret de vot de les dones a Catalunya i arreu, i de l'explicació de l'existència del Pla d'igualtat, així com dels principals actes organitzats pel Parlament en l'àmbit dels drets de les dones, dels drets LGBTI i de la igualtat de gènere.

Es va incorporar, així mateix, la perspectiva de gènere als tallers que s'organitzen per a alumnes de primària, secundària, batxillerat i formació professional, mitjançant la simulació de l'elaboració d'una llei sobre aquest àmbit, i es va dedicar l'edició del 2021 de la Setmana del Parlament Universitari, la simulació que organitza el Parlament per a estudiants universitaris, a la tramitació d'un projecte de llei en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

També durant el 2021 es va habilitar una sala d'al·letament a la planta baixa del Palau del Parlament, que es va condicionar com un entorn còmode i íntim per al·letar o treure's llet i que disposa d'un canviador de bolquers i d'un cubell per llençar-hi els usats.

Finalment, amb relació a l'eix 6, *posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat*, es designen al llarg del 2021 les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament.

Introducció

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

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

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

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

Aquesta memòria s'elabora en compliment de l'acció 6.1, és a dir, amb l'objectiu de ser un instrument de seguiment i, així, permetre l'avaluació posterior. En particular, el document recull les iniciatives dutes a terme durant el 2021 per al desplegament de les accions del Pla i els indicadors per a avaluar-ne el grau d'aplicació.

Desplegament de les accions del pla d'igualtat

Durant l'any 2021, en compliment dels objectius establerts en el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, s'han dut a terme les accions que es descriuen a continuació:

Eix 1. La igualtat d'accés

OE 1.1. Millorar la representativitat social del Parlament

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

Durant el 2021 no s'han incorporat canvis en la legislació per fer efectives les llistes cremallera. Malgrat tot, alguns partits ho regulen de manera interna.

Dels partits polítics amb representació al Parlament, el Partit dels Socialistes de Catalunya, Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, la Candidatura d'Unitat Popular, Catalunya en Comú i Podem tenen normes internes vigents, sigui en els estatuts sigui en reglaments específics per a la convocatòria electoral del 2021, per a les quals estaven obligats a elaborar llistes cremallera.

D'altra banda, Ciutadans ha alternat candidats per sexe a les deu primeres posicions de la seva llista per a la circumscripció de Barcelona.

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

Aquesta mesura no està establerta en el marc normatiu vigent el 2021. No obstant això, el Partit dels Socialistes de Catalunya, Esquerra Republicana, la Candidatura d'Unitat Popular, Catalunya en Comú i Podem regulen aquesta qüestió a la seva normativa interna.

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

Durant el 2021 no s'ha revisat la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, per a incloure disposicions que promoguin la introducció de quotes de gènere, protocols contra l'assetjament o plans d'igualtat en els partits polítics. De totes maneres, el 13 de gener de 2021 va entrar en vigor la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou l'obligatorietat dels partits polítics «de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants, o bé persones que sense estar-hi afiliades tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin».

Al desembre del 2021, en compliment d'aquesta normativa, els següents partits amb representació parlamentària tenien vigents protocols contra l'assetjament sexual:

- [Partit dels Socialistes de Catalunya](#)
- [Esquerra Republicana](#)
- [Junts per Catalunya](#)
- [Candidatura d'Unitat Popular](#)
- Catalunya en Comú
- Ciutadans

A banda, els següents partits tenen vigents plans d'igualtat:

- [Partit dels Socialistes de Catalunya](#)
- [Esquerra Republicana](#)
- Catalunya en Comú
- Ciutadans

Addicionalment, durant el 2021, Junts per Catalunya va iniciar el procés per elaborar un pla d'igualtat.

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

Es mantenen actualitzats els següents dossiers informatius:

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

Recull el recompte de dones i homes titulars de les candidatures de les formacions polítiques que han obtingut representació parlamentària de totes les convocatòries electorals al Parlament de Catalunya. Dins de cada convocatòria electoral, la informació està ordenada per circumscripció i per partit polític.

[Núm. 2- Les dones al Parlament de Catalunya](#)

Recull el recompte de diputats i diputades a l'inici de cada legislatura i les ordena en taules i gràfics amb la vocació d'observar l'evolució de la presència i representativitat de les dones.

A.1.5. Promoure les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari (grups parlamentaris i Administració parlamentària), amb l'objectiu d'apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats.

Amb l'objectiu d'apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats, en totes les comunicacions amb els responsables de pràctiques de les universitats s'ha inclòs el següent text:

Us volem informar que el Parlament va aprovar el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, amb l'objectiu que el Parlament incorpori transversalment la perspectiva de gènere. En aquest sentit, l'eix 1.5 del Pla concreta accions encaminades a «promoure les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari (grups parlamentaris i Administració parlamentària), amb l'objectiu d'apropar el Parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats». Per això, en la mesura del possible, voldríem que tinguéssiu en compte els objectius del Pla d'igualtat en la valoració dels estudiants que han d'accedir a l'oferta de pràctiques al Parlament i que des de la vostra facultat també col·laboréssiu a fer-lo possible.

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

La Mesa del Parlament proposa un programa de lideratge i empoderament destinat a dones joves similar al que funciona al Parlament d'Escòcia amb el nom *Young Women Lead* (Annex 2).

El programa hauria d'incidir d'una manera directa en altres eixos de desigualtat, com la classe social, la raça i l'origen, la identitat de gènere, l'orientació sexual i la diversitat funcional.

Pel que fa a la perspectiva de gènere, el programa tindria com a objectius:

- Promoure la igualtat efectiva pel que fa a l'accés a la institució i obrir-ne les portes a les diverses realitats de dones joves del país.
- Connectar les dones joves amb la Generalitat com a institució.
- Donar veu en la política a les dones joves.
- Inspirar les dones joves perquè esdevinguin líders i models dins les seves comunitats (mentoria).
- Donar a conèixer als diputats i diputades realitats que els poden ser relativament desconegudes (mentoria inversa).
- Facilitar la participació de les entitats de dones en la construcció de l'agenda del país.

El programa es faria anualment, hi participarien aproximadament trenta dones de menys de trenta anys i hauria de garantir sempre la interseccionalitat social a fi de representar la realitat de tot el territori.

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

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

Dels sis procediments de selecció i provisió de llocs de treball que es van resoldre el 2021, en el 83,3% dels casos la composició dels tribunals de selecció va comptar amb un mínim del 40% de dones i en el 66,6% va comptar amb un mínim del 50% de dones.

En total, 14 dones i 13 homes van formar part d'aquests tribunals:

Procediment	Tipus procediment	Tribunals	
		Homes	Dones
Concurs temporal consultor/a tècnic/a	Selecció	3	2
Borsa treball analista programador/a	Selecció	2	3
Borsa treball tècnic/a explotació de sistemes	Selecció	2	3
Cap de l'Àrea de Gestió de les Transcripcions	Provisió	2	1
Concurs específic assessor/a lingüístic/a responsable de llenguatge juridico-administratiu	Provisió	1	2
Concurs oposició lliure uixer/a	Selecció	3	3

Eix 2. La igualtat
en la capacitat
d'influència

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

A.2.3. Promoure una composició paritària en els càrrecs dels grups parlamentaris, i amb la presència d'almenys una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu.

El Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar té regulat als estatuts del seu partit el principi de democràcia paritària, segons el qual en qualsevol procés d'elecció i en el cas que es presenti una candidatura completa de la totalitat de llocs a cobrir, la presentació d'aquesta candidatura s'ha d'atenir als criteris de paritat, sempre que la realitat organitzativa ho permeti.

De totes maneres, tot i que la resta de grups parlamentaris no tenen mecanismes sistematitzats ni cap normativa interna vigent per assegurar la paritat en els càrrecs, en alguns casos la paritat s'assegura a la pràctica.

A 31 de desembre de 2021, en 5 dels 8 grups parlamentaris, com a mínim una dona ocupava el càrrec de presidenta o de portaveu. Malgrat tot, només en 2 grups parlamentaris una dona ocupa la presidència.

D'altra banda, el 12 de març de 2021 es va iniciar la catorzena legislatura amb la presència de 4 dones a la Mesa, que està composta per 7 membres. Els tres grups parlamentaris que tenen més d'una persona que els representa a la Mesa, estan representats com a mínim per una dona. Cal destacar, també, que la presidència i les dues vicepresidències estan ocupades per dones.

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

S'han introduït clàusules de gènere en un dels sis processos de selecció resolts durant el 2021, amb el següent text:

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

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

Malgrat no haver introduït aquest criteri com a requisit als Estatuts del règim i el govern interiors (ERGI) per tal d'assegurar una paritat en la composició del Consell de Personal, les dues candidatures que es van presentar a les eleccions del 2021 es van constituir seguint criteris que asseguraven una presència mínima del 50% de dones candidates. Una de les candidatures estava composta de 6 dones i 3 homes i l'altra per 5 dones i 4 homes.

El Consell de Personal es va constituir el 21 d'abril de 2021 amb 6 dones i 3 homes.

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

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

Durant el 2021 els supòsits de delegació de vot s'han ampliat de manera excepcional a causa de la pandèmia de covid.

Amb relació al supòsit de delegació per permís de paternitat, el 2021, un diputat del Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar i dos diputats del Grup Parlamentari d'En Comú Podem van fer ús d'aquest permís i van delegar el seu vot durant el permís.

En els grups parlamentaris d'Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar i Ciutadans, no es va donar la circumstància, durant el 2021, de poder fer ús d'aquest permís ni d'aquesta modalitat de vot.

No es disposa de dades per a la resta de grups parlamentaris.

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

S'ha elaborat un informe sobre l'hora de finalització dels plens, per identificar quins plens acaben més tard de les set de la tarda. Al llarg del 2021, un 31% dels dies de sessió plenària la sessió va acabar més tard de les set.

Plens celebrats						
Sessió		Data	Tipus	Reunió	Hora final	> 19 h
1	1	12.03.2021	Ordinària	1	12:58	0
2	2	26.03.2021	Ordinària	1	21:48	1
	3	30.03.2021		2	14:26	0
3	4	29.04.2021	Ordinària	1	20:08	1
4	5	13.05.2021	Específica	1	9:44	0
5	6	13.05.2021	Ordinària	1	19:59	1
6	7	20.05.2021	Ordinària	1	19:11	1
	8	21.05.2021		2	13:45	0
7	9	02.06.2021	Ordinària	1	19:58	1
	10	03.06.2021		2	13:18	0
8	11	16.06.2021	Ordinària	1	18:37	0
	12	17.06.2021		2	18:49	0
9	13	07.07.2021	Ordinària	1	18:59	0
	14	08.07.2021		2	21:02	1
10	15	20.07.2021	Ordinària	1	17:29	0
	16	21.07.2021		2	18:31	0
	17	22.07.2021		3	19:40	1
11	18	29.07.2021	Ordinària	1	20:34	1
12	19	28.09.2021	Específica	1	17:58	0
	20	29.09.2021		2	17:30	0
	21	30.09.2021		3	18:55	0
13	22	30.09.2021	Específica	1	19:06	1
14	23	05.10.2021	Ordinària	1	18:36	0
	24	06.10.2021		2	18:40	0
	25	07.10.2021		3	20:05	1
15	26	19.10.2021	Ordinària	1	17:45	0
	27	20.10.2021		2	17:52	0
	28	21.10.2021		3	19:02	1
16	29	02.11.2021	Ordinària	1	18:24	0
	30	03.11.2021		2	18:55	0
	31	04.11.2021		3	18:45	0
17	32	17.11.2021	Ordinària	1	18:47	0
	33	18.11.2021		2	19:15	1
18	34	22.11.2021	Ordinària	1	22:10	1
19	35	30.11.2021	Ordinària	1	18:08	0
	36	01.12.2021		2	18:46	0
	37	02.12.2021		3	18:47	0

Plens celebrats						
Sessió	Data		Tipus	Reunió	Hora final	> 19 h
20	38	14.12.2021	Ordinària	1	18:47	0
	39	15.12.2021		2	18:12	0
	40	16.12.2021		3	10:31	0
	41	17.12.2021		4	13:55	0
21	42	23.12.2021	Ordinària	1	18:27	0
Total						13
Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda						31%

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

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

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

L'any 2021 es va aprovar una norma de teletreball no vinculada a la pandèmia de Covid-19. Aquesta norma estableix els llocs de treball que permeten teletreballar (amb els percentatges màxims de dies de teletreball) i els llocs que no permeten dur a terme el teletreball per les característiques pròpies de la feina (*Annex 3*).

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

Durant el 2021, els grups parlamentaris Socialistes i Units per Avançar, Esquerra Republicana, Junts per Catalunya, Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar, En Comú Podem i Ciutadans tenen vint modalitats de teletreball per al personal del seu grup parlamentari.

A.2.19. Aprovar un protocol contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de consultes.

El 21 de desembre de 2021, la Mesa del Parlament va aprovar el Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (*Annex 4*).

El protocol inclou mesures cautelars i sancions, i estableix el marc d'actuació per gestionar conductes d'assetjament, ja sigui assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere. L'objectiu és erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit del Parlament. El protocol es dirigeix al personal de l'Administració i dels grups parlamentaris, diputats i diputades, membres del Govern, periodistes que cobreixen la informació parlamentària i compareixents, entre altres.

A.2.20. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, perquè la signin els diputats i diputades en el moment de recollir l'acta.

Els diputats i diputades del Parlament sorgit de les eleccions del 14 de febrer de 2021 van haver de fer públic, per primera vegada, si subscrivien una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament psicològic o sexual.

Al web del Parlament, a la fitxa de cada diputat i diputada, es publica aquesta informació. Un 91,8% dels diputats i diputades de la cambra va signar la declaració a l'inici de la legislatura.

Grup parlamentari	Nre. de diputats i diputades	Diputats i diputades que signen la declaració	Percentatge
PSC-Units	33	33	100%
ERC	33	33	100%
JxCat	32	32	100%
VOX	11	0	0%
CUP-NCG	9	9	100%
ECP	8	8	100%
CS	6	6	100%
Grup Mixt	3	3	100%

La declaració de compromís de tolerància zero està inclosa en el Dossier dels diputats i es pot signar en qualsevol moment de la legislatura (*Annex 5*).

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

A principis de 2021, es va publicar a la pàgina web del Parlament la notícia sobre l'existència i publicació al *Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya* (BOPC) del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere:

[El Parlament ja disposa dels protocols per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i psicològic](#)

També es va crear una pàgina permanent al web ([Pla d'igualtat - Parlament de Catalunya](#)) i a la intranet, amb l'enllaç al protocol.

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

Durant el 2021 el Parlament va oferir els següents cursos en l'àmbit de la prevenció de la violència masclista i la LGTBI-fòbia:

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

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya va organitzar aquesta jornada, adreçada al personal del Parlament, per donar a conèixer els protocols vigents per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució

de situacions d'assetjament psicològic, laboral i altres discriminacions a la feina i per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat sexual. A aquestes jornades hi van assistir 5 persones, totes elles dones.

→ Agressors i mites: factors psicosocials de les violències masclistes

Aquest microcurs va ser organitzat per l'Institut Català de les Dones i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i es va realitzar en forma de microcàpsules que van permetre, a professionals que no treballen directament en aquest àmbit, comprendre millor com abordar les violències masclistes i aprofundir en els trets que defineixen l'agressor i en els factors sociocomunitaris que mitifiquen les violències masclistes. En aquest curs hi van participar 4 homes i 5 dones.

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

Aquest microcurs va ser organitzat per la Direcció General d'Igualtat i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, amb l'objectiu de difondre el protocol que cal seguir per evitar situacions de discriminació del col·lectiu LGBTI+ pel que fa al gènere, l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere. A aquest curs hi van assistir 14 dones i 6 homes.

→ Jornada «Gestió d'eines per al foment de la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya»

Aquesta jornada va ser organitzada pel Parlament per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia i va tenir un total de 71 assistents, 24 homes i 47 dones. El curs va abordar els diferents tipus de violències masclistes, així com les idees preconcebudes amb relació a la masculinitat tòxica.

D'altra banda, el Parlament també va posar a disposició del personal el següent curs, encara que no hi va haver assistència per part del personal:

→ Acompanyament al desenvolupament de plans d'acció per a la prevenció de la violència institucional

Aquest curs va ser organitzat per l'Institut Català de les Dones i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb l'objectiu de donar a conèixer el context legal en què s'emmarca la Llei 17/2020, amb èmfasi en la violència institucional.

Títol del curs	Assistents	
	Homes	Dones
Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual	0	5
Microcurs: Agressors i mites: factors psicosocials de les violències masclistes	4	5
Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+	6	14
Jornada «Gestió d'eines per al foment de la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya»	24	47
Acompanyament al desenvolupament de plans d'acció per a la prevenció de la violència institucional	0	0

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

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

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

El 6 de juliol del 2021 es va constituir el Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG) del Parlament de la XIV legislatura, que està coordinat per la vicepresidenta primera, Alba Vergés. Al maig del 2021, la Mesa va acordar que aquest òrgan, que vetlla pel compromís per la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit parlamentari i pel compliment del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, es renovés a l'inici de cada legislatura.

Tots els grups parlamentaris signants del compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament poden formar part del grup de treball, que té previst reunir-se trimestralment.

Durant el 2021, el GTEG es va reunir una vegada per establir la prioritització de tasques i constituir-se amb els següents membres:

- Alba Vergés, vicepresidenta primera i coordinadora del GTEG
- Raúl Moreno, diputat del GP Socialistes i Units per Avançar
- Jenn Diaz, diputada del GP d'Esquerra Republicana
- Judit Toronjo, diputada del GP de Junts per Catalunya
- Eulàlia Reguant, diputada del GP de la Candidatura d'Unitat Popular
- Mercè Espasa, assessora del GP d'Esquerra Republicana
- Mercè Arderiu, lletrada de l'Administració parlamentària
- Francesc López, tècnic assessor de la Presidència
- Laura Orenga, representant del Consell de Personal
- Victoria Prada, tècnica d'igualtat

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

Durant l'any 2021, la Biblioteca del Parlament va incorporar 710 documents, dels quals 37 van ser llibres que tracten sobre igualtat de gènere i diversitat sexual. Això representa un 5,21% del total d'adquisicions de llibres en paper al 2021. El cost de la compra d'aquests 37 llibres va ser de 887,69 euros. Els títols adquirits per la Biblioteca al 2021 en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual es poden consultar a l'Annex 6.

La Biblioteca també ofereix accés a publicacions electròniques des de diferents plataformes i editorials, entre les quals es troben publicacions en matèria d'igualtat i diversitat sexual (Aranzadi, La Ley, QMemento, Tirant en línia, Vlex), a bases de dades en línia que proporcionen estadístiques oficials en l'àmbit de gènere (INE, Idescat, Eurostat, UNdata) i a biblioteques especialitzades (OMS, Dialnet, etc.).

L'any 2021, la Biblioteca ha catalogat i fet difusió de 4 noves revistes:

→ *Boletín de igualdad en el empleo*

→ *Dones Dossier*

→ *Duoda: Papers de treball*

→ *Femeris : revista multidisciplinar de estudios de género*

L'any 2021, la Biblioteca del Parlament també va exposar a les vitrines una selecció de llibres sobre els drets de les dones.

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

La Biblioteca del Parlament forma part del Catàleg Collectiu de les Universitats Catalanes (CCUC), juntament amb la Biblioteca de Catalunya, les biblioteques de 10 universitats catalanes, l'Ajuntament de Barcelona i 65 biblioteques especialitzades de diferent dependència orgànica, entre elles la Biblioteca de l'Institut Català de les Dones, amb la qual es manté una col·laboració fluïda.

D'altra banda, DIXIT també forma part de CCUC. DIXIT és el Centre de documentació de serveis socials, que compta amb un fons especialitzat en temàtica LGTBI, amb més de cinc milions de títols, i coopera amb la Xarxa de Biblioteques Especialitzades de la Generalitat (BEG).

El Parlament també rep mensualment el butlletí de l'Institut Català de les Dones (ICD), centre que forma part del CCUC i de les BEG.

Finalment, el Parlament també té un conveni amb la fundació DIALNET de la Universitat de La Rioja per accedir als seus continguts i proporcionar continguts del Parlament que puguin ser d'interès per als usuaris de DIALNET.

Això significa que el Parlament té accés al fons bibliogràfic de totes aquestes biblioteques sense necessitat d'adquirir obres que ja hi consten, atès que es poden sol·licitar mitjançant el préstec interbibliotecari i posar a disposició dels membres de la cambra i de l'Administració parlamentària.

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

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

El 8 de juny del 2021, la Mesa ampliada va aprovar la modificació de la relació de llocs de treball del Parlament de Catalunya (BOPC 56/XIII) per crear el llocs de treball de tècnic o tècnica d'igualtat i de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, adscrits a l'Oficina d'igualtat, prèviament creada mitjançant una modificació dels ERGI del 14 de desembre de l'any anterior ([BOPC 762/XII](#)).

La plaça de tècnic o tècnica d'igualtat es va dotar de manera temporal durant el 2021 amb personal interí. El 28 de juliol del 2021, la Mesa del Parlament va acordar la convocatòria d'un concurs oposició per proveir la plaça de manera definitiva, que no es va resoldre fins el 2022.

El 25 de novembre del 2021, mitjançant una resolució de Secretaria General, es va convocar un procediment intern per proveir temporalment

i amb caràcter d'urgència un lloc de treball de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, mitjançant el sistema de comissió de serveis, que no es va resoldre fins el 2022.

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

El punt 7.3 de la [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#) indica que en l'avantprojecte del pressupost del Parlament s'hi ha d'incloure una anàlisi de la bretxa salarial de gènere (*Annex 7*).

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

→ La bretxa salarial al Parlament de Catalunya, inclosos tant el personal de l'Administració parlamentària com els diputats i diputades, se situa en el 3,53%.

→ La bretxa salarial entre els diputats i diputades se situa en el 2,67%.

→ La bretxa salarial del personal al servei del Parlament se situa en l'1,40%.

→ La bretxa salarial en el personal eventual és del 6,78%.

→ En els funcionaris de carrera, el grup A1 presenta una bretxa salarial del 17,55%. En canvi, el grup A1 del personal interí presenta una bretxa negativa del 5,58%.

→ En els funcionaris de carrera, el grup C2 presenta una bretxa de l'1,80%. En els interins no hi ha bretxa salarial.

A.3.12. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del Parlament en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, incloent-hi formació competencial especialitzada per al lloc de treball.

Durant el 2021, a banda dels cursos i jornades llistats en el marc de l'acció 2.22, el Parlament ha ofert la següent formació (*Annex 8*):

→ Imatges per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquest curs va ser organitzat conjuntament per la Direcció General de Funció Pública i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) amb l'objectiu d'identificar el sexisme en les imatges i superar els estereotips de gènere sexistes en la comunicació. Per aquest formació es van rebre 5 sol·licituds, totes elles de dones, però l'EAPC no en va admetre cap.

Títol del curs	Assistents	
	Homes	Dones
Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual	0	5
Microcurs «Agressors i mites: factors psicosocials de les violències masclistes»	4	5
Acompanyament al desenvolupament de plans d'acció per a la prevenció de la violència institucional	0	0
Imatges per a la igualtat efectiva de dones i homes	0	0
Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+	6	14
Jornada «Gestió d'eines per al foment de la igualtat de gènere al Parlament de Catalunya»	24	47

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

Pel que fa als productes documentals, s'ha incorporat:

- L'apartat «Igualtat de gènere» a la [Guia de Recursos d'Estadística](#)
- L'apartat «Igualtat de gènere als parlaments» a la [Guia de Recursos Parlaments](#)
- L'epígraf «Igualtat» al [Butlletí de sumaris](#)

A partir del 2021, en el llistat de la documentació aportada pel Govern que apareix al web del Parlament i que conformen els antecedents dels expedients dels projectes de llei, s'hi han inclòs els informes d'impacte de gènere elaborats per l'Institut Català de les Dones (ICD).

S'han anat actualitzant els següents productes:

- [Dossier temàtic d'igualtat de gènere](#)
- Bibliografia temàtica – [Dona i participació política](#)
- Bibliografia temàtica – [Fons de llibres escrits per/sobre diputades](#)
- [Les dones: lleis, resolucions, mocions, declaracions institucionals i altres](#) (I a XII legislatura)
- [Les dones al Parlament de Catalunya](#)

D'altra banda, per primera vegada, a l'inici de legislatura es va demanar als diputats i diputades informació sobre el gènere, amb un formulari que inclou les caselles «Home», «Dona», «No binari» i «No contesto». Aquesta informació és obligatòria per poder completar la fitxa del diputat o diputada i es pot modificar al llarg de la legislatura (*Annex 9*).

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

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

L'empresa que resulti adjudicatària ha d'aportar el pla d'igualtat o les mesures, segons correspongui, juntament amb la documentació necessària que detalla l'article 150.2 de la Llei de l'Estat 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 (LCSP), com a requisit previ per contractar.

Durant el 2021, es van incloure aquestes clàusules sobre igualtat de gènere en 17 contractes.

Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

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

A.4.2. Impulsar mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les lleis tramitades per les comissions legislatives.

Amb l'objectiu de millorar la inclusió de mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les iniciatives legislatives i d'augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern, el Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar va organitzar diversos cursos, tallers i activitats de sensibilització i formació. Així mateix, el Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Un Nou Cicle per Guanyar va impulsar tres cursos de formació durant el 2021 per als membres i el personal del grup parlamentari.

A.4.3. Preparar un qüestionari, que ha d'omplir cada comissió parlamentària, sobre els objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.

Durant el 2021 es va dissenyar un qüestionari que ha de servir de base per a l'elaboració d'un document on les comissions puguin establir, a l'inici de cada legislatura, els objectius per a la igualtat de gènere, i també l'estratègia, les pràctiques i l'expertesa externa que permetran d'assolir-los en l'àmbit de treball propi de les comissions. La versió final del document constituirà un marc de referència per al treball de les comissions.

Aquest qüestionari s'ha inclòs a la [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#) a què es refereix l'Acció 4.5.

A.4.5. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu.

El 25 de juny del 2021, el Parlament va posar a disposició de tots els diputats i diputades la [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#), que recull pautes, estructures, eines i processos a fi d'incloure aquesta perspectiva en els treballs de la cambra i en les funcions legislativa i de control de l'acció del Govern (*Annex 10*).

La guia, elaborada al final de la XII legislatura per l'actual consellera d'Igualtat i Feminismes, Tània Verge, que va ser consultora del pla d'igualtat, ha estat distribuïda també als equips assessors dels grups i al personal de la cambra.

La guia preveu la creació d'una xarxa, integrada per un diputat o una diputada de cada comissió, que vetlli, en coordinació amb la Comissió d'Igualtat i Feminismes, per aquesta perspectiva en els treballs de la cambra, i, entre altres aspectes, també planteja que les iniciatives legisla-

tives que es tramitin s'acompanyin d'informes d'impacte de gènere i puguin incorporar esmenes de transversalitat de gènere o que s'asseguri l'equilibri entre dones i homes en les compareixences en les comissions. El text també posa exemples de com fer interpellacions o mocions, o el control de pressupostos, tenint present aquesta perspectiva.

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

A.4.7. Augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern duta a terme pel conjunt de les comissions parlamentàries, incloent-hi l'aplicació dels convenis i els tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere.

Tal com s'ha indicat a l'acció 4.2, amb l'objectiu d'augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern i de millorar la inclusió de mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les iniciatives legislatives, el Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar va organitzar diversos cursos, tallers i activitats de sensibilització i formació. Així mateix, el Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular – Un Nou Cicle per Guanyar va impulsar tres cursos de formació durant el 2021 per als membres i el personal del grup parlamentari.

A.4.10. Millorar l'apropament als grups i entitats que treballen pels drets de les dones, del col·lectiu LGBTI i de grups socials en situació de vulnerabilitat perquè puguin actuar com a grups d'interès al Parlament.

La Comissió d'Igualtat i Feminismes, en la sessió tinguda el dia 25 d'octubre de 2021, va aprovar la constitució del Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia amb l'objectiu d'elaborar una diagnosi compartida sobre l'augment de les violències sofertes per persones LGBTI+ per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a Catalunya, i per establir mesures per a la prevenció, detecció i intervenció contra la LGBTI-fòbia en els diferents àmbits on es pot produir tot potenciant el treball en xarxa entre administració pública, entitats socials i professionals en la matèria.

D'altra banda, el 23 de novembre de 2021, [la Mesa del Parlament, un cop escoltada la Junta de Portaveus, va acordar la creació de l'Intergrup de Drets Sexuals i Reproductius.](#)

Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament

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

A.5.2. Habilitar un espai d'al·letament al Parlament, que també estigui disponible per a les visites.

Des del 5 de maig del 2021, el Parlament disposa d'un espai d'al·letament, disponible tant per a diputades i diputats com per a totes les persones que treballen al palau o les que hi siguin de visita o per assistir a un acte.

L'espai és a la planta baixa del palau, s'ha condicionat com un entorn còmode i íntim per al·letar o treure's llet en un ambient relaxat, disposa d'un canviador de bolquers i d'un cubell per llençar-hi els usats i, tal com s'indica a la porta, qui en vulgui fer ús n'ha de demanar les claus. A més, de canviadors de bolquers, també n'hi ha en vuit lavabos del palau.

Amb aquesta nova sala, el Parlament dona una resposta estructural i estable a les necessitats d'al·letament al palau més enllà de les solucions temporals i ad hoc que hi havia hagut fins aleshores, bàsicament per atendre diputades, en especial quan assistien a un ple per votar.

Des de l'habilitació de l'espai d'al·letament, i durant l'any 2021, es va comunicar a totes les persones que visiten el Parlament la possibilitat de disposar d'aquest espai. També s'ha comunicat a les persones invitades als actes institucionals (4) i a altres actes que s'han celebrat presencialment en seu parlamentària (6).

Durant l'any 2021, cap visitant ni participant als actes organitzats en seu parlamentària no ha reservat aquest espai. Pel que fa a diputats, diputades, treballadors o treballadores de la cambra, no s'han recollit dades sobre la utilització d'aquest espai.

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

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

Durant el 2021, s'han adoptat les següents declaracions:

02.06.2021 [Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Mundial contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia](#)

Declaració de condemna dels atacs homòfobs i en suport a les víctimes.

18.08.2021	<u>Declaració de la presidència del Parlament en defensa de les dones i de tots els ciutadans de l'Afganistan.</u> Declaració de la presidenta del Parlament, Laura Borràs, en defensa i solidaritat de les dones i de tots els ciutadans de l'Afganistan.
22.11.2021	<u>Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones</u> Declaració a l'inici del ple amb què la cambra mostra el seu suport a les víctimes i reitera el seu compromís de treballar per erradicar totes les formes de violència contra les dones.

A.5.7. Organitzar anualment actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, incloent-hi les diades asse-nyalades, amb atenció a la diversitat de les dones.

Al llarg del 2021, s'han celebrat els següents actes relacionats amb aquesta acció:

20.05.2021	<u>Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia</u> Acte institucional on la presidenta va destacar el compromís del Parlament en la lluita pels drets del col·lectiu LGBTI i contra l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia, i va fer referència, en aquest sentit, a la Llei 11/2014, aprovada amb aquesta finalitat.
12.07.2021	<u>Setmana del Parlament Universitari (Spuni), la primera totalment paritària</u> La Setmana del Parlament Universitari (Spuni), durant la qual seixanta estudiants van emular la tasca parlamentària i van elaborar una llei d'igualtat de tracte i no discriminació, va tenir, per primera vegada en aquesta simulació, una participació totalment paritària.
22.11.2021	<u>Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones</u> El Parlament també va commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones amb la col·locació de sabates vermelles, prestades per treballadors de la cambra, a l'escala d'honor en record de les víctimes de violència masclista. Cada parell de sabates representava una de les deu dones assassinades a Catalunya durant el decurs de l'any i s'acompanyava d'un plafó informatiu amb el nom de la dona assassinada. Les sabates vermelles es van distribuir per l'escala perquè tots els diputats i diputades, membres del Govern i persones convidades al ple haguessin de passar-hi entremig, traslladant així la idea que la societat no pot esquivar aquesta xacra.

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

Seguint el protocol de dol del Parlament de Catalunya adoptat el 2020, el Parlament de Catalunya reitera el compromís a fer visibles les formes de violència contra les dones i les seves conseqüències i a expressar el rebuig i la condemna absoluta a totes les expressions de violència masclista mitjançant la comunicació del feminicidi en sessió plenària; la convocatòria d'un minut de silenci; la visibilització dels feminicidis mitjançant

la publicació dels noms de les víctimes al tòtem de l'escala d'honor i al web, i l'emissió d'una comunicació de condol a través de les xarxes i d'una nota de premsa.

Durant el 2021, el Ple ha fet un minut de silenci davant la façana del Parlament o dins l'hemicicle per condemnar els següents feminicidis:

24.02.2021 [Leonor](#)

03.06.2021 [Alla](#)

22.07.2021 [Amal](#)

28.09.2021 [Antonella Abigaíl, Pamela, Maria Rosa](#)

02.11.2021 [Maria Isabel](#)

17.12.2021 [Maria Angela](#)

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

Es manté actualitzat l'espai al web del Parlament dedicat a «Parlament i gènere» on s'inclou informació sobre el Pla d'igualtat i el seu desplegament, informació i documentació sobre la presència de les dones al Parlament i l'activitat parlamentària, així com informació rellevant d'actes organitzats pel Parlament en l'àmbit dels drets de les dones, els drets LGBTI+ i l'equitat de gènere.

Els productes documentals enllaçats al web fruit del desplegament del Pla d'igualtat de gènere durant el 2021 són els següents:

→ Apartat «Pla d'igualtat»:

[Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari](#)

→ Apartat «Activitat parlamentària i gènere»:

[Les dones. Lleis, resolucions, mocions, declaracions institucionals i altres \(I a XII legislatura\)](#) (també disponible a la secció de dossiers parlamentaris de la web: [Recursos documentals/Informació sobre l'activitat parlamentària de la cambra catalana](#))

[Bibliografia temàtica: Dona i participació política](#)

[Dossiers temàtics:](#)

— DT núm. 22 - Igualtat de gènere

— DT núm. 26 - Presència de dones en les llistes electorals

→ Apartat «Presència de les dones al Parlament»:

[Les dones al Parlament de Catalunya](#) (també disponible a la secció de dossiers parlamentaris de la web: [Recursos documentals/ Informació sobre l'activitat parlamentària de la Cambra catalana](#), dossier núm. 2)

[Bibliografia temàtica: Fons de llibres escrits per/sobre diputades](#)

A tots aquests materials s'hi pot accedir a través de l'[Espai de documentació de la Comissió d'Igualtat i Feminismes \(CIF\). XIII - XIV legislatura](#) (creat el 2021).

A.5.12. Incorporar informació sobre les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.

La informació sobre la presència de les dones al Parlament es recull al dossier [Les dones al Parlament de Catalunya](#), publicat al web, que inclou dades sobre la composició del Ple, dels grups parlamentaris i l'evolució per a cada circumscripció. Les dades es comptabilitzen a partir del 1980, ja que abans d'aquesta data no hi havia diputades al Parlament.

A.5.13. Dissenyar materials educatius i de difusió de la tasca del Parlament de manera que es faci visible el compromís de la institució en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI i el paper històric de les dones en la política catalana.

Amb l'objectiu de reforçar el compromís de la institució en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI i per destacar el paper històric de les dones en la política catalana, s'han dissenyat i executat els projectes educatius següents:

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

Un dels objectius específics del taller és incorporar la perspectiva de gènere per tal de promoure la igualtat efectiva de nenes i nens i la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI.

Per arribar als objectius de l'activitat, els participants i les participants han de proposar, presentar, pactar i aprovar propostes basades en els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de les Nacions Unides i en la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI, amb una referència especial al Pla d'igualtat del Parlament 2020-2023.

S'exigeix que els càrrecs de portaveu dels grups parlamentaris simulats es distribueixin de manera paritària, s'empodera les participants perquè assumeixin llocs de responsabilitat dins del Govern simulat, i es fomenta també la paritat en el repartiment dels càrrecs de les presidències del Govern i del Parlament simulades.

S'inclou també el Pla d'igualtat del Parlament 2020-2023 als recursos en línia destacats.

→ Taller «Soc diputat / soc diputada» (en línia)

Es tracta d'una simulació del Projecte de Llei de la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones i les nenes.

Per als estudiants i les estudiants de batxillerat i formació professional es proposa el treball d'un text legislatiu vinculat a l'objectiu 5 dels ODS de l'Agenda 2030: «Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes».

El punt 5.5 d'aquest objectiu especifica que cal «vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública» i l'apartat 5.c, que cal «adoptar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per a promoure la igualtat entre els gèneres i l'empoderament de dones i nenes a tots els nivells».

Amb la realització d'aquesta activitat s'estableix una relació directa entre els reptes que tenen els alumnes i les alumnes com a part fonamental de la societat present i futura del segle XXI amb els continguts del taller i l'assoliment dels valors que s'hi treballen: la democràcia; la ciutadania compromesa, responsable i participativa; la igualtat a tots els nivells, i les societats inclusives i no discriminatòries en tots els àmbits.

→ Setmana del Parlament Universitari

La Setmana del Parlament Universitari és un curs de formació de cinquanta hores destinat als alumnes i les alumnes de les universitats de Catalunya, tot i que no s'exclouen altres universitats. Es demana que els portaveus i les portaveus dels grups parlamentaris simulats siguin pari-

taris, i es fomenta també la paritat en el repartiment dels càrrecs de les presidències del Govern i del Parlament simulades.

En l'edició de l'any 2021, la simulació es va fer a partir d'un projecte de llei en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

El nombre de participants en les activitats educatives descrites, durant el 2021, va ser el següent:

Activitat	Nombre de participants 2021
Taller «Soc diputat / soc diputada» (presencial) Primària	1648
Taller «Soc diputat / soc diputada» (presencial) Secundària	1806
Taller «Soc diputat / soc diputada» (presencial) Batxillerat i Formació Professional	124
Taller «Soc diputat / soc diputada» (en línia) Batxillerat i Formació Professional	136
Setmana del Parlament Universitari	95
Total	3809

D'altra banda, també s'han dissenyat els següents materials educatius:

[«Guia pràctica per a saber-ne més» del Dia Internacional de les Víctimes de l'Holocaust](#)

El quadern, adreçat a estudiants de segon cicle de Secundària i de Batxillerat, explica la persecució i el genocidi perpetrat pel nazisme contra el poble jueu, el poble gitano, els presos polítics, amb una atenció especial al cas dels republicans catalans i espanyols, els testimonis de Jehovà, les persones amb discapacitat, les persones LGBTI+ i les dones. En aquest sentit, incorpora la perspectiva de gènere d'acord amb el Pla d'igualtat del Parlament i dedica un capítol a la doble persecució que les dones van patir durant l'Holocaust, pel seu origen o la seva condició i pel fet de ser dones. (*Annex 11*).

A.5.14. Augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament.

Durant les visites al Palau del Parlament, es reforcen les explicacions següents:

→ L'existència de tres presidents del Parlament i cap presidenta de la Generalitat.

→ El fet que la legislatura actual es va iniciar amb la presència de 65 diputades, que representen el 48,1% dels 135 escons. Fins avui, és la cambra més paritària de la història del Parlament de Catalunya.

→ La diferència entre el nombre de diputades de la primera legislatura i el de l'actual, i la seva evolució incompleta cap a la paritat.

→ L'absència de dones al Parlament del 1932 i la impossibilitat d'exercir el dret de vot fins l'any 1933.

→ L'important paper de les sufragistes del segle XX.

→ El fet que hi ha dones al món que no poden ni votar ni ser escollides, i que les que ho poden fer és gràcies a l'esforç reivindicatiu de les dones, en primer terme, i del conjunt de la societat, en segon terme.

→ La visualització dels actes celebrats al Parlament específicament per a dones o amb perspectiva de gènere, com el Parlament de les Dones o l'aprovació del Pla d'igualtat del Parlament 2020-2023.

→ El foment del llenguatge adequat, sota la perspectiva de la igualtat i la diversitat de gènere.

→ En el cas de visites de centres educatius i universitats, el reforç positiu per a animar les noies a ocupar càrrecs públics i de representació.

A.5.17. Reduir la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament.

El Parlament de Catalunya ha escollit 11 persones per ocupar càrrecs d'òrgans institucionals d'acord amb el mandat estatutari i els mandats legals. D'aquestes 11 persones, 4 han estat dones i 7 han estat homes.

Es constata que les propostes que han fet els grups parlamentaris per a les designacions de senadors han complert el criteri de paritat:

Legislatura	Òrgan	Resolució	BOPC	Nom	Gènere	Proposat per
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Assumpció Castellví i Auvi	Dona	JxCat
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Josep Lluís Cleries i González	Home	JxCat
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Manel de la Vega Carrera	Home	GP PSC-Units
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Adelina Escandell i Grases	Dona	GP ERC
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Pau Furriol i Fornells	Home	GP ERC
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Lorena González Dios	Dona	GP PSC-Units
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Antoni Poveda Zapata	Home	GP PSC-Units
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 39 de 20.05.21 p. 3	Josep Maria Reniu i Vilamala	Home	GP ERC

Legislatura	Òrgan	Resolució	BOPC	Nom	Gènere	Proposat per
XIII-XIV	Senat	Resolució 3/XIII del Parlament de Catalunya, per la qual es designen els senadors que han de representar la Generalitat al Senat	BOPC 121 de 04.10.21 p. 7	Eva Granados Galiano	Dona	GP PSC-Units
XIII-XIV	Síndic de Greuges	Resolució 109/XIV del Parlament de Catalunya, per la qual es ratifica la designació de Joan Merelo-Barberà i Gabriel i de Jaume Bosch i Mestres com a membres de l'Equip de Treball del Síndic de Greuges per a la Prevenció de la Tortura i d'altres Tractes o Penes Cruels, Inhumans o Degradants	BOPC 176 de 03.12.21 p. 3	Joan Merelo-Barberà	Home	Síndic de Greuges
XIII-XIV	Síndic de Greuges	Resolució 109/XIV del Parlament de Catalunya, per la qual es ratifica la designació de Joan Merelo-Barberà i Gabriel i de Jaume Bosch i Mestres com a membres de l'Equip de Treball del Síndic de Greuges per a la Prevenció de la Tortura i d'altres Tractes o Penes Cruels, Inhumans o Degradants	BOPC 176 de 03.12.21 p. 3	Jaume Bosch i Mestres	Home	Síndic de Greuges

Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla

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

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

El 2021 es van nomenar els responsables del desplegament del Pla d'igualtat per als següents departaments:

- Assessorament Lingüístic (DAL)
- Comunicació
- Infraestructures (DIES)
- Direcció d'Estudis Parlamentaris (DEP)
- Edicions
- Oficina Administrativa del Gabinet de Presidència
- Gestió Parlamentària
- Informàtica i Telecomunicacions
- Oficina de Contractació
- Oidoria de Comptes
- Relacions Institucionals
- Recursos Humans
- Serveis Jurídics - Secretaria General
- Oficina d'Igualtat

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

A banda de les accions dutes a terme per difondre el Pla d'igualtat a tota la ciutadania mitjançant les accions comunicatives dutes a terme pel Departament de Comunicació, es va crear un espai a la intranet accessible al personal del Parlament i als grups parlamentaris. Aquest espai conté el Pla d'igualtat i la informació rellevant del seu desplegament, així com informació sobre els cursos de formació organitzats en aquesta matèria i la composició i funcionament del Grup de Treball en Equitat de Gènere.

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

Durant el 2021, aquestes són les notícies relacionades amb la difusió del Pla d'igualtat que han aparegut al web i al compte de Twitter del Parlament:

25.06.2021 [El Parlament posa a disposició de tots els diputats una guia que recull eines i processos per legislar amb perspectiva de gènere](#)

Annex 1.

Indicadors del pla d'igualtat

Eix 1.

La igualtat en l'accés

OE.1.1. Millorar la representativitat social del Parlament

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.1.1. Promoure les llistes cremallera, per a garantir que la proporció entre diputats i diputades sigui menor a dos punts percentuals, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.1.a. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades ¹	40%
	I.1.1.b. Revisió de la llei aprovada	No
A.1.2. Estudiar la possibilitat d'establir la paritat de gènere en els caps de llista quan una candidatura electoral presenta, simultàniament, llistes en més d'una circumscripció.	I.1.2. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades	Consulteu l'indicador I.1.1.a.
A.1.3. Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual en els partits polítics, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.3.a. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen pla d'igualtat	44,4%
	I.1.3.b. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen protocol contra l'assetjament sexual	66,7%
	I.1.3.c. Revisió de la llei aprovada	No
A.1.4. Elaborar un dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades en les eleccions al Parlament.	I.1.4.a. Informe elaborat	Sí ²
	I.1.4.b. Proporció de dones en les candidatures electorals dels partits que han obtingut representació	49,5%
A.1.5. Promoure les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari (grups parlamentaris i Administració parlamentària), amb l'objectiu d'apropar el parlament a grups socials que han estat històricament infrarepresentats.	I.1.5.a. Nombre de convenis signats amb universitats	6
	I.1.5.b. Nombre d'estudiants que fan les pràctiques curriculars, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat	Dones: 3 Homes: 3
A.1.6. Crear un programa de mentoria o mentoria inversa entre membres del Parlament i persones de col·lectius infrarepresentats a la cambra.	I.1.6.a. Nombre de convenis signats amb entitats	0
	I.1.6.b. Nombre de persones que participen en el programa de mentoria o de mentoria inversa, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat	0

1. L'estadística s'ha calculat comptant només les llistes proclamades que han obtingut representació parlamentària a la circumscripció on han estat proclamades.

2. Informe inclòs a l'Annex 12.

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.1.7. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció, incloent-hi la valoració dels coneixements i mèrits.	I.1.7.a. ERGI revisats	No
	I.1.7.b. Proporció de concursos que inclouen clàusules amb perspectiva de gènere	0
	I.1.7.c. Nombre de sol·licituds desagregat per sexe	Dones: 202 Homes: 192
	I.1.7.d. Nombre de candidats i candidates aptes	Dones: 35 Homes: 30
	I.1.7.e. Nombre de candidats i candidates amb plaça	Dones: 9 Homes: 4
A.1.8. Establir la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball.	I.1.8. Nombre de dones i homes que han integrat els tribunals de selecció	Dones: 14 Homes: 13
A.1.9. Promoció de la inserció laboral de les persones transgènere en el Parlament.	I.1.9. Nombre de persones transgènere contractades	Dades no disponibles

Eix 2. La igualtat
en la capacitat
d'influència

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.1. Introduir la paritat de gènere com a criteri normatiu en la composició de tots els òrgans de decisió, incloent-hi la Mesa del parlament i les meses de les comissions.	I.2.1.a. RPC revisat	No
	I.2.1.b. Proporció de dones a la Mesa	57,1 %
	I.2.1.c. Proporció de dones a la Junta de Portaveus	46,7 %
	I.2.1.d. Proporció de dones a les Meses de les Comissions	55%
A.2.2. Introduir la paritat de gènere en el nombre de diputats i diputades nomenats per cada grup parlamentari per a formar part de cadascuna de les comissions.	I.2.2.a. RPC revisat	No
	I.2.2.b. Proporció de dones en les comissions parlamentàries	47,8%
A.2.3. Promoure una composició paritària en els càrrecs dels grups parlamentaris, i amb la presència d'almenys una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu.	I.2.3.a. RPC revisat	No
	I.2.3.b. Proporció de dones presidentes dels grups parlamentaris	25%
	I.2.3.c. Proporció de dones portaveus dels grups	50%
A.2.4. Promoure la composició equilibrada ens els càrrecs de responsabilitat amb relació al pes de les dones i els homes en la plantilla.	I.2.4.a. ERGI revisats	No
	I.2.4.b. Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària	55,6%

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.5. Promoure, en igualtat de mèrits, la contractació del personal del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o en el departament corresponent.	I.2.5.a. ERGI revisats	No
	I.2.5.b. Proporció de dones i homes entre les persones contractades	Dones: 6 (54,5%) Homes: 5 (45,5%)
A.2.6. Establir el criteri de paritat de gènere en la composició del Consell de Personal.	I.2.6.a. ERGI revisats	No
	I.2.6.b. Proporció de dones en el Consell de Personal	66,7%

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.7. Ampliar els supòsits per a exercir la delegació de vot, com la inclusió dels membres de la Mesa i d'altres situacions relacionades amb la cura de familiars i la lactància.	I.2.7.a. Revisió del RPC	No
	I.2.7.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Diputades: 971 Diputats: 1105 ³
A.2.8. Promoure la corresponsabilitat entre els diputats, per tal que facin més ús del permís per paternitat i de la delegació de vot corresponent, o d'altres formes d'exercir el vot.	I.2.8.a. Accions informatives dutes a terme (per exemple, l'elaboració d'una circular per a informar tots els diputats i diputades sobre la delegació de vot)	0
	I.2.8.b. Nombre de vegades que s'ha exercit la delegació de vot, desagregat per sexe	Consulteu l'indicador I.2.7.b.
A.2.9. Incloure ajustaments en el calendari de sessions del parlament per tal de facilitar la corresponsabilitat (per exemple, en els períodes de vacances escolars).	I.2.9. Ajustaments fets	0
A.2.10. Limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.	I.2.10.a. Revisió del RPC	No
	I.2.10.b. Nombre de comissions específiques en funcionament per període de sessions	Primer període de sessions: 6 Segon període de sessions: 15
A.2.11. Elaborar periòdicament un informe sobre l'hora d'inici i de finalització dels plens, incloent-hi l'impacte sobre el personal del Parlament afectat.	I.2.11.a. Informes elaborats	Sí
	I.2.11.b. Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda	31%
A.2.12. Adaptar el quadre de permisos i justificacions del personals paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	I.2.12. Quadre actualitzat de permisos i justificacions	No
A.2.13. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.	I.2.13.a. Informació incorporada a la intranet	No
	I.2.13.b. Nombre d'accions de difusió fetes	1
	I.2.13.c. Nombre d'accions fetes per a promoure la corresponsabilitat dels homes	0
	I.2.13.d. Nombre de permisos concedits relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe ⁴	Dones: 5 Homes: 0

3. Consulteu l'Annex 14.

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.2.14. Promoure el teletreball en determinats llocs de treball per al personal del Parlament.	I.2.14.a. Anàlisi feta	No
	I.2.14.b. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe	Dades no disponibles
A.2.15. Promoure el teletreball per al personal assessor de tots els grups parlamentaris.	I.2.15.a. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe	Dones: 25 Homes: 24
	I.2.16.a. Enquestes dutes a terme	No
A.2.16. Dissenyar i executar una enquesta periòdica sobre cultura organitzativa, situacions de discriminació i possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral destinada a diputats i diputades, personal del Parlament i grups parlamentaris, que inclogui també els aspectes obligatoris de les enquestes de clima laboral.	I.2.16.b. Diferències de gènere dels resultats	Dades no disponibles
	I.2.17.a. Elaboració d'un estudi en aquesta matèria, incloent-hi la percepció sobre la temperatura dels espais	No
A.2.17. Integrar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el projecte 'Parlament saludable'.	I.2.17.b. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el projecte «Parlament saludable»	No
	I.2.17.c. Incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el Pla de riscos laborals	No
	I.2.17.d. Nombre de sessions formatives fetes sobre aquesta matèria	0
	I.2.18.a. Codi de conducta revisat	No
A.2.18. Revisar el codi de conducta, el RCP i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.	I.2.18.b. RPC revisat	No
	I.2.18.c. ERGI revisat	No
	I.2.19.a. Codi aprovat	Sí
A.2.19. Aprovar un protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de conductes.	I.2.19.b. Òrgan creat	Sí
	I.2.19.c. Nombre de sol·licituds d'intervenció rebudes	0
	I.2.19.d. Nombre de vegades en què s'ha activat el protocol	0
	I.2.20.a. Existència del document	Sí
A.2.20. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, perquè la signin els diputats i diputades en el moment de recollir l'acta.	I.2.20.b. Inclusió en el dossier del diputat o diputada	Sí
	I.2.20.c. Proporció d'electes que l'han signat	91,8%
A.2.21. Difondre periòdicament el protocol a què fa referència l'acció 2.19 entre els diputats i diputades, el personal del Parlament i el personal dels grups parlamentaris.	I.2.21.a. Elaboració d'una circular sobre el procediment que s'ha de seguir davant de situacions de conductes discriminatòries i d'assetjament	No
	I.2.21.b. Actuacions proactives dutes a terme per a identificar situacions potencials d'assetjament	0
	I.2.21.c. Accions de difusió dutes a terme, incloent-hi les que s'han fet per la intranet	3
	I.2.22.a. Accions formatives dutes a terme	2
A.2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al conjunt del personal del parlament i dels grups parlamentaris.	I.2.22.b. Nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe	Dones: 71 Homes: 34

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.1. Mantenir el Grup de Treball en Equitat de Gènere com a grup de referència, que es renova a l'inici de cada legislatura, orientat a la promoció de les polítiques d'igualtat al Parlament i presidit pel membre de la Mesa del Parlament que tingui assignada la responsabilitat en aquesta matèria o pel president o presidenta del Parlament.	I.3.1.a. Nombre de reunions fetes	1
	I.3.1.b. Nombre i tipus d'accions promogudes	Dades no disponibles
A.3.2. Crear una xarxa de transversalitat de gènere amb les persones que ocupen la presidència o la vicepresidència de les comissions parlamentàries, coordinada per la Mesa de la Comissió d'Igualtat de les persones.	I.3.2.a. Xarxa creada	No
	I.3.2.b. Nombre de reunions de coordinació tingudes	0
A.3.3. Assegurar l'equilibri de gènere en la presència de persones expertes en la matèria de què es tracti o de persones representants de la societat civil en les compareixences de les comissions parlamentàries sens perjudici que la presència d'expertes pugui ser superior en les comissions que promouen els drets de les dones o que reflecteixen àmbits molt feminitzats, com ara infància, salut o educació.	I.3.3. Informes anuals o elaborats al final de la legislatura que documentin la diversitat en el nombre i el tipus de persones compareixents a les comissions parlamentàries	0
A.3.4. Incrementar el nombre de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat que intervenen com a compareixents en comissions parlamentàries.	I.3.4. Proporció de persones expertes en igualtat de gènere i diversitat i nombre total de compareixences	Dades no disponibles
A.3.5. Impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats/des, lletrats/des, assessors/es lingüístics i gestors/es parlamentaris.	I.3.5.a. Inclusió de temari sobre aquesta matèria en les sessions de benvinguda o d'orientació als nous diputats i diputades	No
	I.3.5.b. Nombre de sessions formatives fetes	0
	I.3.5.c. Nombre de participants, desagregat per sexe	0
A.3.6. Ampliar el fons documental de la Biblioteca del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual i d'accés a bases de dades en línia per a poder fer estudis sobre gènere.	I.3.6.a. Nombre de nous recursos adquirits en aquesta matèria	37
	I.3.6.b. Proporció que representen sobre el nombre total de recursos del fons documental	5,2%
A.3.7. Crear una xarxa d'intercanvi d'informació i col·laboració amb el món acadèmic en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat.	I.3.7.a. Xarxa de col·laboració creada	No
	I.3.7.b. Nombre de col·laboracions establertes	0
	I.3.7.c. Xarxa d'intercanvi d'informació creada	Sí
	I.3.7.d. Nombre de convenis amb el món acadèmic establerts per a l'intercanvi d'informació	2

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.3.9. Crear una unitat per a impulsar la igualtat de gènere, sigui una oficina d'igualtat o un organisme equivalent.	I.3.9.a. Estructura creada	Sí
	I.3.9.b. Pressupost assignat	0 €
A.3.10. Elaborar un informe d'impacte de gènere dels ERGI.	I.3.10. Informe d'impacte de gènere elaborat	No
A.3.11. Incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament.	I.3.11. Nombre d'informes d'impacte de gènere sobre el pressupost del Parlament	0
A.3.12. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del Parlament en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, incloent-hi formació competencial especialitzada per al lloc de treball.	I.3.12.a. Nombre de sessions formatives fetes	6
	I.3.12.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica en matèria de gènere	Dones: 71 Homes: 34
A.3.13. Impartir formació per a la promoció del lideratge femení.	I.3.13.a. Nombre de sessions formatives dutes a terme	0
	I.3.13.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica	0
	I.3.13.c. Nombre de personal que ha passat a ocupar posicions de lideratge desagregat per sexe	Dones: 1 Homes: 3
A.3.14. Incloure la perspectiva de gènere en el sistema de recollida de dades i classificació de la informació.	I.3.14.a. Nombre de dades desagregades per sexe	25
	I.3.14.b. Nombre d'indicadors de gènere creats	149
A.3.15. Incloure clàusules sobre igualtat de gènere en els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes, tant en la definició de l'objecte del contracte com en les fases de selecció i licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i subcontractació.	I.3.15. Nombre de contractes que inclouen clàusules de gènere i tipus de clàusules incloses	17
A.3.16. Elaborar un estudi sobre les desigualtats de gènere que es puguin donar en l'espai del Parlament i que afectin col·lectius sense una vinculació laboral directa amb la institució.	I.3.16. Estudi elaborat	No
A.3.17. Signar convenis interparlamentaris o amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista.	I.3.17. Convenis signats	0

Eix 4. La producció legislativa amb perspectiva de gènere

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.4.1. Actualitzar la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, d'acord amb la recomanació de la Unió Interparlamentària de revisar aquest tipus de llei almenys un cop cada 10 anys, seguint les indicacions del Conveni d'Istanbul.	I.4.1. Actualització duta a terme	Sí
A.4.2. Impulsar mesures d'acció positiva en l'àmbit de la igualtat de gènere en les lleis tramitades per les comissions legislatives.	I.4.2. Nombre de lleis aprovades que inclouen mesures d'acció positiva	Dades no disponibles
A.4.3. Preparar un qüestionari, que ha d'omplir cada comissió parlamentària, sobre els objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.	I.4.3.a. Qüestionari elaborat	Sí
	I.4.3.b. Nombre d'objectius d'igualtat de gènere identificats en aquests qüestionaris	Dades no disponibles
A.4.4. Elaborar esmenes de transversalitat de gènere de la Comissió d'Igualtat i Feminismes per a incorporar-les en el treball d'altres comissions parlamentàries, a partir dels informes i les opinions recollides.	I.4.4.a. Informe de seguiment elaborat	No
	I.4.4.b. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere elaborades	0
	I.4.4.c. Nombre d'esmenes de transversalitat de gènere incorporades en el treball de la resta de comissions parlamentàries	0
A.4.5. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el procediment legislatiu.	I.4.5.a. Guia elaborada	Sí
	I.4.5.b. Inclusió de la guia en el dossier del diputat o diputada	Sí
A.4.6. Incorporar els informes d'impacte de gènere (IIG) en totes les iniciatives legislatives que es tramitin, al marge que s'iniciïn com un projecte de llei o una proposició de llei.	I.4.6.a. RPC revisat	No
	I.4.6.b. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis aprovades	5,6%
	I.4.6.c. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis tramitades	5,1%

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.4.7. Augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern duta a terme pel conjunt de les comissions parlamentàries, incloent-hi l'aplicació dels convenis i els tractats internacionals en matèria d'igualtat de gènere.	I.4.7.a. Nombre d'interpel·lacions, mocions i resolucions en matèria d'igualtat de gènere	Dades no disponibles
	I.4.7.b. Nombre de persones expertes en igualtat de gènere que compareixen en comissió	Dades no disponibles

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.4.8. Convocar plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI.	I.4.8. Nombre de plens monogràfics duts a terme	0
A.4.9. Analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en la tramitació del pressupost de la Generalitat i en el seu seguiment.	I.4.9.a. Nombre d'indicacions de transversalitat de gènere fetes	0
	I.4.9.b. Nombre d'indicadors de gènere recollits en l'informe de la Sindicatura de Comptes ⁵	0
A.4.10. Millorar l'apropament als grups i entitats que treballen pels drets de les dones, del col·lectiu LGBTI i de grups socials en situació de vulnerabilitat perquè puguin actuar com a grups d'interès al Parlament.	I.4.10.a. Nombre d'entitats de dones i del col·lectiu LGBTI registrades com a grups d'interès	0
	I.4.10.b. Nombre total de grups d'interès registrats	17

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.1. Habilitar un espai de cura d'infants al Parlament, especialment per als esdeveniments excepcionals però també per les visites.	I.5.1.a. Espai creat	No
	I.5.1.b. Nombre d'esdeveniments coberts per aquest servei	0
	I.5.1.c. Nombre de persones usuàries	0
A.5.2. Habilitar un espai d'al·letament al Parlament, que també estigui disponible per les visites.	I.5.2.a. Espai creat	Sí
	I.5.2.a. Nombre d'usuàries	Dades no disponibles
A.5.3. Augmentar el nombre de lavabos amb una pica individual per a l'ús de la copa menstrual.	I.5.3. Nombre de lavabos amb una pica individual	9
A.5.4. Incorporar canviadors per a nadons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris.	I.5.4. Nombre de lavabos amb canviadors	8
A.5.5. Corregir el biaix de gènere en les obres d'art exposades de manera permanent, per mitjà de noves adquisicions o convenis amb museus i d'exposicions temporals de dones artistes.	I.5.5.a. Nombre de dones i homes autors de les obres exposades	Dones: 6 Homes: 32
	I.5.5.b. Nombre d'exposicions fetes	0

5. [Informe](#) de l'exercici 2019.

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.6. Mantenir les declaracions institucionals fetes pel Parlament amb motiu de les dates més destacades dels drets de les dones i de les persones LGBTI, i ampliar-les a altres dates, i posar atenció també a altres tipus de diversitat.	I.5.6.a. Nombre de declaracions institucionals fetes	0
	I.5.6.b. Nombre de declaracions de la Junta de Portaveus fetes	2
	I.5.6.c. Nombre de declaracions de la Presidència fetes	1
A.5.7. Organitzar anualment actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, incloent-hi les diades assenyalades, amb atenció a la diversitat de les dones.	I.5.7.a. Periodicitat de les sessions dels cicles vigents	No s'ha establert cap periodicitat
	I.5.7.b. Nombre de sessions anuals	3
A.5.8. Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.	I.5.8.a. Acte dut a terme	No
	I.5.8.b. Nombre i tipus de participants	-
A.5.9. Elaborar una estratègia integral de resposta institucional a les situacions de violència masclista que pateixen les diputades a les xarxes socials.	I.5.9. Nombre de mesures de suport adoptades	0
A.5.10. Elaborar un protocol de dol per a l'actuació del parlament davant de femicidis, més enllà de la declaració de condemna que es fa en aquests casos a l'inici de cada ple.	I.5.10. Protocol de dol elaborat	Sí
A.5.11. Ampliar els continguts de l'espai web «Parlament i Gènere» per a difondre l'actuació del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat.	I.5.11.a. Grau d'actualització de l'espai web «Parlament i gènere»	Dades no disponibles
	I.5.11.b. Dades desagregades per sexe de la composició de l'hemicicle, els òrgans de decisió i les comissions actualitzades	Sí
	I.5.11.c. Dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global i per departaments) actualitzades	No
	I.5.11.d. Visibilització al web de les primeres diputades i presidents del Parlament	Sí
	I.5.11.e. Disponibilitat dels enllaços als estudis o els informes publicats pel Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació	Sí
	I.5.11.f. Informació penjada al web sobre la política d'igualtat del Parlament (diagnosi del Pla d'igualtat, Pla d'igualtat, Protocol contra l'assetjament, etc.)	Sí
A.5.12. Incorporar informació sobre les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.	I.5.12. Informació incorporada en la descripció històrica del Parlament que consta en el web	No
A.5.13. Dissenyar materials educatius i de difusió de la tasca del Parlament de manera que es faci visible el compromís de la institució en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI i el paper històric de les dones en la política catalana.	I.5.13. Nombre de materials creats	3

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.14. Augmentar la visibilitat d'aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat en les visites al Parlament.	I.5.14. Nombre d'aspectes incorporats a les visites guiades	9
A.5.15. Habilitar una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics.	I.5.15. Espai habilitat	No
A.5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari del llenguatge per als textos i les comunicacions del Parlament, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.	I.5.16. Recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies, com ara textos juridicoadministratius, textos periodístics i de divulgació, textos protocol·laris, textos d'impuls al Govern i textos normatius.	0

OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.17. Reduir la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament.	I.5.17. Nombre de dones i homes designats	Dones: 4 Homes: 7
A.5.18. Actualitzar la Llei 6/2010, del procediment de designació dels senadors que representen a la Generalitat al Senat, per a incorporar-hi el manteniment de la composició paritària en els casos de substitució durant la legislatura.	I.5.18.a. Revisió de la Llei aprovada	No
	I.5.18.b. Revisió del RPC	No
A.5.19. Reduir la bretxa de gènere amb la concessió de les medalles d'honor del Parlament a persones i entitats que s'hagin distingit per la defensa dels drets de les dones i dels drets de les persones LGBTI.	I.5.19.a. Nombre de dones i homes a qui s'han concedit medalles d'honor	0 ⁶
	I.5.19.b. Tipus d'entitats premiades	Víctimes de la repressió i els col·lectius jurídics que les defensen
A.5.20. Establir una convocatòria de premis per a fomentar l'estudi de la igualtat de gènere i la diversitat en la representació política a les institucions catalanes.	I.5.20.a. Convocatòria establerta	No
	I.5.20.b. Nombre de persones premiades, desagregat per sexe	-

6. L'any 2021 la medalla d'honor es va concedir a títol col·lectiu.

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.6.1. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.	I.6.1.a. Mecanisme de supervisió de les accions creat	No
	I.6.1.b. Nombre d'informes de seguiment elaborats	0
	I.6.1.a. Accions de difusió interna d'aquests informes	0
A.6.2. Assignar un pressupost anual a l'execució del Pla d'igualtat.	I.6.2. Quantitat destinada al Pla d'igualtat sobre el total del pressupost del Parlament	0 €
A.6.3. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament de l'Administració parlamentària.	I.6.3.a. Persones nomenades	14
	I.6.3.b. Nombre de dones i homes	Dones: 13 Homes: 1
	I.6.3.c. Nombre de reunions de coordinació fetes	1
A.6.4. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Parlament.	I.6.4.a. Nombre de reunions informatives fetes	Dades no disponibles
	I.6.4.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes	Dades no disponibles
	I.6.4.c. Accions de difusió des de la intranet	1
A.6.5. Difondre el Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.	I.6.5.a. Nombre de notícies i comunicacions sobre l'adopció i el desenvolupament del Pla d'igualtat aparegudes en els canals de comunicació institucional del Parlament	1
A.6.6. Registrar el Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	I.6.6. Pla d'igualtat registrat	No

Annex 2. Proposta de programa de lideratge i empoderament de les dones joves



PARLAMENT
DE CATALUNYA
1980–2020



PROPOSTA DE PROGRAMA DE LIDERATGE I EMPODERAMENT DE LES DONES JOVES

MOTIVACIÓ

El Parlament de Catalunya aspira a ser un #ParlamentFeminista en què la perspectiva de gènere s'incorpori d'una manera transversal a totes les seves funcions i pràctiques de treball.

Al llarg de la dotzena legislatura la cambra ha treballat amb la convicció que ha de ser un referent en la lluita per la igualtat efectiva de dones i homes i un espai lliure de masclismes. Amb aquest objectiu, ha impulsat el cicle de debats «La igualtat efectiva de dones i homes, un repte de país», el Parlament de les Dones, el debat monogràfic sobre el garantiment dels drets de les dones o el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, de què deriva, entre altres accions, el protocol de dol.

Així mateix, ha treballat per a establir una aliança de parlaments amb perspectiva de gènere juntament amb les cambres d'Escòcia, Gal·les, Flandes i Còrsega.

Arran del treball conjunt amb aquests altres parlaments, i en concret de la posada en comú de bones pràctiques en matèria d'igualtat, es proposa a la Mesa que plantegi a la futura presidència i als membres de la mesa de la tretzena legislatura un programa de lideratge i empoderament de les dones similar al que ja fa temps funciona al Parlament d'Escòcia amb el nom Young Women Lead (<https://www.parliament.scot/gettinginvolved/110670.aspx>).

Aquesta iniciativa, si la propera mesa decideix encarregar-ne als serveis de la cambra el disseny i l'execució, podria esdevenir una eina per a donar compliment a l'acció 1.6 del Pla d'igualtat, que insta la creació d'un programa de mentoria o mentoria inversa entre diputades i diputats i representants de col·lectius infrarepresentats a la cambra.

A més, l'aprovació d'aquest programa estaria directament vinculada a l'objectiu 5 de desenvolupament sostenible de l'Agenda 2030: «Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes.» En un nivell més concret, el punt 5.5 d'aquest objectiu especifica que cal «vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública», i l'apartat 5.c disposa que cal «adoptar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per a promoure la igualtat entre els gèneres i l'empoderament de dones i nenes a tots els nivells».

Gabinet de Presidència

Parc de la Ciutadella, s/n - 08003 Barcelona - presidencia@parlament.cat - 933 046 500

En compliment de la legislació vigent en matèria de protecció de dades, us informem que heu rebut aquest escrit perquè la vostra adreça està inclosa en un fitxer de responsabilitat del Parlament de Catalunya per a ús del Gabinet de Presidència. Les dades no seran cedides a tercers i un cop finalitzat el servei les destruïrem. Podreu modificar o cancel·lar aquest servei adreçant-vos a presidencia@parlament.cat

OBJECTIUS

El programa hauria d'incidir d'una manera directa en altres eixos de desigualtat, com la classe social, la raça i l'origen, la identitat de gènere, l'orientació sexual i la diversitat funcional, i pel que fa en concret a la perspectiva de gènere hauria de:

- Enfortir el compromís del Parlament com a cambra sensible al gènere.
- Promoure la igualtat efectiva pel que fa a l'accés a la institució i obrir-ne les portes a les diverses realitats de dones joves del país.
- Connectar les dones joves amb la Generalitat com a institució.
- Donar veu en la política a les dones joves.
- Inspirar les dones joves perquè esdevinguin líders i models dins les seves comunitats (mentoria).
- Donar a conèixer a les diputades i els diputats realitats que els poden ser relativament desconegudes (mentoria inversa).
- Facilitar la participació de les entitats de dones en la construcció de l'agenda del país.

DESTINATÀRIES

Amb la col·laboració directa del [Consell Nacional de les Dones de Catalunya](#) i el [Consell Nacional de Joventut de Catalunya](#), es pot fer una selecció de participants que garanteixi l'accés al programa a un grup de dones joves que representin la diversitat social del país.

El programa es faria anualment, hi participarien aproximadament trenta dones de menys de trenta anys i hauria de garantir sempre la interseccionalitat social a fi de representar la realitat de tot el territori.

METODOLOGIA

Els serveis de la cambra hauran de presentar a la Mesa una proposta metodològica perquè l'aprovi. Aquesta proposta haurà de ser similar a la d'altres programes vigents, com ara «Empresa i parlamentaris», la Setmana del Parlament Universitari o els de simulació parlamentària adreçats a diversos sectors de la societat, i haurà de comportar la interacció i l'intercanvi de coneixements entre les participants, les diputades i els diputats i els òrgans i el personal de la cambra.

Annex 3.

Normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

Normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal funcionari del Parlament de Catalunya

221-00021/13

APROVACIÓ

Mesa del Parlament, 21.12.2021

Durant els anys 2020 i 2021, la Mesa del Parlament de Catalunya va aprovar dos programes de teletreball d'acord amb els quals es va implantar a l'Administració parlamentària la jornada de treball en la modalitat no presencial mitjançant la fórmula del teletreball per al personal funcionari en el marc de la pandèmia de la covid.

El dit personal ha manifestat la seva satisfacció amb el funcionament d'aquests programes, que li han facilitat la conciliació de la vida laboral i familiar i li han permès de reduir els costos de desplaçament al lloc de treball i assolir més flexibilitat horària, sense que cap d'aquestes mesures n'hagi fet disminuir la productivitat ni l'efectivitat en el lloc de treball, ja que el personal que ha teletreballat ho ha fet adquirint el compromís de respecte al compliment de la jornada i l'horari laborals i de la normativa de protecció de dades.

Per la seva banda, l'Administració parlamentària ha pogut, per mitjà del teletreball, aplicar una mesura que a la vegada té un impacte ambiental, en la salut, en el model organitzatiu, en la cultura del treball, en la conciliació i en l'optimització dels recursos públics, i implica un augment del sentit del deure dels treballadors.

A més, l'Administració parlamentària constata la necessitat de continuar fomentant l'ús de les noves tecnologies de la informació i el desenvolupament d'una administració cada vegada més digital, sens perjudici del respecte a la desconexió digital del personal.

Davant d'aquest fet, la Mesa del Parlament considera pertinent regular, de manera estructural i permanent, la prestació de la jornada laboral en la modalitat no presencial mitjançant la fórmula del teletreball per al personal funcionari de l'Administració parlamentària, i també identificar els llocs de treball susceptibles de teletreball segons les funcions que tenen assignades, que seran les que en determinaran les possibles modalitats de desenvolupament.

En aquestes normes s'han tingut en compte tant l'experiència acumulada pel Parlament durant la vigència dels programes de teletreball com també la d'altres administracions com la Generalitat de Catalunya, que en el Decret 77/2020, del 4 d'agost, impulsat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.

De conformitat amb el que disposa l'article 5 dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i vist que s'ha seguit el tràmit que aquests estableixen amb relació a l'òrgan de representació del personal del Parlament, fent ús de les competències que li atribueixen els dits Estatuts, la Mesa del Parlament

Acorda:

1. Aprovar les normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal funcionari al servei de l'Administració parlamentària, que consta en l'annex 1.
2. Aprovar la llista dels llocs de treball no susceptibles d'ésser exercits en la modalitat de teletreball, que consta en l'annex 2, i la dels llocs de treball que sí que ho són en un 20% de la jornada laboral, que consta en l'annex 3.

Annex 1. Normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal funcionari del Parlament de Catalunya

1. Objecte

L'objecte d'aquestes normes és regular la jornada de treball en la modalitat no presencial de teletreball per a la prestació de serveis pel personal funcionari de l'Administració parlamentària que ocupa llocs de treball susceptibles d'ésser exercits a distància i sense requerir una presència constant a la seu del Parlament.

2. Finalitat

La modalitat de teletreball té com a finalitat aconseguir més eficàcia en la prestació dels serveis, mitjançant una major organització del teletreball amb l'ús de les noves tecnologies i la gestió per objectius, i contribuir a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, juntament amb la disminució dels desplaçaments i l'optimització dels recursos públics.

3. Configuració

3.1. El teletreball és una modalitat de treball que ofereix l'Administració parlamentària en funció de les característiques i les tasques de cada lloc de treball.

3.2. La modalitat de teletreball és voluntària i l'Administració parlamentària no obliga cap funcionari o funcionària a prestar els seus serveis a distància, llevat de les situacions excepcionals que regula l'apartat 11.

4. Definició

4.1. S'entén per *teletreball* la modalitat de treball en virtut de la qual la jornada es duu a terme de manera no presencial mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, la qual cosa fa possible que el personal funcionari que ocupa llocs de treball que admeten aquesta modalitat pugui acollir-s'hi i dur a terme les seves funcions fora del Palau del Parlament.

4.1.1. En la modalitat de teletreball de prestació de serveis, resten garantides les condicions exigides en matèria de prevenció de riscos laborals, de seguretat social, de privacitat i de protecció de dades i confidencialitat.

5. Àmbit d'aplicació

5.1. Aquestes normes s'apliquen al personal funcionari de l'Administració parlamentària sotmès al sistema de control horari que ocupa un lloc de treball no inclòs en l'annex 2 de l'Acord de la Mesa sobre les normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

5.2. El secretari o secretària general pot autoritzar la prestació dels serveis en la modalitat de teletreball al personal funcionari no sotmès al sistema de control horari, al qual s'aplicaran les obligacions del personal que presta els serveis en aquesta modalitat.

6. Principis del teletreball

6.1. El Parlament es reafirma en els principis de l'Acord marc europeu sobre el teletreball, del 16 de juliol de 2002, pel que fa als aspectes següents:

- El caràcter voluntari i reversible del teletreball.
- El principi d'igualtat de tracte entre el personal que opta per la modalitat de teletreball i el que opta per la modalitat presencial, comparables en tot el que afecta les condicions d'ocupació i, en concret, els drets de formació i promoció professional i l'exercici de drets col·lectius.
- La responsabilitat empresarial amb relació a la protecció de dades, el respecte a la vida privada i la intimitat del personal en la modalitat de teletreball i la protecció de la seguretat i la salut.
- El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té dret a la desconexió digital i se li ha de garantir, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la intimitat personal.

6.2. El Parlament considera que el teletreball pot ésser una eina complementària per a optimitzar l'espai disponible al Palau del Parlament per mitjà de proves pilot d'ús d'espais compartits.

7. Requisits per a prestar els serveis en la modalitat de teletreball

7.1. Pot prestar el servei en la modalitat teletreball el personal funcionari sotmès al sistema de control horari que ocupa un lloc de treball susceptible d'ésser exercit en règim de teletreball i que, per tant, no es troba inclòs en l'annex 2 de l'Acord de la Mesa sobre les normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball i té un pla personal de teletreball.

7.2. Els funcionaris de nova incorporació o els funcionaris que estan duent a terme llurs tasques de manera presencial poden prestar el servei en la modalitat de teletreball sempre que:

a) Ocupin un lloc de treball susceptible d'ésser exercit en règim de teletreball i que, per tant, no està inclòs en l'annex 2 de l'Acord de la Mesa sobre les normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat del teletreball.

b) Estiguin en situació de servei actiu i hagin exercit les funcions del lloc de treball en la modalitat presencial el temps suficient per a tenir prou autonomia per a dur-les a terme en la modalitat no presencial. A aquest efecte, s'estableix un període de treball presencial de com a mínim sis mesos i com a màxim dotze per als funcionaris de nova incorporació.

c) Tinguin els coneixements informàtics i telemàtics i teòrics i pràctics suficients per a exercir les funcions del lloc de treball en la modalitat de teletreball.

d) Disposin o es comprometin a disposar, al lloc de teletreball, dels sistemes de comunicació pertinents amb les característiques que defineixi la institució, en funció de la disponibilitat tecnològica i la seguretat dels sistemes, en la data que comenci la modalitat de teletreball.

e) Elaborin un pla personal de teletreball, utilitzant el model adjunt que consta en l'apartat «Sol·licituds i models» d'aquest annex.

f) Es comprometin a respectar i aplicar la normativa i les mesures específiques que es determinin en matèria de prevenció de riscos laborals, de ciberseguretat i de protecció de dades personals i confidencialitat.

7.3. En cas de canvi del lloc de treball per un altre en un centre gestor diferent, s'estableix un període d'adaptació al nou lloc de treball i d'aprenentatge de les noves responsabilitats amb una durada mínima de tres mesos i màxima de sis mesos, en què la prestació dels serveis serà presencial.

7.4. Si s'accedeix a un lloc de treball des d'un altre en què no era possible fer teletreball o no s'estava fent, és aplicable el període d'adaptació al nou lloc de treball i d'aprenentatge de les noves responsabilitats, que té una durada mínima de sis mesos i màxima de dotze mesos, excepte si el cap o la cap del centre gestor considera que abans ja s'han assolit els coneixements, les habilitats i les aptituds necessaris per a fer possible el treball a distància.

7.5. Els terminis i els requisits de l'apartat 7 no són exigibles en els casos en què, per raons excepcionals, resulti necessari prestar la jornada laboral en règim de teletreball, d'acord amb l'apartat 11.

8. Règim general de prestació de serveis en la modalitat de teletreball

8.1. Els llocs de treball que admeten la modalitat de teletreball tenen un percentatge màxim de jornades que es poden fer en format de teletreball en còmput mensual, les quals dependran del tipus de tasques que s'han de dur a terme i de l'atenció directa i la presencialitat necessàries de cada lloc, de manera que s'estableixen dos grans grups:

a) Llocs de treball inclosos en l'annex 3 de l'Acord de la Mesa sobre les normes reguladores de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball. Aquests llocs

admeten la modalitat de teletreball fins a un 20% de la jornada laboral en còmput mensual.

b) Llocs de treball no inclosos en el dit annex 3. Aquests llocs admeten la modalitat de teletreball fins a un 50% de la jornada laboral en còmput mensual.

Aquests percentatges poden augmentar fins al 30% i el 70%, respectivament, els mesos de gener, agost i setembre i durant els períodes entre legislatures, sempre que el servei estigui suficientment cobert tenint en compte els dies de vacances i d'afers personals de la resta de treballadors del centre gestor.

8.2. Els caps dels centres gestors han de determinar les característiques i eventualitats dels llocs de treball per a poder identificar el nombre màxim de dies que cada lloc es pot exercir en la modalitat de teletreball i la seva distribució al llarg del mes, en funció de les necessitats del servei. Aquesta identificació del nombre màxim de dies de cada lloc s'ha de fer per mitjà dels informes semestrals d'evolució del teletreball. S'ha d'escoltar els treballadors afectats i, en la mesura del possible, pactar amb aquests el nombre màxim de jornades que es teletreballen.

8.3. Els caps dels centres gestors, ateses les necessitats organitzatives i funcionals de cada servei, poden modificar i, si s'escau, reduir o augmentar, l'assignació de dies de teletreball, amb el benentès que els percentatges que estableix l'apartat 8.1 són uns llindars màxims.

8.4. En tots els casos, els dies de sessió plenària en què hi hagi reunió al matí i a la tarda el teletreball haurà de tenir un caràcter puntual per als serveis amb una relació directa i presencial amb el desenvolupament del Ple.

8.5. L'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball correspon al director o directora de Govern Interior i, per a sol·licitar-la, s'ha d'emprar el model de sol·licitud adjunt en l'apartat «Sol·licituds i models» d'aquest annex.

9. Teletreball mixt

S'incorpora la possibilitat d'establir el teletreball mixt, és a dir, jornades diàries que combinen el règim de prestació de serveis presencials durant una part de la jornada i de teletreball per a la resta, sempre que es tingui l'acceptació de la persona que teletreballa.

10. Criteris preferents per a autoritzar el nombre màxim de dies de teletreball per lloc de treball

10.1. Si hi ha diversos funcionaris d'un mateix departament o àrea que desitgen prestar el servei mitjançant treball no presencial i no és possible que tots tinguin el nombre màxim de jornades de teletreball, els caps dels centres gestors han de valorar i prioritzar els criteris següents a l'hora d'assignar els percentatges concrets a tots els treballadors:

a) Aspectes relacionats amb la salut laboral:

– Tenir reconegut un grau de minusvalidesa igual o superior al 33% o tenir aquesta consideració en el termes que estableix l'article 1.2 de la Llei de l'Estat 51/2003, del 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

– Tenir una alteració de la salut que afecti la mobilitat, de manera que una disminució dels desplaçaments n'impliqui una millora rellevant, acreditada pel Servei Mèdic del Parlament de Catalunya.

b) Ésser víctima de violència de gènere.

c) Conciliació de la vida familiar i laboral:

– Tenir la cura directa, per raons de guarda legal, d'algun menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no dugui a terme una activitat retribuïda, o d'un familiar o una familiar amb qui convisqui que tingui una malaltia greu continuada.

- Deure d'atendre un familiar o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o un grau més llunyà si hi hagués convivència, per tenir dificultats de mobilitat o patir una malaltia greu continuada acreditada per un informe mèdic.
- Temps i distància del desplaçament del domicili al lloc de treball o dificultat per a accedir a un servei o transport públic.
- Realització d'estudis relacionats amb el lloc de treball.

10.2. Abans del següent informe semestral d'evolució del teletreball, el personal funcionari pot presentar davant el cap o la cap una sol·licitud per a l'emissió d'un informe semestral avançat quan es donin circumstàncies sobrevingudes a causa d'una malaltia, de necessitats relatives a l'assistència i la cura per una malaltia greu de familiars convivents o d'alguna altra circumstància rellevant en matèria de conciliació de la vida personal i laboral.

11. Règim especial de prestació de serveis puntuals en la modalitat de teletreball

11.1. Amb caràcter especial, el secretari o secretària general pot autoritzar, a petició del cap o la cap del centre gestor corresponent i amb la conformitat del treballador o treballadora, la prestació puntual de serveis en la modalitat de teletreball en els casos següents:

- a) Quan per raó d'un permís retribuït o d'un servei fora del centre de treball habitual el desplaçament resulti ineficient. En aquest cas, la jornada restant es pot completar en règim de teletreball.
- b) Quan per necessitats del servei o necessitats organitzatives especials es deriven encàrrecs específics i concrets i sigui més efectiu i adequat recórrer a la modalitat de teletreball.
- c) Quan es produeixin situacions de força major personal o familiar fins al segon grau de consanguinitat, o del cònjuge o la cònjuge o de la parella de fet, en què el teletreball pugui facilitar-ne la solució perquè la presència del treballador o treballadora al domicili és necessària, mentre es mantingui el fet causant que justifica l'exercici d'aquesta modalitat.

11.2. Per a l'autorització del que estableix l'apartat 11.1, s'ha d'emprar el model adjunt en l'apartat «Sol·licituds i models» d'aquest annex.

11.3. Si es declaren episodis ambientals de contaminació o altres situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil o situacions sanitàries, la Mesa del Parlament pot acordar la prestació dels serveis en la modalitat de teletreball, sense necessitat de sol·licitud prèvia i d'acord amb les instruccions que la Secretaria General aprovi a aquest efecte.

12. Informes d'evolució del teletreball

12.1. La persona supervisora del teletreball ha d'emetre un informe d'evolució del compliment dels objectius d'aquesta modalitat i de l'efectivitat de la prestació dels serveis a distància cada sis mesos, l'1 de juny i l'1 de desembre de cada any, de manera que es ratifiquin els dies o el percentatge de jornades que el treballador o treballadora fa, o se'n proposi la reducció o l'ampliació si no en supera els llindars màxims corresponents a cada lloc de treball, d'acord amb el model adjunt en l'apartat «Sol·licituds i models» d'aquest annex.

12.2. Per mitjà de l'informe d'evolució del teletreball, es pot proposar de suspendre la prestació de serveis en la modalitat de teletreball durant un any o de revocar-la si el treballador o treballadora incorre en un dels motius de revocació no automàtics que estableix l'apartat 16.

12.3. Els informes semestrals d'evolució del teletreball són a disposició del Comitè de Seguiment del Teletreball, que actua com a òrgan assessor i consultiu.

13. Drets del personal que presta els serveis en la modalitat de teletreball

13.1. El personal que presta serveis en la modalitat de teletreball té els mateixos drets i deures que la resta de personal del Parlament de Catalunya, sense que hi pugui haver per aquest motiu cap afectació retributiva ni diferència respecte de les oportunitats de formació i de promoció professional ni de cap altre dret reconegut al personal al servei del Parlament.

13.2. El personal que presta serveis en la modalitat de teletreball té dret a la desconnexió digital en els termes que estableix l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i se li ha de garantir, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la intimitat personal.

14. Obligacions del personal que presta els serveis en la modalitat de teletreball

14.1. El personal que s'acull a la modalitat de teletreball té les obligacions següents:

a) Pactar amb el cap o la cap del centre gestor o la persona supervisora la jornada de teletreball i les formes de comunicació directa que li permetin de posar-se a disposició de les persones que li poden encarregar feina. La distribució de les hores de teletreball ha de respectar la franja horària de disponibilitat acordada. La resta de la jornada en règim de teletreball admet una flexibilitat total, respectant les pauses i els descansos entre jornades.

b) Fer els marcatges de control horari corresponents a cada jornada de teletreball per mitjà de la intranet o del sistema telemàtic que habiliti el Parlament.

c) Fer un bon ús de l'equip informàtic del Parlament de Catalunya.

d) Establir connexió mitjançant una xarxa wifi protegida amb contrasenya.

e) Comunicar la relació de tasques que es duen a terme durant les jornades de teletreball per a fer-ne el seguiment, tal com s'hagi acordat amb el cap o la cap.

f) Anar presencialment al Palau del Parlament si cal, per necessitats del servei degudament justificades, amb l'avís previ de com a mínim vint-i-quatre hores.

g) Vetllar per no generar més ròssec horari positiu del que sigui imprescindible i eixugar-lo en períodes aptes per a fer-ho, preferentment els dies assignats de teletreball.

h) Limitar les jornades de teletreball o deixar de fer-ne en el cas que a l'àrea o el departament d'adscripció s'hagin de fer torns per a cobrir les absències per vacances o dies d'afers personals. Durant el mes d'agost, caldrà que s'organitzin uns mínims d'atenció presencial en els àmbits i serveis en què és necessària l'atenció directa.

i) Respectar i aplicar la normativa, les instruccions i les recomanacions sobre ciberseguretat, prevenció de riscos laborals i protecció de dades personals i confidencialitat.

14.2. El Parlament facilitarà als teletreballadors i als càrrecs de comandament l'accés a materials d'autoformació i formació virtual sobre teletreball en matèria de prevenció de riscos laborals, ciberseguretat i seguiment de tasques, i un instrument d'autoavaluació del lloc de treball.

14.3. El compliment dels requisits que estableix l'apartat 14 s'ha de mantenir durant tot el període de temps en què la persona empleada pública presti el seu servei en la modalitat no presencial.

15. Suspensió temporal de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

15.1. Per mitjà d'un informe d'evolució del teletreball, es pot suspendre temporalment l'autorització per a la prestació del servei en la modalitat de treball no presencial per circumstàncies sobrevingudes que afecten el lloc de treball o per necessitats

del servei que justifiquen la mesura, en particular quan no resti coberta l'atenció presencial del servei.

15.2. En el cas que el treballador o treballadora passi a fer cursos presencials en horari laboral, es podrà acordar de suspendre totalment o parcialment la prestació de serveis en la modalitat de teletreball fins que acabin aquests cursos.

15.3. La tramitació del procediment de suspensió de l'autorització de teletreball s'ha de comunicar a la persona afectada i al Comitè de Seguiment del Teletreball. Una vegada acreditades les circumstàncies justificatives, el cap o la cap del centre gestor ha de signar l'informe d'evolució del teletreball en què es motiva la suspensió de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, que s'ha de restringir a la durada del fet causant i no pot ésser superior a sis mesos o al termini que resti fins al proper informe d'evolució del teletreball.

16. Motius de revocació

16.1. L'autorització per a dur a terme a distància les funcions del lloc de treball pot ésser revocada per mitjà d'un informe d'evolució del teletreball per alguna de les causes següents:

a) Per raons organitzatives o necessitats del servei, degudament acreditades i motivades pel cap o la cap o la persona supervisora per mitjà d'un informe d'evolució específic o semestral.

b) Per l'incompliment del teletreballador o teletreballadora dels objectius o els requeriments que estableix el cap o la cap o el director o directora.

c) Pel rendiment insuficient del teletreballador o teletreballadora, degudament justificat, amb una avaluació desfavorable de la persona supervisora quant als objectius fixats.

d) Per no adoptar les mesures preventives recomanades pel servei de prevenció de riscos laborals amb relació al teletreball o negar-se que el personal corresponent dugui a terme les funcions de comprovació del compliment d'aquestes mesures.

e) Per l'incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

f) Per l'incompliment de les regles o condicions que estableixen aquestes normes o per qualsevol altra causa degudament justificada i motivada.

16.2. La revocació és automàtica per les causes següents:

a) Per renúncia del teletreballador o teletreballadora.

b) Per canvi del lloc de treball.

16.3. Per a revocar l'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball per causes no automàtiques, cal donar audiència prèvia a la persona afectada i comunicar la tramitació de la dita revocació al Comitè de Seguiment del Teletreball.

16.4. Abans de produir-se la revocació, el Comitè de Seguiment del Teletreball ha d'exhaurir totes les accions de mediació i assessorament entre les parts.

17. Mitjans tecnològics per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

17.1. El Parlament facilitarà els següents recursos per a exercir les funcions del lloc de treball en la modalitat de teletreball:

- Un ordinador personal apropiat per a les tasques que s'han de dur a terme.
- L'accés a les aplicacions informàtiques del Parlament susceptibles d'ésser executades mitjançant el canal utilitzat.
- Un número de telèfon IP o mòbil.

17.2. L'Administració parlamentària facilitarà elements addicionals com ratolins, auriculars, pantalles addicionals o altres elements anàlegs si el lloc de treball ho requereix. Així mateix, oferirà per a teletreballar les cadires ergonòmiques del Parlament que s'han anat substituint progressivament, però que estan en bon estat i no han estat amortitzades.

17.3. El funcionari o funcionària que vol acollir-se a la fórmula del teletreball ha de disposar d'una línia d'accés a Internet que compleixi les característiques necessàries que defineix la institució i un telèfon de contacte. Les despeses de connexió seran a càrrec de la persona que té autoritzat el teletreball.

17.4. L'Administració parlamentària prestarà el servei de suport en relació amb les eines i els mitjans que posi a disposició de la persona que té autoritzat el teletreball, d'acord amb les guies de servei definides pel Departament d'Informàtica i Telecomunicacions.

17.5. El personal funcionari que presta els seus serveis mitjançant la modalitat de teletreball ha d'emprar, per a dur a terme les tasques, exclusivament l'equipament que la institució li faciliti, el qual ha de fer servir únicament per a la realització del teletreball. Quan finalitzi el període de teletreball, haurà de retornar l'equipament que li hagi proporcionat l'Administració.

18. Protecció de dades personals

La persona que presta els serveis en la modalitat de teletreball ha de complir la normativa en matèria de protecció de dades personals i mantenir la deguda reserva respecte als afers que conegui en els mateixos termes que en la modalitat presencial.

19. Prevenció de riscos laborals

19.1. L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància han de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball.

19.2. El Parlament proporcionarà la formació i la informació necessàries en matèria de seguretat i salut laborals per a evitar els riscos laborals o, si són inevitables, per a minimitzar-los, i disposarà l'aplicació de les mesures preventives que calguin.

19.3. El personal teletreballador ha d'acudir a les sessions informatives obligatòries en què se li indicaran com arranjar el seu lloc de treball fora de les dependències administratives i també les nocions necessàries sobre seguretat i ergonomia als llocs de treball amb pantalles de visualització de dades.

19.4. El personal funcionari acollit a la modalitat de teletreball ha d'aplicar en tots els casos les mesures previstes en l'avaluació de riscos, la formació i la informació facilitada pel servei de prevenció de riscos laborals, tant en els aspectes relatius a la seva activitat, com en els del disseny del lloc de treball.

19.5. El personal teletreballador pot sol·licitar al Departament de Recursos Humans que el servei de prevenció de riscos laborals examini el seu lloc de treball. S'accedirà a aquesta petició quan el servei consideri que es necessària la seva presència domiciliària. En el cas que el servei de prevenció recomani d'adoptar mesures correctores al lloc de treball, llur implantació serà responsabilitat del teletreballador o teletreballadora.

20. Seguiment i avaluació

20.1. El Comitè de Seguiment del Teletreball, format per dos membres del Consell de Personal i dos membres en representació de l'Administració parlamentària, té les funcions d'analitzar el desenvolupament del teletreball, d'ésser informat i escoltat quan aquestes normes ho prevegin i d'assessorar i fer propostes de millora amb relació a la mecànica i la regulació del teletreball. Aquest comitè pot comptar amb la participació de les persones que siguin necessàries en funció de l'assumpte de què es tracti en cada moment.

20.2. La Direcció de Recursos Humans emetrà anualment una avaluació global d'aquestes normes i de la modalitat de prestació de serveis no presencials, que lliurará al Comitè de Seguiment del Teletreball i el Consell de Personal i trametrà a la Mesa del Parlament.

Disposicions transitòries

Primera. Exempció temporal de la presentació de la sol·licitud de teletreball

El personal funcionari que en data del 31 de desembre de 2021 estigui teletreballant no haurà de presentar una nova sol·licitud de teletreball i mantindrà els seus paràmetres de teletreball fins a l'informe d'evolució del teletreball de l'1 de juny de 2022, sens perjudici de l'aplicació dels supòsits de limitació, de suspensió o de revocació si es donen les circumstàncies previstes en aquestes normes.

Segona. Actualització dels plans personals de teletreball

L'1 de maig de 2022, un mes abans del primer informe d'evolució del teletreball, el teletreballador o teletreballadora ha de presentar un pla personal de teletreball adaptat a aquestes normes que reculli l'experiència assolida fins a aquest moment.

Disposicions finals

Primera. Desplegament de les normes reguladores

S'autoritza el secretari o secretària general perquè dicti les instruccions necessàries per a l'aplicació d'aquestes normes, un cop escoltat el Comitè de Seguiment del Teletreball.

Segona. Entrada en vigor

Aquestes normes entren en vigor l'1 de gener de 2022.

Sol·licituds i models

Sol·licitud de prestació de serveis en la modalitat de teletreball

1. Dades de la persona sol·licitant

Cognoms i nom	Denominació del lloc que ocupa
Grup i nivell	Direcció/Departament

2. Sol·licito:

Acol·lir-me a la modalitat de teletreball.

3. Paràmetres de desenvolupament del teletreball

Mitjana de jornades de teletreball: %	Nombre mitjà de dies setmanals:	Es pot teletreballar qualsevol dia? ☐ Sí ☐ No
Les jornades de teletreball són afectades pel Ple: No ☐	Parcialment, perquè se'n redueixen: ☐	Totalment, i no se'n fan: ☐
Existeixen límits tecnològics? ☐ Sí ☐ No	Indiqueu les principals limitacions:	Altres condicionants i motius del nombre de jornades de teletreball:
Data d'inici del teletreball:		

4. Signatura de la persona sol·licitant i del / de la cap de departament

(Signatura de la persona sol·licitant) (Signatura del / de la cap del Departament)

Data: Data:

5. Informe del director o directora de Govern Interior / del secretari o secretària general (en el cas de caps i lletrats)

- ☐ Autoritzo la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.
☐ No autoritzo la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.
Motiu de la denegació:

(Signatura del director o directora de Govern Interior / del
secretari o secretària general)

Data:

DIRECCIÓ DE GOVERN INTERIOR / SECRETARIA GENERAL

Sol·licitud de prestació de serveis puntuals en la modalitat de teletreball

1. Dades del / de la treballador/a

Cognoms i nom Denominació del lloc que ocupa

Grup i nivell Direcció/Departament

2. Dades de la persona que fa la sol·licitud

Cognoms i nom Direcció/Departament

3. Paràmetres actuals de desenvolupament del teletreball

Mitjana de jornades de teletreball: % Nombre mitjà de dies setmanals: Es pot teletreballar qualsevol dia?
☐ Sí
☐ No

Les jornades de teletreball són afectades pel Ple: No ☐ Parcialment, perquè se'n redueixen: ☐ Totalment, i no se'n fan: ☐

Existeixen límits tecnològics? ☐ Sí ☐ No Indiqueu les principals limitacions: Altres condicionants i motius del nombre de jornades de teletreball:

4. Motiu de la prestació puntual de serveis en la modalitat de teletreball

☐ Per raó d'un permís retribuït o d'un servei fora del centre de treball habitual.

☐ Per necessitats del servei o necessitats organitzatives especials.

☐ Per situacions de força major de tipus personal o familiar.

5. Nous paràmetres de desenvolupament del teletreball

Format de teletreball:

Període de teletreball:

6. Signatura del / de la cap de departament i del / de la treballador/a

(Signatura del / de la cap del Departament)

(Signatura del / de la treballador/a)

Data:

Data:

7. Informe del / de la secretari/ària general

☐ Autoritzo la prestació de serveis puntuals en la modalitat de teletreball.

☐ No autoritzo la prestació de serveis puntuals en la modalitat de teletreball.

Motiu de la denegació:

BOPC 205
29 de desembre de 2021

(Signatura del / de la secretari/ària general)

Data:

SECRETARI/ÀRIA GENERAL

Pla personal de teletreball

1. Dades del / de la teletreballador/a

Cognoms i nom	Denominació del lloc que ocupa
Grup i nivell	Direcció/Departament

2. Dades de la persona supervisora

Cognoms i nom	Direcció/Departament	Càrrec
---------------	----------------------	--------

3. Dades del teletreball

Relació de tasques que s'han de dur a terme en la modalitat de teletreball i objectius que s'han d'assolir per a cada tasca.**

Tasques	Objectius

**Exemples de tasques: investigació i recerca; correcció i/o traducció de textos; manteniment, administració i/o programació dels sistemes d'informació; edició de pàgines web, publicacions, materials de difusió i comunicació; gestió de xarxes socials; redacció de normativa (jurídica, econòmica, administrativa o tècnica); elaboració de documents, recursos, materials didàctics i/o multimèdia; disseny de procediments de gestió, processos o circuits; explotació de dades; organització i preparació d'esdeveniments, cursos i/o jornades; introducció de dades i manteniment de bases de dades; tramitació administrativa, etc.

Exemples d'objectius: donar resposta als correus sobre el tema XXX dins d'un període de 2 dies des de la recepció; gestionar els expedients segons l'ordre d'arribada/assignació i informar dels canvis d'estat a l'aplicació XXX; preparar els materials multimèdia segons les planificacions aprovades i reportar-ne els avenços setmanalment, etc.

Mitjana de jornades de teletreball: %	Nombre mitjà de dies setmanals:	Dies habituals de teletreball: ☐ Dilluns ☐ Dimarts ☐ Dimecres ☐ Dijous ☐ Divendres
Teletreball mixt? ☐ Sí ☐ No	Dies de teletreball mixt: ☐ Dilluns ☐ Dimarts ☐ Dimecres ☐ Dijous ☐ Divendres	

Franges horàries de disponibilitat obligatòria per interconnexió i coordinació dins l'horari de permanència obligatòria:

Eines de seguiment periòdic dels objectius de treball:
☐ Cisco Webex ☐ Reunions de coordinació ☐ Correu electrònic ☐ Altres (Indiqueu-les.):

Periodicitat del control:
☐ Diària ☐ Setmanal ☐ Quinzenal ☐ Mensual ☐ Altres (Indiqueu-les.):

4. Declaracions

Com a teletreballador/a, declaro responsablement que em comprometo a respectar i aplicar la normativa i les mesures específiques que es determinin en matèria de prevenció de riscos laborals, les recomanacions d'ús i normes de seguretat que emeti l'organisme competent en matèria de ciberseguretat de la Generalitat de Catalunya, i la normativa i les instruccions i mesures específiques que s'estableixin en matèria de protecció de dades personals i confidencialitat.

Data de formalització del Pla personal de teletreball:

Informe d'evolució del teletreball

1. Dades del / de la teletreballador/a

Cognoms i nom	Denominació del lloc que ocupa
Grup i nivell	Format teòric de teletreball: Fins al 50% ☐ Fins al 20% ☐

2. Paràmetres actuals de desenvolupament del teletreball

Mitjana de jornades de teletreball: %	Nombre mitjà de dies setmanals:	Es pot teletreballar qualsevol dia? ☐ Sí ☐ No
Les jornades de teletreball són afectades pel Ple: ☐ Sí ☐ No	Parcialment, perquè se'n redueixen: ☐	Totalment, i no se'n fan: ☐
Existeixen límits tecnològics? ☐ Sí ☐ No	Indiqueu les principals limitacions:	Altres condicionants i motius del nombre de jornades de teletreball:

3. Conformitat del / de la teletreballador/a al percentatge i nombre de jornades de teletreball

És el/la treballador/a qui ha indicat que no vol teletreballar més jornades? ☐ Sí (En aquest cas, cal la signatura del / de la teletreballador/a.) ☐ No	Percentatge de teletreball: %	Nombre de dies (Si escau):
(Signatura del / de la teletreballador/a)		

Data:

4. Informe de la persona supervisora

Cognoms i nom	Càrrec
Es requereix un nou pla individual de teletreball? ☐ Sí ☐ No	Termini de lliurament
Informo que l'evolució del desenvolupament del teletreball ha estat:	☐ Satisfactòria i es proposa que continuï en els paràmetres actuals. ☐ Plenament satisfactòria i se'n proposa la progressiva ampliació fins a arribar al líndar màxim corresponent al lloc de treball en els termes següents: . ☐ Parcialment satisfactòria i es proposen els canvis següents en les condicions i el nombre de jornades en què es duu a terme el teletreball: . ☐ No satisfactòria i es proposa la suspensió de la prestació dels serveis en la modalitat de teletreball durant el termini de mesos pels motius següents: ☐ Desfavorable i se'n proposa la revocació pels motius següents: .
(Signatura de la persona supervisora)	

Data:

DIRECCIÓ DE GOVERN INTERIOR

**Annex 2. Llocs de treball de l'Administració parlamentària
no susceptibles d'ésser exercits en la modalitat de teletreball**

Centre gestor	Nom del lloc
Direcció de Govern Interior - Departament de Recursos Humans	Uixer/a majordom/a Uixer/a Reforç a l'Àrea de Serveis Generals
Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	Uixer/a especialitzat/ada en identificació Uixer/a responsable del magatzem de material Ajudant/a de magatzem Reforç a la Unitat de Gestió d'Inventari
Departament d'Edicions	Uixer/a responsable del Servei d'Impressió Uixer/a especialista en impressió i gestió de magatzem Reforç al Servei d'Impressió
Departament de Relacions Institucionals	Reforç a la Unitat de Visites i Àrea d'Arxiu

**Annex 3. Llocs de treball de l'Administració parlamentària susceptibles
d'ésser exercits en la modalitat de teletreball fins a un 20% de la
jornada laboral en còmput mensual**

Centre gestor	Nom del lloc
Secretaria General / Oficina de l'Aran / Oficina d'Igualtat	Cap del Gabinet Tècnic de la Secretaria General Secretari/ària d'alt càrrec Secretari/ària del / de la lletrat/ada major Responsable de la Secretaria de Serveis Jurídics Secretari/ària de Serveis Jurídics Gestor/a de Serveis Jurídics
Gabinet de Presidència	Secretari/ària del Gabinet de Presidència
Direcció de Govern Interior – Departament de Recursos Humans	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals Cap de l'Àrea de Serveis Generals Cap de l'Àrea d'Organització i Desenvolupament de Recursos Humans Cap de l'Àrea d'Administració de Recursos Humans Secretari/ària
Direcció d'Estudis Parlamentaris	Uixer/a auxiliar de documentació, arxiu i biblioteca
Direcció d'Informàtica	Secretari/ària
Direcció de Gestió Parlamentària	Gestor/a parlamentari/ària de l'Àrea de Registre i Distribució de Documents
Oïdoria de Comptes i Tresoreria	Secretari/ària
Departament de Relacions Institucionals	Cap de l'Àrea Tècnica de Relacions Institucionals Tècnic/a de relacions institucionals Responsable de visites Responsable de projectes de difusió Secretari/ària Auxiliar de visites i educatiu
Departament de Comunicació	Cap de l'Àrea de Premsa Periodista Tècnic/a de l'audiovisual Cap de l'Àrea de l'Audiovisual Cap de la Unitat Tècnica d'Imatge i So Tècnic/a d'imatge i so Secretari/ària

Centre gestor	Nom del lloc
Departament d'Infraestructures, Equipaments i Seguretat	Arquitecte/a i gestor/a ambiental Responsable d'instal·lacions i climatització Tècnic/a de manteniment Cap de l'Àrea de Vigilància, Identificació i Parc Mòbil Cap de l'Àrea de Gestió de Processos i Equipaments Cap de l'Àrea de Despesa, Contractació i Administració Cap de l'Àrea de Gestió del Manteniment Gestor/a de serveis i sostenibilitat Cap de la Unitat de Compres i Arxiu Cap de la Unitat de Gestió d'Inventari Cap de la Unitat de Seguretat Interior Gestor/a de contractació Secretari/ària
Departament d'Edicions	Secretari/ària
Departament d'Assessorament Lingüístic	Secretari/ària
Oficina de Contractació	Secretari/ària

Annex 4. Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

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

395-00246/13

ACORD

Mesa del Parlament, 21.12.2021

La Mesa del Parlament, en la sessió tinguda el 21 de desembre de 2021, ha aprovat el Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Palau del Parlament, 21 de desembre de 2021

El secretari primer, Ferran Pedret i Santos; la presidenta, Laura Borràs i Castanyer

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

1. Introducció
2. Objectiu
3. Definicions
 - 3.1. Assetjament sexual
 - 3.2. Assetjament per raó de sexe
 - 3.3. Assetjament per raó d'orientació sexual
 - 3.4. Assetjament per raó d'identitat o d'expressió de gènere
4. Tipologies d'assetjament en l'àmbit laboral
5. Àmbit d'aplicació
 - 5.1. Àmbit d'aplicació subjectiu
 - 5.2. Àmbit d'aplicació objectiu i espacial
6. Principis d'actuació
7. Actuacions
 - 7.1. Prevenció
 - 7.2. Sensibilització
 - 7.3. Accions formatives
 - 7.4. Aplicació del Protocol a terceres persones
 - 7.5. Estudis sobre la incidència de l'assetjament
 - 7.6. Detecció precoç
 - 7.7. Declaració de compromís
8. Bases orientadores de l'atenció en les situacions d'assetjament
 - 1a. Perspectiva de gènere
 - 2a. Interseccionalitat
 - 3a. Enfocament basat en els drets humans
 - 4a. Fomentar un ambient de seguretat i privacitat
 - 5a. Principi de confidencialitat
 - 6a. Individualització i neutralitat en l'atenció psicològica
 - 7a. Treballar amb el consentiment informat
 - 8a. Evitar processos de revictimització
 - 9a. Evitar la violència institucional
9. Òrgans que intervenen en el procediment
 - 9.1. Oficina d'Igualtat
 - 9.2. Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament
 - 9.3. Secretaria General
 - 9.4. Mesa del Parlament
 - 9.5. Persona de referència
 - 9.6. Servei extern d'atenció psicològica
10. Procediment d'activació del Protocol
 - 10.1. Recepció de la sol·licitud d'intervenció o de la informació susceptible de denúncia
 - 10.1.1. Persones que poden presentar la sol·licitud d'intervenció
 - 10.1.2. Comunicació
 - 10.1.3. Confidencialitat en el procediment
 - 10.1.4. Incoació d'un expedient disciplinari

- 10.1.5. Suport psicològic durant el procediment
- 10.2. Instrucció
 - 10.2.1. Constatació d'indicis: Oficina d'Igualtat
 - 10.2.2. Investigació: Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament
 - 10.2.3. Establiment de la sanció: Secretaria General
- 11. Mesures cautelars i sancions
 - 11.1. Mesures cautelars
 - 11.2. Imposició de sancions
 - 11.3. Règim sancionador aplicable
 - 11.3.1. Personal de l'Administració parlamentària
 - 11.3.2. Diputats
 - 11.3.3. Assessors dels grups parlamentaris i membres de partits polítics que venen al Parlament a exercir les seves funcions
 - 11.3.4. Membres del Govern que no tenen la condició de diputat
 - 11.3.5. Assessors i personal que acompanya els membres del Govern de la Generalitat
 - 11.3.6. Periodistes
 - 11.3.7. Persones que acudeixen al Parlament
 - 11.3.8. Personal d'empreses externes
- 12. Recuperació i reparació de les víctimes
 - 12.1. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la recuperació
 - 12.2. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la reparació
- 13. Informació als òrgans del Parlament
- 14. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol
- 15. Referències normatives
 - 15.1. Normativa catalana
 - 15.2. Normativa estatal
 - 15.3. Normativa europea
 - 15.4. Normativa internacional
 - 15.4.1. Organització de les Nacions Unides
 - 15.4.2. Organització Internacional del Treball
 - 15.4.3. Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'Assemblea General en la resolució 34/180, del 18 de desembre de 1979

1. Introducció

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic internacional i europeu reconegut en múltiples instruments jurídics internacionals, que la consideren inclosa en les condicions personals que han de ser objecte de protecció junt amb la resta de drets humans. En aquest sentit, tal com indiquen diverses resolucions i declaracions internacionals com la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (coneguda per la sigla en anglès CEDAW) o el Conveni d'Istanbul, les violències masclistes vulneren d'una manera extrema els drets fonamentals de les dones.

Així mateix, és important assenyalar el compromís adquirit pels governs d'erradicar les violacions flagrants dels drets més bàsics de les dones i promoure canvis a escala nacional mitjançant l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides. Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) en què es basa l'Agenda 2030 es vinculen especialment als drets humans. Una de les dimensions clau del desenvolupament sostenible és la situació de les dones i les nenes. L'objectiu 5 anuncia el propòsit d'aconseguir, abans de l'any 2030, la igualtat entre els sexes i d'empoderar les dones i les nenes. Concretament, en el context d'aquest objectiu, es tenen en compte, d'una manera explícita, el fet de vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública, i també el fet d'adoptar i enfortir polítiques i lleis adequades orientades a promoure la igualtat entre els sexes i l'empoderament de dones i nenes a tots els nivells.

Malgrat tots els esforços, és patent que encara es vulneren els drets de les dones i de les persones del col·lectiu LGBTI+ i que encara estan afectades per múltiples discriminacions.

El dret fonamental de la igualtat és un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista.

La discriminació contra les dones i les persones del col·lectiu LGBTI+ viola els principis d'igualtat de drets i de respecte de la dignitat humana, i dificulta la participació de les dones, en les mateixes condicions que els homes, en la vida política, social, econòmica i cultural del seu país, que constitueix un obstacle per a l'augment del benestar de la societat i de la família i que entorpeix el ple desplegament de les possibilitats de les dones per a prestar servei al seu país i a la humanitat.

La violència masclista afecta les dones en tots els aspectes de la seva vida i el món de la política no n'és una excepció, ans al contrari. És fonamental vetllar pel compliment de les garanties que permetin que l'activitat política no sigui coartada per causa d'assetjament en el si del Parlament o allà on es desenvolupin les seves activitats relacionades.

Tot i l'impacte que el sexisme, el masclisme, la misogínia i l'assetjament produeixen en les víctimes, en el respecte dels drets fonamentals i de la dignitat humana i en el bon funcionament de la democràcia, aquests comportaments es banalitzen i, sovint, es converteixen en el preu que han de pagar les dones per ser presents en política. Així mateix, és possible que aquestes conductes s'adrecin contra les treballadores en l'espai parlamentari, en l'activitat política i laboral que s'hi duu a terme o als llocs on es produeix l'activitat parlamentària.

El sexisme i la violència contra les dones i les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ en l'àmbit de la política afecten els fonaments de la democràcia: interfereixen en el dret de les dones a participar d'una manera plena i igual en la vida política i a expressar les seves opinions; limiten els seus drets de vot i d'optar a càrrecs públics i, en darrera instància, soscaven la representativitat i la legitimitat de les institucions.

Tant el sexisme com l'assetjament sexual estan tan arrelats en el sistema mateix que moltes dones polítiques i persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ no són conscients de ser víctimes d'aquestes violències o no hi posen aquesta etiqueta. Altres opten per no denunciar actes de sexisme, d'assetjament sexual o per orientació sexual, expressió o identitat de gènere, ja que això perjudicaria la seva posició política o els seus partits polítics. Malgrat tot, els darrers anys, s'ha fet palesa, gràcies a l'acció de diversos moviments o per la denúncia de casos d'assetjament, la necessitat específica de regular contra les violències que es perpetren en l'àmbit polític, sigui perquè els actors que hi intervenen en formen part sigui perquè tenen lloc en els àmbits i funcions de l'esfera política.

Els parlaments no són espais lliures de violència. Malgrat l'entorn de silenci que acompanya totes les formes de violència que s'hi produeixen, els parlaments són centres de treball on es produeixen desigualtats de gènere i on els biaixos i les discriminacions han estat naturalitzats per la mateixa composició desequilibrada de dones i homes en la política, tal com exposava l'eina de diagnosi del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.

Precisament, davant d'aquestes particularitats, cal un marc específic d'abordatge d'aquestes violències, que passa, necessàriament, per la dotació d'un protocol, així com de polítiques públiques de prevenció, abordatge i reparació, tal com indica el Pla d'igualtat del Parlament. La manca d'aquesta visió específica, el fet que no tots els partits polítics s'hagin dotat d'instruments específics a nivell intern i la disparitat de criteris i de mitjans per a combatre l'assetjament provoquen un biaix en les possibilitats de fer aflorar els casos que es perpetren, i també en el tractament que s'ofereix a les persones que en són víctimes.

L'estudi regional elaborat el 2018 per l'Assemblea Parlamentària i la Unió Interparlamentària sobre sexisme, assetjament i violència contra les dones en els par-

laments d'Europa¹ mostra que el 46,9% de les diputades que van formar part de l'estudi havien rebut amenaces de mort, de violació o de violència física; el 58,2% havia estat objecte d'atacs sexistes a les xarxes socials; el 67,9% havia estat objecte de comentaris relacionats amb el seu aspecte físic o basats en estereotips de gènere; el 24,7% havia patit violència sexual, i el 14,8% havia patit violència física. Les conclusions revelen uns nivells alarmants de sexisme, d'assetjament sexual i de violència masclista als parlaments nacionals, així com una manca generalitzada d'informació i de mecanismes adequats per a denunciar la violència, protegir les víctimes i sancionar els autors.

El Parlament de Catalunya, atenent el que estableixen l'Estatut d'autonomia i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, va aprovar, al gener del 2020, el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, amb l'objectiu d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere a la cambra, és a dir, de promoure, d'una manera activa, la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI+ en el conjunt de les seves actuacions. L'acció 2.19 del Pla preveu aprovar un protocol contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de consultes.

L'aprovació de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i, en concret, del nou article 8 *ter*, relatiu a la recerca i el debat públic sobre la violència masclista en la vida política, va posar la base per a esmenar la situació de les dones en l'exercici de la política institucional, les quals, a diferència de les dones d'altres centres de treball, no estaven protegides legalment en el marc laboral.

En aquest sentit, l'apartat setè de l'article 5 de la Llei 5/2008, en la redacció donada per la Llei 17/2020, tipifica la violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones com la que té lloc en espais com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Aquest mateix apartat de la Llei també especifica que quan aquesta forma de violència masclista ocorre en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé una forma de violència institucional.

Totes les formes de violència masclista, en els parlaments i arreu, violen la dignitat de les persones i els drets fonamentals establerts pels instruments internacionals i poden causar danys o patiment físic, sexual, psicològic o socioeconòmic. De fet, aquestes violències creen un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu per a les persones que les pateixen, i perpetuen la desigualtat de gènere i els estereotips.

Així mateix, les diferències entre els protocols existents o l'absència d'aquests protocols introdueixen un biaix profund en l'atenció, l'abordatge i la reparació de casos segons la pertinença o l'adscripció a un grup o subgrup parlamentari o altre, per la qual cosa cal un protocol que compensi aquestes mancances, que anivelli les situacions i marqui un consens.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és establir el marc d'actuació per a gestionar conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit del Parlament de Catalunya, així com en l'exercici de l'activitat professional i política de les persones que hi treballen o hi interactuen o com a conseqüència d'aquesta activitat.

1. Unió Interparlamentària (UIP) i Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa (APCE), 2018. ISBN: 978-92-9142-725-3 <Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe | Inter-Parliamentary Union (ipu.org)>

El marc general d'actuació d'aquest protocol és la prevenció de les conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit d'actuació del Parlament de Catalunya. En aquest sentit, estableix pautes d'actuació per a eliminar els elements que faciliten aquestes conductes amb l'objectiu de millorar-ne la detecció, possibilitar-ne la resolució i facilitar la reparació de les persones afectades.

Els objectius específics són:

- a) Aplicar estratègies de sensibilització.
- b) Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- c) Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- d) Designar un òrgan específic independent per a la investigació de casos, i també per a l'atenció de les víctimes.
- e) Fomentar un acord de mínims respecte de les violències que sigui signat per tots els grups parlamentaris.
- f) Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- g) Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que s'estableixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedeix, en cap cas, que les persones implicades o el mateix Parlament de Catalunya emprenguin les accions legals oportunes, facilitant-los l'accés i l'acompanyament a la justícia formal, especialment en els casos més greus.

3. Definicions

3.1. Assetjament sexual

L'assetjament sexual és, segons la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. També es pronuncia en aquest sentit la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en la redacció donada per la Llei 17/2020, que determina que l'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Aquesta conceptualització també es dona en els àmbits específics de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Concretament, es considera assetjament sexual en l'àmbit laboral tota conducta de naturalesa sexual desenvolupada en l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari o treballador o amb relació o com a conseqüència d'una relació laboral. La víctima és condicionada per una decisió que afecta la feina o les seves condicions de treball o que, en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència la creació d'un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant, que degrada les condicions laborals de la víctima i posa en perill la seva salut i la seva feina.

Els comportaments considerats assetjament sexual es classifiquen, segons la gravetat, de lleus (comentaris, bromes, etcètera) fins a molt greus (agressió sexual) i suposen una vulneració de la llibertat sexual i de molts altres drets fonamentals que

ja han estat esmentats anteriorment. Poden constituir delictes i estan recollits com a tals en el Codi penal.

En un intent de sistematitzar la doctrina, cal distingir entre aquestes tipologies de conducta en funció de la gravetat o la intensitat de l'acció:

- a) Ús d'un llenguatge amb contingut sexual ofensiu: bromes o acudits sobre sexe, comentaris sobre l'aparença o l'aspecte o observacions desagradables.
- b) Invitacions impúdiques o comprometedores o utilització de material pornogràfic en el centre de treball.
- c) Contacte físic de tipus sexual, acompanyat o no de comentaris o gestos ofensius, sense utilització de la força o la intimidació.
- d) Abús sexual o agressió sexual amb utilització de la força o la intimidació.
- e) Sol·licitud de favors sexuals, acompanyat de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaça en cas de no accedir a allò que es requereix (xantatge sexual).

3.2. Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humil·liant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 17/2020, que la modifica.

Aquesta definició conté una referència suficientment clarificadora dels elements que defineixen l'assetjament per raó de sexe, que es diferencia del sexual per la necessitat de repetició o sistematicitat. Ara bé, apareixen molts elements comuns amb l'assetjament sexual, com per exemple els seus efectes, que són devastadors per a la salut física i psíquica de les víctimes, com també ho són els resultats en termes laborals, ja que degrada les seves condicions laborals i posa en perill la seva feina.

Aquest tipus d'assetjament es considera, en tot cas, discriminatori i, en conseqüència, vulnera l'article 14 de la Constitució, l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 4.2.e de l'Estatut dels treballadors i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Tal com es deriva de l'article 4 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere es concep com qualsevol comportament basat en aquests motius que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humil·liant, ofensiu o molest.

3.3. Assetjament per raó d'orientació sexual

L'assetjament per raó d'orientació sexual és qualsevol comportament contra una persona per la seva orientació sexual que es pugui considerar ofensiu, humil·liant, violent, intimidatori, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o de crear-li un entorn discriminatori. A aquests efectes, es considera orientació sexual la capacitat, independentment del sexe biològic i de la identitat de gènere, d'una persona de sentir-se atreta emocionalment, sexualment i afectivament per persones del mateix gènere o de gènere diferent.

3.4. Assetjament per raó d'identitat o d'expressió de gènere

L'assetjament per raó d'identitat o d'expressió de gènere és qualsevol comportament o conducta que, per raons d'expressió o d'identitat de gènere, es tingui amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat. En aquest sentit, s'entén per iden-

titat de gènere la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona l'experimenta, cosa que podria correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del naixement, i que inclou la vivència personal del cos i altres expressions de gènere com la parla o la vestimenta. D'altra banda, s'entén per expressió de gènere la forma en què una persona expressa el seu gènere: a través de la vestimenta, el comportament, els interessos i les afinitats.

Totes les modalitats d'assetjament es poden donar entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins l'estructura orgànica de l'entitat, amb o sense vincle laboral o polític.

D'altra banda, és important assenyalar la rellevància que tenen els comportaments agreujants de les diverses tipologies d'assetjament. Homes i dones poden estar afectats per formes diferents i interrelacionades de sexisme i violència basades en el gènere, que poden ser amplificades per altres formes de discriminació basades en l'ètnia, la condició de minoria, l'edat, la religió, la condició de refugiat o immigrant, la discapacitat, l'estat civil, l'origen social, entre d'altres. Aquest fet és conegut amb el nom d'interseccionalitat.

Certes circumstàncies també poden augmentar la gravetat, l'impacte d'aquests actes sexistes o afectar la capacitat de reacció de les víctimes. Aquestes circumstàncies agreujants es poden produir per la propagació en les xarxes socials o per altres mitjans similars que permetin una difusió molt ràpida i persistent d'aquests comportaments.

Qualsevol de les tipologies d'assetjament esmentades es pot produir per qualsevol mitjà, és a dir, es pot produir presencialment, per mitjans de comunicació tradicionals o per mitjans electrònics a través de les xarxes socials, o la missatgeria instantània, entre d'altres.

4. Tipologies d'assetjament en l'àmbit laboral

L'assetjament presenta diferents modalitats en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que pateix l'assetjament i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Segons si es tracta de casos que han tingut lloc a nivell intern, es poden distingir les tipologies següents:

a) **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida en l'àmbit laboral per una persona o més d'una amb superioritat jeràrquica formal (relació laboral directa) o simbòlica (relacions de poder no subjectes a vinculacions laborals formals) sobre una persona o més d'una.

b) **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

c) **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

5. Àmbit d'aplicació

5.1. Àmbit d'aplicació subjectiu

El Conveni de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019) estableix, en l'article 2.1, el principi de protegir els treballadors i la resta de persones en el món del treball, que inclou els treballadors assalariats, tal com els defineixin la legislació i la pràctica nacional corresponents, i també les persones que hi treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, l'alumnat en pràctiques, els individus que hi exerceixen algun tipus d'autoritat, els visitants (inclosos els menors d'edat), entre d'altres.

Tenint en compte que els parlaments són espais de treball per on passen diferents col·lectius de persones i professionals, és important adoptar mesures adaptades a les necessitats, a l'estatus legal i als drets de totes les categories de treballadors.

Ara bé, el protocol també ha de protegir el personal dels actes d'assetjament o violència per part de tercers. Els diputats, però també en ocasions el personal de l'Administració parlamentària, poden ser objecte d'amenaques, comentaris i violència, de naturalesa sexista o sexual, pronunciats o perpetrats durant reunions o esdeveniments socials, per mitjans de comunicació tradicionals o electrònics, missatgeria mòbil o xarxes socials. També en poden patir la diversitat de persones i grups professionals externs que tenen una presència puntual o regular en el si del Parlament o allà on es desenvolupin les seves activitats.

És important, doncs, definir els col·lectius de persones a les quals s'aplica aquest protocol:

a) Personal de l'Administració parlamentària (funcionaris de carrera, interins i personal eventual i laboral).

b) Diputats.

c) Assistents i personal dels grups parlamentaris.

d) Personal i assessors dels grups parlamentaris i membres de partits polítics que assisteixen al Parlament a exercir les seves funcions.

e) Membres del Govern, assessors de grups i assistents dels membres del Govern que no tenen la condició de diputats.

f) Periodistes que cobreixen el dia a dia parlamentari i els que hi fan activitats de manera puntual.

g) Compareixents a les comissions parlamentàries.

h) Personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes que presten obres, subministraments i serveis a la cambra. Aquests treballadors pertanyen a empreses contractades pel Parlament que tenen una interacció directa amb tots els col·lectius que hi tenen presència.

i) Visites, incloses les de grups escolars amb menors d'edat.

j) Estudiants i persones en pràctiques.

k) Qualsevol persona que acudeixi al Parlament o participi d'una activitat parlamentària.

D'acord amb l'obligació de coordinació d'activitats empresarials per a la prevenció dels riscos laborals, derivada de la Llei de l'Estat 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i del Reial decret 171/2004, del 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la dita llei, l'Administració ha d'informar les empreses externes contractades de l'existència d'aquest protocol.

Així doncs, en el cas que es produeixi un cas d'assetjament sexual en l'edifici del Palau que afecti les empreses externes contractades, hi ha d'haver una comunicació del cas amb l'objectiu que cadascuna de les parts apliqui el protocol d'actuació respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Així mateix, el Parlament ha de comunicar l'existència del protocol al Govern, als partits amb representants polítics, als centres educatius i a les empreses dels mitjans de comunicació presents al Palau o als llocs on es duu a terme l'activitat parlamentària, i, en cas de detectar-se algun cas d'assetjament o indicis que n'hi pugui haver, ha d'actuar de la mateixa manera que amb les empreses externes contractades.

5.2. Àmbit d'aplicació objectiu i espacial

L'àmbit d'aplicació objectiu es correspon amb totes les formes d'assetjament i violència que descriu l'apartat 3 d'aquest protocol.

Pel que fa a l'àmbit d'aplicació espacial, és àmpliament admès que no es pot garantir una protecció adequada si només es té en compte el lloc de treball físic convencional. En aquest sentit, de conformitat amb l'article 3 del Conveni de l'OIT,

s'entén com a espai de treball i de prestació de serveis en què es pot donar la situació de violència o assetjament qualsevol lloc, dins o fora de l'espai del Palau del Parlament, dins o fora de l'horari laboral, on es doni aquesta conducta, sempre que es produeixi en el marc d'una activitat organitzada pel Parlament o vinculada a l'activitat laboral o a la tasca política parlamentària. Això inclou viatges, reunions, conferències, esdeveniments o actes relacionats amb l'activitat del Parlament. Aquest mateix article determina l'aplicabilitat del Conveni en casos de violència i assetjament que succeeixen amb relació al treball o com a resultat d'aquest. Així, la protecció de les persones ha d'abastar situacions d'assetjament i violència que succeeixin:

«a) al lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

»b) als llocs on es paga al treballador, on aquest descansa o menja, o on fa servir les instal·lacions sanitàries o d'higiene i als vestuaris;

»c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball;

»d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació;

»e) en l'allotjament proporcionat per l'ocupador, i

»f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.»

En el cas de viatges, esdeveniments i activitats en altres països, aquest protocol és de compliment obligat per a tots els col·lectius. Si es produeix un conflicte entre qualsevol dels col·lectius als quals és d'aplicació el protocol del Parlament i els d'una altra institució, s'ha d'establir una comunicació recíproca entre les parts i que cadascuna apliqui el protocol d'actuació respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes. En el cas que l'assetjament es produeixi en el marc d'una altra institució o països tercers, l'Oficina d'Igualtat fa l'acompanyament de la víctima. Si en països tercers no hi ha cap normativa o aquesta és menys restrictiva, s'ha d'aplicar aquest protocol, i també la normativa pròpia.

Així mateix, de manera supletòria, els diputats s'han de regir pel Codi de conducta dels membres del Parlament, ratificat pel Ple del Parlament, en la sessió del 28 de juliol de 2016, que defineix els principis bàsics als quals han d'ajustar sempre la seva actuació i, alhora, estableix les regles bàsiques del capteniment dels càrrecs electes envers la ciutadania, els empleats públics, les altres institucions i els mitjans de comunicació.

Com a clàusula de tancament, tota situació que es pugui emparar en l'àmbit d'aplicació i es doni fora del Parlament de Catalunya però en l'exercici de les seves funcions resta emparada per aquest protocol, que en aquest sentit, inclou les conductes patides com a conseqüència de l'activitat laboral o de les relacions laborals parlamentàries.

Aquest protocol és d'aplicació prioritària sobre els protocols interns que puguin tenir els grups parlamentaris, llevat que aquests incloguin mesures més protectores i garantistes per a les víctimes. El protocol present, doncs, preval sobre la resta i tot allò que no regula s'ha de resoldre d'acord amb les normes dels grups parlamentaris, sens perjudici que es puguin emprendre mesures complementàries.

6. Principis d'actuació

Els principis generals que cal tenir en compte en cas de detectar-se un cas d'assetjament són els següents:

1r. **Principi de dignitat institucional.** El Parlament de Catalunya ha de vetllar per aconseguir un Parlament lliure de violències i depurar responsabilitats en cas d'haver-n'hi. No actuar seria considerat violència institucional segons la Llei 5/2008, modificada en aquest sentit per la Llei 17/2020.

2n. **Principi d'equitat,** amb l'objectiu d'aplicar la norma jurídica en cada cas concret per a evitar una interpretació rígida dels preceptes legals.

3r. Principi de respecte de la dignitat personal.

4t. Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, d'acord amb la Llei 19/2020.

5è. Principi de confidencialitat i privacitat de les dades personals (v. apartat 8.5a).

6è. Principi de voluntarietat en l'elecció del procés protocolari intern i l'accés al sistema de justícia formal.

7è. Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.

8è. Principi de presumpció d'innocència. El Parlament de Catalunya ha de vetllar per la presumpció d'innocència i perquè no es faci un ús indegut del protocol.

9è. Principi de no-revictimització (v. apartat 8.8a.).

Aquests principis generals que han de regir les accions de prevenció i abordatge dels casos d'assetjament s'han d'atenir al que disposen l'article 14 de la Llei de l'Estat 31/1995 i l'article 1 del Reial decret 39/1997, del 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. En aquest sentit, la prevenció de riscos laborals s'aplica amb aquest protocol al conjunt d'activitats polítiques, laborals, relacionals i informals, tant per als processos tècnics com per a l'organització del treball i les condicions en què es desenvolupin.

A aquests principis generals cal afegir que el procediment s'ha de regir per diverses consideracions i que, en tots els casos:

a) Ha de ser just per a totes les parts. És essencial respectar la presumpció d'innocència fins a concloure el procediment.

b) Ha d'estar basat en una investigació exhaustiva, imparcial i independent, que aporti proves capaces de confirmar la realitat dels fets allegats.

c) Ha de tenir un enfocament centrat en la víctima. És d'una especial importància que els drets i les necessitats de les víctimes es tinguin en compte al llarg de tot el procediment.

d) Ha de ser ràpid. El procediment ha de concloure en un termini de temps curt per tal d'evitar la revictimització de la persona o persones afectades. En aquest sentit, el procés per a resoldre el procediment no pot excedir el termini de dos mesos.

e) En cap cas no es pot mediar entre les parts (com estableix l'article 7.u de la Llei 5/2008, modificat en aquest sentit per la Llei 17/2020).

7. Actuacions

7.1. Prevenció

Per tal que el protocol esdevingui una eina realment efectiva, cal exercir accions preventives complementàries, amb l'objectiu d'incrementar la sensibilització de totes les persones que treballen a la institució o hi col·laboren i d'erradicar, així, qualsevol forma d'assetjament en l'entorn parlamentari.

En aquest sentit, doncs, el Parlament ha d'impulsar actuacions preventives i adoptar mesures com les que s'indiquen a continuació.

7.2. Sensibilització

El Parlament ha de promoure iniciatives i elaborar programes de sensibilització des de la perspectiva de gènere per tal d'incrementar la conscienciació respecte a les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral. En aquest sentit, l'acció 2.17 del Pla d'igualtat de gènere fa referència a la necessitat d'integrar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI+ en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el projecte «Parlament saludable».

Algunes de les mesures que cal adoptar són les següents:

a) Promoure, des de l'entorn parlamentari, un debat públic amb relació a l'assetjament en l'àmbit laboral, tal com estableix l'article 8 ter de la Llei 5/2008, relatiu a la recerca i el debat públic sobre la violència masclista en la vida política, introduït per la Llei 17/2020. Cal fomentar iniciatives, com ara l'organització de jornades i

sessions formatives o l'impuls de debats parlamentaris, que contribueixin a posar sobre la taula la problemàtica i en reconeixin públicament la incidència i l'impacte en les dones i les persones del col·lectiu LGBTI+ que l'han patida.

b) Fer campanyes de sensibilització per a l'erradicació de les violències masclistes en la política i en l'àmbit laboral adreçades als diputats, al personal de l'Administració parlamentària i als grups parlamentaris.

c) Difondre informació sobre les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral, indicadors per a detectar-les i possibles mesures per a prevenir-lo, a través de mitjans de comunicació diversos (material divulgatiu, intranet, web del Parlament o xarxes socials de la institució), tal com ho recull l'acció 2.21 del Pla d'Igualtat del Parlament.

d) Fer avinent als grups parlamentaris i als partits polítics que han d'elaborar i aplicar protocols efectius de prevenció i abordatge de les violències masclistes dins les pròpies organitzacions polítiques en compliment de l'article 29 bis de la Llei 5/2008, sobre els partits polítics, afegit per la Llei 17/2020, que els obliga a tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants o persones que, sense estar-hi afiliades, tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin. En aquest sentit, els partits polítics han de fer arribar una còpia dels seus plans i protocols d'igualtat a l'Oficina d'Igualtat a l'inici de la legislatura.

e) Difondre aquest protocol de prevenció, detecció, abordatge i resolució de situacions d'assetjament als grups d'interès del Parlament de Catalunya.

7.3. Accions formatives

El Parlament ha d'elaborar programes formatius especialitzats dins els plans de formació dels diferents col·lectius que hi treballen (diputats, personal de l'Administració parlamentària, personal dels grups parlamentaris), incloent un programa formatiu específic per a les persones que participin en l'activació i l'aplicació del protocol amb continguts sobre igualtat de gènere, violències masclistes i no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere. A continuació s'indiquen algunes mesures que cal adoptar en aquest sentit:

a) Planificar i implementar formació especialitzada obligatòria per a totes les persones del Parlament (diputats, personal de l'Administració parlamentària, personal dels grups parlamentaris) sobre prevenció de les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral, tal com apunta l'acció 2.22 del Pla d'Igualtat.

b) Incloure material específic per a prevenir l'assetjament en l'àmbit laboral en les formacions d'acollida per al personal de nova incorporació de tots els col·lectius, com recull l'acció 2.21 del Pla d'Igualtat.

c) Desenvolupar un pla de comunicació per a donar a conèixer el protocol a totes les persones del Parlament (diputats, personal de l'Administració parlamentària, personal dels grups parlamentaris) i a totes les persones que col·laboren o interactuen amb la institució. Aquest pla de comunicació ha de permetre difondre informació sobre les mesures previstes i els instruments de què disposa la institució per a la prevenció i l'abordatge de qualsevol forma d'assetjament en l'àmbit laboral. Aquesta informació s'ha de comunicar de manera clara i ha de ser fàcilment accessible, disponible sempre a la intranet i al web de la institució.

7.4. Aplicació del protocol a terceres persones

A l'inici de la legislatura, en els nomenaments de personal i en les contractacions d'empreses o de professionals externs per a la realització de qualsevol servei o activitat, cal fer arribar documentació específica relativa a les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral, i també aquest protocol, que és públic en el web del Parlament. Així mateix, es treballarà perquè en les noves contractacions d'empreses signin

un compromís en què la persona o l'empresa manifesta que és coneixedora que el Parlament és un espai lliure d'assetjament i es compromet no només a respectar-lo, sinó a contribuir activament en la creació i el manteniment d'un ambient laboral lliure d'assetjament, essent conscient que exercir qualsevol forma d'assetjament o ser còmplice de qualsevol situació d'assetjament en l'àmbit laboral comporten l'acomiadament immediat, tal com disposen el Codi de conducta dels membres del Parlament de Catalunya, el Reglament del Parlament de Catalunya i els Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya.

7.5. Estudis sobre la incidència de l'assetjament

El Parlament ha de dissenyar accions per a la investigació sobre l'assetjament en l'àmbit laboral, les característiques que presenta i el seu impacte en la salut integral i el benestar de les persones que el pateixen, així com també en el funcionament eficaç de l'organització, tal com apunta l'acció 2.16 del Pla d'igualtat del Parlament. Aquestes accions han d'incloure l'elaboració d'estudis per a conèixer la incidència de les conductes d'assetjament dins la institució, incloses les persones que hi estan vinculades que mantenen una relació laboral amb professionals o empreses externes contractades.

7.6. Detecció precoç

El Parlament ha d'impulsar estratègies per a la promoció i la millora dels processos de detecció precoç de les conductes i situacions d'assetjament dins la institució, com ara les següents:

a) Difondre informació de manera periòdica sobre indicadors de l'assetjament en l'àmbit laboral i informes sobre les consultes i denúncies rebudes degudament anonimitzades.

b) Promoure l'elaboració d'instruments d'identificació primerenca de les conductes d'assetjament per a totes les persones que treballen per a la institució.

c) Establir un sistema de consulta anònim a través del qual es pugui rebre assessorament sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit laboral.

7.7. Declaració de compromís

El Parlament de Catalunya ofereix a tots els partits polítics que hi tenen representació la possibilitat de signar la *Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament*. A la fitxa pública de cadascun dels diputats (a la pàgina dels grups parlamentaris del web del Parlament) es pot consultar la signatura d'aquesta declaració juntament amb la declaració de béns, la d'activitats i càrrecs públics i la d'interessos econòmics.

8. Bases orientadores de l'atenció en les situacions d'assetjament

Les bases orientadores que han de guiar l'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral es desprenen de les perspectives bàsiques i imprescindibles que han d'orientar la intervenció professional amb l'objectiu de garantir uns estàndards mínims i indispensables per a desenvolupar les actuacions d'una manera adequada.

1a. Perspectiva de gènere

L'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat sexual són formes de violència masclista que atempten directament contra els drets fonamentals de les persones que els pateixen; drets fonamentals com la no-discriminació per raó de sexe, la llibertat, la seguretat, la salut, la intimitat, la dignitat i la integritat física i moral de les dones o les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+, que els veuen vulnerats pel sol fet de ser-ho o per la seva orientació o identitat sexual en un sistema patriarcal. Per aquest motiu és imprescindible comprendre i abordar la problemàtica des de la perspectiva de gènere.

En l'abordatge de les situacions d'assetjament, qualsevol intervenció s'ha de fer des d'un enfocament sensible al gènere, ja que el fenomen està estretament relacionat amb pràctiques discriminatòries i relacions de poder desiguals entre homes i dones. És a dir, deriva directament de la desigualtat de gènere estructural pròpia de la cultura patriarcal, ja que els processos que pateixen les víctimes i, per tant, també les conseqüències d'aquests processos estan estretament lligats al fet de ser dona o de pertànyer al col·lectiu LGBTI+. És imprescindible, doncs, que les actuacions tinguin en compte aquesta desigualtat, per tal de poder oferir una atenció adequada a les necessitats específiques de les dones o de les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ i, d'aquesta manera, contribuir a la reparació, restitució i dignificació de totes elles.

2a. Interseccionalitat

Hi ha categories –com l'ètnia, el gènere, la classe social, la sexualitat, la diversitat funcional, entre d'altres– que interactuen i influeixen en la vida de les persones; esdevenen focus de desigualtat que les col·loquen en situacions de major o menor discriminació i que fan que gaudeixin de privilegis o pateixen opressions per la seva pertinença a una o altra categoria o a més d'una. En la lluita contra les violències masclistes, la interseccionalitat és un instrument imprescindible per a visibilitzar els múltiples sistemes d'opressió i l'impacte de la seva confluència i interacció en la vida de les dones i de les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+. Contribueix a ampliar la mirada i permet abordar realitats invisibilitzades, de manera que esdevé una perspectiva imprescindible per a comprendre i tractar adequadament les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

Cal incorporar la interseccionalitat a la perspectiva de gènere per a intervenir des d'un plantejament multidimensional en les realitats i les experiències de les dones, que tingui en compte els diversos eixos de desigualtat que interactuen amb el gènere i que poden crear situacions de vulnerabilitat i de violència masclista, les quals no es relacionen únicament amb el fet de ser dona, sinó que poden estar també molt vinculades a altres desigualtats (per condició de migrant, origen ètnic, edat, identitat sexual, orientació sexual, situació administrativa, entre d'altres). Per tant, és clau que l'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral es faci des d'una perspectiva interseccional que tingui en compte i analitzi totes les discriminacions, amb l'objectiu de superar-les i oferir una atenció que respongui a les necessitats específiques de cada persona. En aquest sentit, la concurrència de supòsits de discriminació múltiple és un agreujant.

3a. Enfocament basat en els drets humans

L'atenció a situacions d'assetjament en l'àmbit laboral s'ha de basar en el respecte dels drets humans i s'ha d'orientar a promoure'ls i protegir-los. És necessari recordar quelcom que és obvi però que, malauradament, massa vegades no es respecta, que és: considerar les dones i les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ persones dotades i mereixedores de drets. En aquest sentit, analitzar les formes en què s'han vulnerat els seus drets durant la situació d'assetjament és clau per a restituir-los i facilitar-los l'accés als drets de què han estat privades.

4a. Fomentar un ambient de seguretat i privacitat

En l'abordatge i l'atenció a situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, és imprescindible garantir un espai on la persona assetjada pugui sentir-se còmoda, en confiança i segura, i adoptar actituds respectuoses com ara fer servir un to de veu baix; adoptar una postura corporal respectuosa i relaxada; mostrar respecte per l'espai personal de l'altra persona; evitar-hi el contacte físic si no és la persona qui l'inicia o el sol·licita verbalment; mostrar gestos i expressions facials amables i càlids, tenir-hi un contacte visual no intimidatori, entre altres gestos de respecte. És per aquest motiu que s'ha de facilitar l'atenció psicològica amb un servei extern espe-

cialitzat. La informació sobre el servei d'atenció extern ha de ser pública perquè les persones afectades hi puguin contactar directament o indirectament. El Parlament mateix també pot derivar a aquest servei extern persones que pateixin situacions d'assetjament o persones de l'entorn d'aquestes que també puguin necessitar un suport psicològic.

5a. Principi de confidencialitat

Cal protegir la informació i la identitat de la persona assetjada i garantir la protecció de les seves dades personals. Tanmateix, és necessari informar sobre els límits d'aquesta confidencialitat, que els marca, essencialment, el requeriment judicial d'informació. Davant d'aquesta possibilitat, cal comunicar a la persona que únicament es facilitarà informació estrictament necessària segons la petició formulada per part de l'autoritat judicial. Així mateix, cal informar dels límits de la confidencialitat davant el possible risc greu per a la persona mateix, per a terceres persones o per al personal que l'atén. D'altra banda, cal vetllar perquè la informació que es faci pública no sigui interpretada d'una manera errònia i no s'utilitzi per a fomentar prejudicis, estereotips o desprestigi en contra de la víctima.

6a. Individualització i neutralitat en l'atenció psicològica

Les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe poden ser experimentades de manera particular en funció de diversos factors, per la qual cosa és probable que hi hagi diferències entre les vivències de les persones que han patit una situació d'assetjament. Per aquest motiu, és imprescindible centrar i adaptar la intervenció psicològica a les necessitats particulars de cada persona, abordant cada cas com a únic i analitzant amb profunditat les característiques de cada situació. És important, doncs, adoptar un enfocament centrat en la víctima, que eviti generalitzar i adequi el tipus, el procés i els objectius de les actuacions a les necessitats de la persona en cada moment. Això implica respectar els temps de la persona assetjada i permetre que sigui ella la que marqui el ritme i la direcció de l'atenció rebuda. Així mateix, cal que l'atenció psicològica proporcionada sigui externa per a garantir-ne la neutralitat.

7a. Treballar amb el consentiment informat

Abans d'iniciar qualsevol tipus d'atenció o intervenció psicològica sobre la persona assetjada, cal que aquesta hi doni d'una manera explícita el seu consentiment. El consentiment informat fa referència al procediment mitjançant el qual es proporciona a la persona, de manera oral o escrita o de totes dues maneres, informació sobre el procés d'intervenció per tal que pugui decidir lliurement si desitja o no iniciar-lo, i sigui conscient dels beneficis i dels riscos potencials.

És fonamental que la informació es proporcioni d'una manera clara, adequada i completa –no només a l'inici, sinó també al llarg de tot el procés d'intervenció– per tal que la persona pugui prendre les seves pròpies decisions i manifestar la seva conformitat amb les diverses actuacions d'una manera voluntària i conscient. Per tant, resulta imprescindible assegurar la comprensió real de tota la informació facilitada i la lliure voluntat de la persona per a assistir a les sessions d'atenció psicològica. També cal informar sobre la possibilitat de posar límits i de revocar aquest consentiment en qualsevol moment posterior. Conseqüentment, mai no es pot obligar ni pressionar la persona perquè assisteixi a les sessions. Així mateix, cal tenir present que, tot i que ofereixi el seu consentiment, té dret a compartir només aquella informació que vulgui i a posar restriccions a l'ús de la informació proporcionada.

8a. Evitar processos de revictimització

L'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral s'ha de desenvolupar d'una manera respectuosa, valorant constantment les necessitats de la persona assetjada i evitant causar danys. L'aplicació de les mesures i actuacions previstes en aquest protocol s'ha de regir pel principi de no-revictimització. En aquest sentit, a

continuació s'exposen alguns aspectes rellevants que cal tenir en compte per a evitar que l'aplicació del protocol comporti processos revictimitzadors:

a) Cal garantir una aplicació del protocol individualitzada, que adapti les actuacions a les necessitats específiques de la persona assetjada i al ritme que aquesta marqui.

b) És fonamental assegurar la disposició dels recursos necessaris per a poder oferir a la persona assetjada l'atenció adequada (un espai digne i confortable on ser atesa, el temps que necessiti per a poder explicar tot el que vulgui, etcètera).

c) Permetre que la persona assetjada, si ho vol, pugui ser acompanyada durant el procés per la persona o les persones que desitgi.

d) Cal evitar que la persona assetjada hagi d'explicar en repetides ocasions i a persones diferents la situació d'assetjament viscuda.

e) És imprescindible proporcionar a la persona assetjada, d'una manera clara i detallada, tota la informació disponible amb relació al protocol i al procés que es seguirà per tal de garantir que pugui prendre les seves pròpies decisions d'una manera informada.

9a. Evitar la violència institucional

És cabdal erradicar qualsevol forma de violència institucional en l'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral. En l'atenció directa a la persona assetjada, i també quan s'apliqui la resta d'actuacions que preveu el protocol, cal evitar qualsevol conducta, per part de la institució mateix o de les persones que en formen part, que, per acció o per omissió, atempti contra els drets de la persona assetjada. En aquest sentit, és fonamental tenir en consideració les qüestions següents:

a) Els termes utilitzats en la comunicació amb la persona assetjada i la manera de formular les qüestions han de ser gestionats curosament i considerar-ne, abans de fer-los servir, els possibles efectes. Per exemple, cal evitar preguntes d'una alta càrrega emocional que no siguin necessàries; preparar la persona davant qüestions que poden provocar reaccions afectives intenses, no forçar la revelació de detalls traumàtics innecessaris, i altres aspectes similars.

b) S'ha de valorar positivament la persona sense emetre judicis de valor negatius. Cal evitar jutjar els sentiments expressats, les emocions abocades, els pensaments i temors verbalitzats per la persona assetjada. Cal acceptar-los, sense jutjar-los ni qüestionar-los.

c) Sovint les situacions d'assetjament no encaixen en l'imaginari col·lectiu i, per això, es pot arribar a qüestionar la veracitat del testimoni. En aquest sentit, és imprescindible defugir de l'escepticisme i evitar posar en dubte el relat de la persona assetjada.

d) És fonamental comprendre i tenir en consideració l'impacte psicològic que provoca la violència patida per tal d'entendre la vivència i les reaccions de la persona assetjada i que això no interfereixi negativament en la valoració i en la credibilitat del seu testimoni.

e) Cal evitar les reaccions negatives davant les experiències que pugui relatar la persona assetjada; cal fer un reforç positiu i una escolta activa, mostrar empatia i no inferir ni pressuposar res.

9. Òrgans que intervenen en el procediment

Els òrgans que intervenen en el procediment en cas d'assetjament són l'Oficina d'Igualtat, la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament, Secretaria General, la Mesa del Parlament, la persona de referència i el servei extern d'atenció psicològica.

9.1. Oficina d'Igualtat

Les funcions de l'Oficina d'Igualtat, com a **òrgan receptor** d'informació, queixes i denúncies, d'atenció a la víctima i de seguiment del protocol, són les següents:

a) Rebre les sol·licituds d'intervenció o les queixes sobre assetjament, i també les peticions d'acompanyament psicològic o d'assessorament jurídic extern, sense que això signifiqui instar cap procés de denúncia.

b) Vetllar per l'aplicació general del protocol i fer-ne l'avaluació. Ha d'elaborar un informe anual de l'aplicació del protocol i una proposta de millora per a adaptar-lo als canvis que es produeixin.

c) Vetllar perquè els eventuais nous elements i reformes que incideixin en l'àmbit de la lluita contra l'assetjament s'incloguin en aquest protocol.

d) Elaborar un informe amb les informacions recollides i, en el cas que afecti funcionaris, trametre'l a Secretaria General perquè designi un lletrat per al procés d'instrucció de l'expedient d'informació reservada.

e) Seleccionar els professionals externs qualificats necessaris per a tractar els casos.

9.2. Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament

La Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament és l'òrgan investigador dels casos d'assetjament.

a) La Comissió d'Abordatge és formada per un mínim de tres professionals experts titulats i col·legiats externs i independents i personal intern designat per l'Oficina d'Igualtat, que s'encarreguen de fer una investigació sobre la sol·licitud d'intervenció rebuda i l'informe emès per l'Oficina d'Igualtat amb l'objectiu de provar l'existència de conductes que puguin ser sancionables en el marc d'actuació del Protocol.

b) Un lletrat instructor ha d'assistir la Comissió d'Abordatge, amb veu i sense vot, en els casos que afectin funcionaris.

c) Pel que fa als professionals externs independents, la Comissió d'Abordatge ha de constituir equips multidisciplinaris amb formació en psicologia, ergonomia i psicosociologia (tècnic de prevenció de riscos), criminologia i dret penal o laboral, i han d'estar especialitzats en gènere o en abordatge de violències (i acreditar formació específica i experiència en aquest àmbit). Els membres i psicòlegs que formin part de la Comissió no poden assessorar ni acompanyar professionalment cap de les parts.

d) El Parlament ha de contractar els serveis externs que han de treballar en la Comissió d'Abordatge, amb contractes d'una durada mínima d'un any i preferentment de tres o quatre anys. En tot cas, els professionals externs independents que han de gestionar el cas d'assetjament són membres permanents de la Comissió mentre duri la instrucció del cas.

9.3. Secretaria General

La Secretaria General és l'òrgan que **proposa la sanció** en els casos d'assetjament i l'eleva a la Mesa del Parlament.

9.4. Mesa del Parlament

La Mesa del Parlament és l'òrgan **sancionador** en els casos d'assetjament.

La Mesa del Parlament determina la sanció i l'Oficina d'Igualtat i el Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals n'han de fer el seguiment que correspongui.

9.5. Persona de referència

El tècnic d'igualtat de l'Oficina d'Igualtat és la persona encarregada de portar a terme les **tasques d'acompanyament** al llarg del procés d'instrucció i és la persona de referència per a qui ha patit l'assetjament: resol dubtes i qüestions sobre el Protocol i el procés que se'n deriva i, al mateix temps, ofereix suport emocional bàsic. La persona de referència ha de tenir formació específica sobre atenció en situacions d'assetjament i sobre violències masclistes per a poder acompanyar les persones que en pateixen.

Durant totes les actuacions, les persones que siguin part en el procediment, a més d'estar acompanyades i assessorades per la persona de referència (el tècnic d'igualtat), també ho poden estar per:

- a) Una persona de la seva confiança o que formi part del seu entorn laboral.
- b) Una persona en representació dels treballadors.
- c) El tècnic de prevenció de riscos laborals del Parlament.
- d) Els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals.
- e) Un representant jurídic.

9.6. Servei extern d'atenció psicològica

Complementàriament, si ho sol·licita la persona afectada, el tècnic d'igualtat de l'Oficina d'Igualtat pot activar el **servei de suport psicològic**, que és a mans del servei extern que s'encarrega d'aquesta atenció psicològica professional.

El servei d'atenció psicològica és a mans d'un servei extern amb professionals experts en els àmbits que poden afectar les persones que pateixen assetjament. Aquesta atenció psicològica es pot donar a nivell individual i també, si s'escau, per a la reparació col·lectiva, grupal o de l'entorn.

El suport psicològic pot ser sol·licitat directament al servei extern que l'ofereix (se'n facilitarà el contacte), sense que calgui informar cap estament o servei intern del Parlament.

En el cas que es recorri al servei extern d'atenció psicològica, aquest ha d'actuar sempre d'acord amb els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol.

Aquest suport psicològic, junt amb l'acompanyament de la persona de referència, s'han de donar en paral·lel al procés de la instrucció i són indispensables per a garantir un suport de qualitat a la persona afectada. El personal extern de suport psicològic ha d'emetre anualment una memòria anonimitzada de les atencions i els actes realitzats.

10. Procediment d'activació del Protocol

10.1. Recepció de la sol·licitud d'intervenció o de la informació susceptible de denúncia

10.1.1. Persones que poden presentar la sol·licitud d'intervenció

La sol·licitud d'intervenció s'ha d'adreçar a l'Oficina d'Igualtat i la hi poden fer arribar:

- a) La persona afectada.
- b) Una persona que conegui el cas de manera directa o a qui se li hagi confiat.
- c) El tècnic de prevenció de riscos laborals del Parlament.
- d) El Departament Recursos Humans.
- e) El centre gestor o el grup parlamentari.
- f) El Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals.
- g) Els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals.
- h) El Consell de Personal o els representants dels grups parlamentaris o els partits polítics.
- i) Qualsevol tercera persona en tots els casos que puguin ser considerats delictes.
- j) Qualsevol tercera persona que es trobi en una funció jeràrquica que pugui correspondre a una posició de garant.
- k) Qualsevol persona que tingui coneixement de la situació d'assetjament, sempre que la víctima no s'hi oposi explícitament.

10.1.2. Comunicació

- a) La sol·licitud d'intervenció adreçada a l'Oficina d'Igualtat pot ser de caràcter **oral o escrit** i no cal que faci un relat complet de la situació d'assetjament. La solli-

cidut d'intervenció per escrit s'ha de fer per mitjà dels **formularis** elaborats a aquest efecte, adreçada a l'Oficina d'Igualtat i presentada al registre intern d'aquesta oficina.

b) En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el **consentiment exprés i informat** per a iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció bé posteriorment quan la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament l'hagi de tramitar.

c) En cas d'**absència del consentiment informat**, la tercera persona, sempre que tingui un coneixement directe dels fets, els pot posar en coneixement de la persona de referència, que ho ha de fer saber, directament, a la persona afectada. Aquest protocol de comunicació ha de ser observat d'una manera especial en els casos en què l'assetjament es produeixi contra més d'una persona, i també si es perllonga en el temps.

10.1.3. Confidencialitat en el procediment

Amb la finalitat de preservar la confidencialitat de les dades cal registrar només el formulari i annexar dins d'un sobre tancat la resta de documents. S'assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

La presentació de la sol·licitud d'intervenció suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per a investigar el cas.

Si la persona afectada no dona el consentiment per a fer les actuacions del cas que l'afecta, la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament ha de dur a terme les diligències i prendre les mesures oportunes, com a òrgan competent per a la investigació dels casos d'assetjament en l'àmbit parlamentari dels subjectes determinats en l'apartat 5.1.

10.1.4. Incoació d'un expedient disciplinari

Quan de la sol·licitud d'intervenció s'aprecii que hi ha indicis suficients d'assetjament, i la persona afectada ho decideixi, s'ha de designar un instructor per a la investigació dels fets.

Si l'instructor aprecia, per si mateix o per l'advertència d'una tercera persona, delictes que excedeixen la gestió d'aquest protocol i que són tipificats de delictes greus, ho ha de posar en coneixement de l'Oficina d'Igualtat i del secretari general perquè aquest ho comuniqui al Ministeri Fiscal, que pot establir mesures cautelars en l'expedient administratiu per a la imposició de les sancions que escaiguin

10.1.5. Suport psicològic durant el procediment

El Parlament ha d'habilitar els mecanismes per a poder oferir, en cas necessari, suport psicològic, sigui per mitjà de la persona de referència sigui amb el servei extern d'atenció psicològica (v. apartat 9.6).

10.2. Instrucció

10.2.1 Constatació d'indis: Oficina d'Igualtat

L'Oficina d'Igualtat, un cop rebuda la sol·licitud d'intervenció, ha d'iniciar un procés confidencial i ràpid de constatació d'indis d'assetjament, consistent en una indagació mínima sobre els fets i les parts afectades (sense arribar a tenir funcions investigadores, que corresponen a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament) recollir les declaracions que calgui i fer les proves necessàries i pertinents per a aclarir els fets exposats en la sol·licitud.

Posteriorment, l'Oficina ha d'elaborar un informe sobre la informació, formal o informal, recollida, que ha de trametre a la Comissió d'Abordatge perquè en faci la

investigació, i també a la Secretaria General perquè, en el cas que afecti funcionaris, nomeni un lletrat instructor de l'expedient d'informació reservada.

10.2.2. Investigació: Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament

L'òrgan investigador és la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament.

El procés d'investigació s'ha de dur a terme d'acord amb els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol. En tot cas, la investigació ha d'anar a càrrec de persones capacitades i ha de respectar els drets de totes les parts.

La Comissió d'Abordatge ha de garantir la confidencialitat del cas i promoure les actuacions necessàries, provisionals o definitives, per a garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Per a fer la investigació, la Comissió d'Abordatge pot comptar, si cal, amb l'assessorament, entre d'altres, de:

- a) El tècnic de prevenció de riscos laborals del Parlament.
- b) Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada o personal sanitari del servei de prevenció del Parlament o del grup parlamentari implicat.
- c) L'Oficina d'Igualtat.

El lletrat instructor assignat, si escau, al cas ha de fer **entrevistes** a les persones afectades, és a dir, a la persona presumptament assetjadora i a la persona presumptament assetjada, i, si cal, als testimonis i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

En el cas que la persona presumptament assetjada pertanyi a un col·lectiu diferent del de la persona presumptament assetjadora, la Comissió d'Abordatge ha de trametre el seu informe a aquest altre col·lectiu.

El procediment des de la recepció de la sol·licitud d'intervenció fins a l'emissió de l'informe de conclusions de la Comissió d'Abordatge s'ha de dur a terme en un màxim de dos mesos, per tal de garantir la celeritat en la resolució. Durant el procés d'investigació, la Comissió d'Abordatge ha d'incidir en els fets i les seves circumstàncies, motiu pel qual tots els seus membres han de tenir un coneixement directe d'aquests fets. A aquest efecte, han d'escollar les persones que hagin instat el procés, les persones que diuen haver patit l'assetjament i les presumptes autores de les conductes, els testimonis i tota persona que pugui aportar algun valor probatori i de prova perifèrica.

Així mateix, els membres de la Comissió d'Abordatge han de rebre tota la **documentació** de la instrucció, el material de prova (en qualsevol suport) i els informes elaborats per altres professionals.

Per tal de tancar la seva investigació, els membres de la Comissió d'Abordatge han d'elaborar les seves **conclusions** i declarar si consideren provats els fets denunciats.

10.2.3. Establiment de la sanció: Secretaria General

Si l'informe de conclusions emès per la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament ha considerat els **fets provats**, l'ha de trametre a Secretaria General, que si s'escau, ha de fer una proposta per a elevar a la Mesa del Parlament:

- a) L'expedient disciplinari i sancionador que correspongui.
- b) L'expedient judicial sobre mesures provisionals o definitives per al seu compliment i per a la continuació del procés intern, en cas que tots dues coses siguin compatibles.

En el cas que s'hagin d'imposar sancions disciplinàries i multes, d'acord amb la Llei de l'Estat 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, aquestes han de ser graduals segons la tipologia d'agressió, depenent de la gravetat dels fets. L'existència de circumstàncies agreujants s'ha de tenir en compte en el moment de determinar la sanció aplicable, inclosa la reiteració de la falta, les conductes obstatives i la negativa a comparèixer o a lliurar els

antecedents sol·licitats. Així mateix, es considera un agreujant la relació de jerarquia o dependència entre la persona agressora i la víctima, i també la possible situació de discriminació múltiple (coincidències de factors com l'edat, la diversitat funcional o la racialització, entre d'altres).

Si l'informe d'investigació de la Comissió d'Abordatge conclou que les **dades aportades o els testimonis són falsos**, la Mesa del Parlament pot incoar un expedient disciplinari a les persones responsables en el cas que formin part del personal de l'Administració parlamentària o aplicar el que estableixi el protocol del grup parlamentari o el partit polític corresponent.

La Mesa del Parlament, a proposta del secretari general, amb el suport de l'Oficina d'Igualtat, ha de determinar les **mesures de reparació** envers la víctima. Són mesures de reparació, entre d'altres: la indemnització de la víctima, la restitució immediata en el càrrec al qual va ser obligada a renunciar per motius d'assetjament, la determinació de mesures de seguretat, entre d'altres i, alhora, la retirada de les ofenses i vexacions realitzades per part de l'autor envers la víctima.

Finalment, totes les accions que la persona denunciada emprengui contra la víctima o el seu entorn, incloses les accions judicials, han de ser tingudes en compte per la Comissió d'Abordatge com a efectes de revictimització o nous episodis de violències.

11. Mesures cautelars i sancions

L'òrgan sancionador és la Mesa del Parlament.

11.1. Mesures cautelars

La Mesa del Parlament, amb caràcter previ a la resolució de l'expedient, pot adoptar les mesures cautelars necessàries per a la protecció de la víctima, per a garantir el bon funcionament del procediment i per a evitar revictimitzacions.

Són mesures cautelars la separació dels funcionaris, els canvis de torn, les prohibicions d'acostament i de comunicació, les restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.

11.2. Imposició de sancions

La imposició de sancions en tots els casos d'assetjament subjectes al Protocol es duu a terme per mitjà d'un **acord de la Mesa del Parlament**, a proposta del secretari general, amb la incoació prèvia del procediment que estableix el Protocol.

Les actituds següents poden justificar la **modulació de les sancions**:

- a) El penediment espontani.
- b) La reparació espontània de la víctima.
- c) El seguiment de cursos en matèria d'igualtat i de correcció de conductes, amb caràcter previ o posterior a la finalització del procediment.

11.3. Règim sancionador aplicable

11.3.1. Personal de l'Administració parlamentària

El personal de l'Administració parlamentària inclou els funcionaris de carrera, els interins, el personal eventual i el personal laboral.

a) S'aplica als funcionaris de carrera i als funcionaris interins el règim sancionador dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i la legislació sobre funció pública.

b) S'aplica al personal laboral el règim sancionador dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i la legislació aplicable a aquest tipus de personal.

c) S'aplica al personal eventual el règim sancionador dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i la legislació aplicable a aquest tipus de personal. Addicionalment, en funció de la gravetat dels fets, la Mesa del Parla-

ment pot demanar a la persona que n'havia proposat el nomenament del treballador que el faci cessar.

11.3.2. Diputats

a) De manera preventiva, la Mesa del Parlament pot excloure els diputats implicats en un cas subjecte al Protocol de totes les designacions i delegacions que no estan cobertes pel *ius in officium* del càrrec de diputat.

b) En cas de confirmació de l'assetjament, la Mesa del Parlament:

1r. Ha de retirar del grup parlamentari a què pertanyi el diputat la part de subvenció del grup que li pertoca en funció d'aquest diputat, llevat que el grup parlamentari mateix el doni de baixa del grup.

2n. Ha de limitar els mitjans materials i els locals a què té accés el diputat i el seu grup parlamentari, llevat que el grup parlamentari el doni de baixa del grup.

c) D'acord amb el Reglament del Parlament, els diputats que deixin de pertànyer al seu grup perden els llocs que ocupaven en els òrgans del Parlament.

d) Els diputats que adquireixin la condició de diputats no adscrits a conseqüència de l'aplicació del Protocol no han de tenir cap mitjà personal, material, econòmic ni local del Parlament a la seva disposició.

11.3.3. Assessors dels grups parlamentaris i membres de partits polítics que venen al Parlament a exercir les seves funcions

S'apliquen als assessors dels grups parlamentaris i als membres de partits polítics que venen al Parlament a exercir les seves funcions les sancions següents:

a) Retenció, per part de la Mesa del Parlament, de la subvenció corresponent al pagament de l'assessor del grup parlamentari.

b) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis mesos a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets.

c) Pèrdua de la possibilitat de fer pràctiques, visites o qualsevol tipus d'activitat al Parlament.

d) Pèrdua de la possibilitat de ser nomenat personal eventual del Parlament o personal laboral del Parlament.

11.3.4. Membres del Govern que no tenen la condició de diputat

S'apliquen als membres del Govern que no tenen la condició de diputat les sancions següents:

a) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament excepte per a l'exercici estricte del seu *ius in officium*.

b) Pèrdua de la possibilitat de fer ús del despatx que pugui tenir assignat, i també dels mitjans materials de què disposi al Palau del Parlament.

11.3.5. Assessors i personal que acompanya els membres del Govern de la Generalitat

S'apliquen als assessors i al personal que acompanya els membres del Govern les sancions següents:

a) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis mesos a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets.

b) Pèrdua de la possibilitat de fer pràctiques, visites o qualsevol tipus d'activitat al Parlament.

c) Pèrdua de la possibilitat de ser nomenat personal eventual del Parlament o personal laboral del Parlament.

11.3.6. Periodistes

S'apliquen als periodistes que cobreixen el dia a dia parlamentari o als que hi fan activitats d'una manera puntual les mesures sancionadores següents:

a) Prohibició, per al periodista, de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets, i també de l'accés a les eventuais rodes de premsa telemàtiques.

b) Si el periodista és treballador per compte aliè, l'empresa ha de prendre les mesures necessàries en el seu àmbit. Altrament, si després de quinze dies des de la comunicació del Parlament de les sancions individuals al periodista, l'empresa no ha aplicat les sancions internes oportunes ni les ha comunicat al Parlament, cap dels treballadors d'aquesta empresa no té permès l'accés, ni presencial ni telemàtic, al Palau del Parlament.

11.3.7. Persones que acudeixen al Parlament

S'apliquen als compareixents a les comissions parlamentàries i a qualsevol persona que acudeixi al Parlament o participi d'una activitat parlamentària, a les visites, incloses les de grups escolars amb menors d'edat, als estudiants i a les persones en pràctiques, les sancions següents:

a) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis mesos a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets.

b) Prohibició de fer pràctiques, visites o qualsevol tipus d'activitat al Parlament.

c) Pèrdua de la possibilitat de ser nomenat personal eventual del Parlament o personal laboral del Parlament.

d) Pèrdua, per als estudiants en pràctiques, de la possibilitat de tenir el certificat de finalització de les pràctiques.

11.3.8. Personal d'empreses externes

S'apliquen als treballadors d'empreses externes contractades pel Parlament que hi presten serveis o hi fan obres i subministraments i que tenen una interacció directa amb tots els col·lectius existents en el Parlament:

a) Les sancions previstes en els plecs administratius de la contractació.

b) L'empresa ha de substituir immediatament, a petició del Parlament, els treballadors incursos en un procediment subjecte al Protocol d'assetjament.

12. Recuperació i reparació de les víctimes

12.1. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la recuperació

Les mesures i les actuacions que estableix aquest protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de la violència patida.

Perquè això sigui possible, cal aplicar els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol i, especialment, adoptar un enfocament centrat en la víctima, és a dir, situar la persona assetjada en el centre de les intervencions, per a garantir-li un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i decisions i s'hi adapti, promovent, així, que la persona assetjada adopti un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

D'acord amb el que estableix l'apartat 8.2.1.a, és imprescindible respectar els temps de la persona assetjada. Tanmateix, cal fer tot el possible per evitar la desincronització entre aquests temps que necessita i els terminis que marca l'aplicació del protocol, ja que la desincronització podria interferir negativament en la seva recuperació.

12.2. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la reparació

Més enllà d'afavorir la recuperació de la violència patida, el Parlament, d'acord amb les bases de l'apartat 8 i el que estableixen els apartats 10.1.4 i 10.4.3 d'aquest protocol, ha d'establir els mecanismes que ajudin a reparar els fets ocorreguts.

El Parlament ha d'introduir la cultura de la reparació en la seva actuació, i promoure l'adopció de les mesures necessàries –jurídiques, econòmiques, socials, labo-

rals, sanitàries, educatives, entre d'altres— per a contribuir activament al restabliment de tots els àmbits de la persona danyats per la situació de violència viscuda.

D'acord amb els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol, és clau per a la reparació posar la persona afectada per la situació d'assetjament en el centre de les actuacions per a comprendre les seves necessitats i poder exigir i emprendre accions en la direcció que plantegi. Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

13. Informació als òrgans del Parlament

La Secretaria General del Parlament informa els òrgans següents:

a) El servei de prevenció de riscos laborals del Parlament. Rep informació de cada sol·licitud d'intervenció una vegada la Secretaria General ha rebut l'informe corresponent de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament.

b) Els delegats del Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals. De manera periòdica rep la informació estadística i les dades estrictament necessàries per a fer un seguiment dels casos amb l'Oficina d'Igualtat. En l'ordre del dia de cada reunió que es faci entre el Comitè i l'Oficina hi ha d'haver un punt per a tractar el seguiment dels casos.

Tota informació s'ha de lliurar de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades.

14. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

L'Oficina d'Igualtat és l'òrgan encarregat de vetllar pel seguiment del Protocol com a eina per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i també de proposar-hi modificacions i incorporacions normatives novadores per a vetllar per mantenir-lo actualitzat.

Els òrgans responsables han de revisar el Protocol periòdicament, cada quatre anys com a mínim, amb l'objectiu de fer-hi canvis o adequacions.

15. Referències normatives

15.1. Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya, articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92.h, 115.b i 116.u.
- Decret 312/1998, de l'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual (11 d'octubre de 2000).
- Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, aprovat per Acord del Govern del 5 de setembre de 2006.
- Llei 3/2005, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Decret 141/2007, del 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2010-2022, aprovat el 9 de juliol del 2019.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

15.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola, articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 39/2015, del 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 4/2015, del 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delict.
- Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 1/1994, del 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 1/1995, del 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Reial decret 171/2004, del 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, del 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

15.3. Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea.
- Tractat de funcionament de la Unió Europea.
- Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea.
- Resolució del Consell, del 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, del 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell, del 19 desembre 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió, del 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic per a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic per a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, del 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, del 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.

– Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre de 2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per a lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.

– Conveni d'Istanbul, de l'11 de maig del 2011.

– Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell del 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, del 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14]

– Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.

– Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).

– Resolució del Parlament Europeu, del 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.

– Dictamen 2012/C 351/03 del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema «Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual» (dictamen d'iniciativa).

15.4. Normativa internacional

15.4.1. Organització de les Nacions Unides

– Declaració universal dels drets humans, del 10 de desembre de 1948.

– Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, el Protocol facultatiu del qual és en vigor des del 2001.

– II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.

– IV Conferència Mundial sobre les Dones. Pequín, 1995, i revisions posteriors.

– Resolució 48/104, del 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones.

15.4.2. Organització Internacional del Treball

– Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.

– Resolució de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens laboral. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

– Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), 29.9.2004.

15.4.3. Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'Assemblea General en la resolució 34/180, del 18 de desembre de 1979.

Annex 5. Compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament

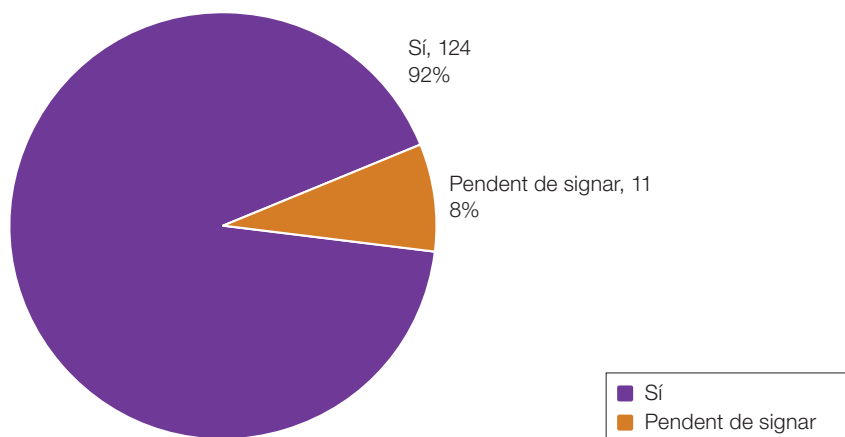
L'acció 2.20 del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, aprovat el gener del 2020, consisteix en la redacció d'un compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, a fi que els diputats i diputades puguin signar-lo.

La declaració està disponible a la fitxa dels diputats i diputades i consta, segons cada persona, com a signada juntament amb la data de signatura o com a pendent de signatura.

El text íntegre és el següent:

«D'acord amb els objectius del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya de fer de la institució un referent en la lluita contra la desigualtat de gènere i la discriminació, em comprometo a vetllar per un entorn laboral lliure de sexisme, LGTBI-fòbia, assetjament psicològic o assetjament sexual. Quan em sigui requerit, cooperaré diligentment en els procediments existents per a gestionar les denúncies o queixes en aquesta matèria. Així mateix, em comprometo a participar en la formació especialitzada que imparteixi la cambra sobre igualtat de gènere i sobre prevenció de l'assetjament.»

Al desembre del 2021, un 92% dels diputats i diputades l'han signat i un 8% l'han deixat pendent de signar. És a dir, 124 persones l'han signat i n'hi ha 11 pendents de signatura.



Annex 6.

Títols adquirits per la Biblioteca al 2021 en matèria de gènere

Brecha de género, planes de igualdad, registro y auditoria salarial, conciliación, compliance y tutela jurisdiccional <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86463>

Carregades de raons <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86693>

Del foro al parlamento: artículos periodísticos 1925-1934 <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86406>

Derechos e igualdad territorial en la evolución del estado social autónomo <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86230>

Dona i poder: com i perquè feminizar la política <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86279>

Dones contra dones <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86505>

Dones republicanes <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86528>

Drets fràgils <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86400>

El Llarg viatge de les dones <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86399>

Els feminismes i les transformacions en la política <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86669>

Escrivim el futur amb tinta lila <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86403>

Esquemas sobre igualdad y nodiscriminación por razón de género <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86600>

Gender inequality and welfare states in Europe <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86579>

Good reasons to run: women and political candidacy <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86855>

La conciliación de la vida laboral y familiar <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86387>

La democracia paritaria en América Latina: Tres dimensiones explicativas <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86888>

La interpretación y aplicación del Derecho en clave de igualdad de género <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86922>

La libertad del odio discurso intolerante y protección penal de minorías <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86174>

Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86607>

Lenguaje inclusivo y exclusion de clase <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86405>

Les paraules seran sempre lliures <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86340>

Les violences de genre au prisma du droit <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86630>

Lingüística se escribe con A. La perspectiva de género en las ideas sobre el lenguaje <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86277>

Mujer y derecho <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86396>

Mujeres y derechos <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86379>

Mujeres en lucha <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86177>

Odio, prejuicios y derechos humanos <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86616>

Parità di genere e rappresentanza: il rendimento delle misure legislative promozionali <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86631>

Perspectivas jurídicas de la igualdad de género en el entorno rural <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86471>

Rebels, ni putes ni submisses <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86516>

Som dones, som lingüistes i diem prou <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86806>

Terra de ningú: perspectives feministes sobre la independència <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86667>

Terra de ningú: perspectives feministes de la repressió <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86668>

The inclusion calculation: why men appropriate women's representation <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86856>

Una teoría del sufragio igual <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86657>

Vull ser puta: contra la regularització de la prostitució <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86555>

Women of Westminster: The MPs who Changed Politics <http://www.parlament.cat/cgi-bin/opac?TITN=86281>

Annex 7. Pressupost i perspectiva de gènere

Anàlisi de la bretxa salarial de gènere

Un dels objectius de desenvolupament sostenible és la igualtat de gènere (ODS5).

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

El punt 7.3 de la *Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari* exposa que en l'avantprojecte de pressupost s'hi ha d'incloure una anàlisi de la bretxa salarial de gènere.

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

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

Tot i que la bretxa salarial es calcula amb les retribucions anuals mitjanes i a partir de les dades d'ocupació de l'1 de gener de l'any en què es prepara l'avantprojecte de pressupost, s'ha considerat convenient en aquest cas calcular la bretxa amb la nòmina de novembre de l'exercici del 2020, tenint en compte la dissolució del Parlament, el finiment de la dotzena legislatura el 22 de desembre de 2020 i la constitució el 12 de març d'enguany de la tretzena/catorzena legislatura.

La població considerada és tot el personal al servei de l'Administració parlamentària i els diputats, la retribució dels quals va a càrrec del pressupost del Parlament.

Per al càlcul s'ha considerat la retribució assignada al lloc de treball, i per al personal al servei de l'Administració parlamentària s'ha considerat també el factor jornada (parcial i completa).

El detall de la població analitzada és el següent:

Col·lectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% total	Nombre	% total	
Funcionaris	84	41,58	118	58,42	202
Interins	22	68,75	10	31,25	32
Eventuals	14	60,87	9	39,13	23
Diputats	72	55,38	58	44,62	130
Total	192	49,61	195	50,39	387

Així doncs, els principals resultats de l'estudi de la bretxa salarial de gènere són els següents:

Taula 1. Bretxa salarial de gènere global

Bretxa salarial de tots els col·lectius	
Jornada real	Jornada completa
4,20%	3,53%

Taula 2. Bretxa salarial de gènere global segons el col·lectiu

Bretxa salarial				
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Diputats
Jornada real	1,99%	3,81%	6,78%	2,67%
Jornada completa	1,04%	-1,58%	6,78%	2,67%

Taula 3. Bretxa salarial de gènere del personal al servei de l'Administració parlamentària segons els col·lectius i grups professionals, considerant la jornada real

Bretxa salarial (jornada real)				
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Global
A1	18,49%	-2,76%	-3,17%	10,96%
A2	2,63%	0,00%	0,00%	2,26%
C1	1,08%	5,06%	-3,84%	1,06%
C2	2,81%	27,83%	0,00%	2,23%
Global	1,99%	3,81%	6,78%	2,39%

Taula 4. Bretxa salarial de gènere del personal al servei de l'Administració parlamentària segons els col·lectius i grups professionals, suposant que tothom fa jornada completa

Bretxa salarial (jornada completa)				
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Global
A1	17,55%	-5,58%	-3,17%	9,94%
A2	0,57%	0,00%	0,00%	0,55%
C1	0,57%	2,48%	-3,84%	0,40%
C2	1,80%	0,00%	0,00%	0,03%
Global	1,04%	-1,58%	6,78%	1,40%

Els resultats de l'anàlisi i les dades més destacables són:

→ Els homes són el 49,61% de la població total analitzada i les dones, el 50,39%. Un 41,58% del personal funcionari són homes i un 58,42% són dones. Per contra, en els altres col·lectius hi ha un percentatge més elevat d'homes que de dones.

→ La bretxa salarial global se situa en el 4,20% si es considera la jornada real i en el 3,53% si es considera que tot el personal al servei de l'Administració parlamentària fa jornada completa.

→ La bretxa salarial en els diputats se situa en el 2,67%.

→ La bretxa salarial del personal al servei del Parlament se situa en el 2,39% amb jornada real i en l'1,40% considerant que tot aquest col·lectiu fa jornada completa.

→ Les diferències entre les bretxes salarials en funcionaris i interins segons si es té en compte o no el factor jornada s'expliquen pel major pes de les reduccions de jornada en les dones.

Vinculació del pressupost amb el Pla d'igualtat

→ La bretxa salarial en el personal eventual, en termes globals, és del 6,78%. Si es fa l'anàlisi per grups, el resultat és una bretxa salarial negativa. Aquestes diferències es poden explicar pel fet que, dins de cada grup, hi ha diferents nivells i diferents sous.

→ En els funcionaris, el grup A1 presenta una bretxa salarial del 18,49% i del 17,55% (jornada real i jornada completa). En canvi, el grup A1 del personal interí presenta una bretxa del -2,76% i del -5,58% (jornada real i jornada completa)

→ En els funcionaris, el grup C2 presenta una bretxa del 2,81% i de l'1,80% (jornada real i jornada completa). En els interins la bretxa és del 27,83% i del 0% (jornada real i jornada completa).

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

Capítol 1. Remuneracions del personal

Acció 3.9 del Pla d'igualtat. L'any 2020 es va crear l'Oficina d'Igualtat dins l'estructura de l'Administració parlamentària i el 8 de juny d'enguany es va crear l'estructura orgànica d'aquesta oficina. En concret, s'han creat dues places: un lloc de tècnic o tècnica d'igualtat i un lloc de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, totes dues dotades en l'avantprojecte de pressupost per al 2022.

Capítol 2. Despeses corrents en béns i serveis

Acció 3.12. En l'aplicació pressupostària «226.0011 Formació dels empleats públics» s'ha assignat un crèdit de 2.500 euros per a formació en matèria d'igualtat de gènere.

Acció 5.7 i 5.8. L'aplicació «203.0001 Lloguers i cànon d'altre immobilitzat material» disposa d'un crèdit de 20.000 euros per a finançar les despeses derivades de l'organització de conferències, cicles o jornades al voltant de la igualtat de gènere i la no-discriminació, incloent-hi el Parlament de les Dones.

Accions 1.4, 2.16, 2.17, 3.10 i 3.16. L'aplicació «227.0089 Altres treballs realitzats per persones físiques o jurídiques» disposa d'un crèdit de 40.000 euros per a finançar les despeses vinculades a informes, enquestes i estudis sobre igualtat de gènere.

D'altra banda, hi ha diferents aplicacions pressupostàries dotades, que poden finançar despeses vinculades indirectament o en part a la igualtat de gènere, com l'aplicació «226.0005 Organització de reunions i conferències» o l'aplicació «220.0002 Premsa, revistes, llibres i altres publicacions».

Capítol 6. Inversions reals

Acció 3.6. S'ha previst una dotació de 500 euros per a l'aplicació «670.0001 Fons bibliogràfic per a l'adquisició de fons documental en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual».

Acció 3.14. En les aplicacions pressupostàries «680.0002 Inversions en aplicacions informàtiques» i «680.0005 Desenvolupament de sistemes d'informació», part de les dotacions anirien destinades a l'adquisició o el desenvolupament d'aplicacions que preveïessin la recollida de dades desagregades per sexe.

Annex 8. Formació



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

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

Recursos humans, prevenció de riscos laborals i polítiques socials
Divulgació, reflexió i debat - Estratègica
Codi: 10323/2021-1

Presentació

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball. L'assetjament psicològic laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, així com altres discriminacions a la feina, atempten contra aquests drets. És per això que l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha adquirit el compromís institucional per erradicar totalment aquests tipus de conducta i, així, poder garantir la seguretat i salut de les persones que poden patir aquests tipus de situacions. Aquest compromís s'ha traduït en la implantació i aplicació de dos protocols d'actuació davant d'aquestes situacions.

Objectius

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

Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic institucional.
També s'adreça al personal de sindicatures, universitats i Parlament.

Programa

9.30 h - 9.40 h Benvinguda i presentació a càrrec d'Albert Imaz Garcia, cap del Servei de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials. Departament de la Presidència.
9.40 h - 10 h Introducció
10 h - 11 h Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. Conceptes tècnics i metodologia d'investigació.
11 h - 11.30 h Descans
11.30 h - 12.30 h Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Conceptes tècnics i metodologia d'investigació.
12.30 h - 12.50 h Experiència en l'aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.
12.50 h - 13 h Cloenda

Metodologia

Formació en línia mitjançant la plataforma Zoom.

Professorat

Albert Imaz Garcia, cap del Servei de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials. Direcció General de Funció Pública.
Alicia Dalmau Contreras, tècnica superior en prevenció de riscos laborals, especialitat en ergonomia i psicociologia aplicada.
Institut Català de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball.

Dates i horari

17 de novembre, de 9.30 a 13 h

Lloc

Curs en línia - Barcelona
Barcelona

Places

500

Hores lectives

3.5

Matrícula

Cal que us hi inscrivieeu per mitjà d'ATRI o del circuit que tingui establert el vostre departament o organisme.
Certificat
Per a aquesta activitat no s'expedirà cap certificat de participació.

Responsable

Francesc Xavier Moreno de Haro

Organització

Secretaria d'Administració i Funció Pública.
Escola d'Administració Pública de Catalunya



Microcurs: Agressors i mites: factors psicosocials de les violències masclistes (sector públic inst)

Suport a polítiques de Govern
Bàsica - Estratègica
Codi: 10311/2021-2

Presentació

L'Institut Català de les Dones i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya us ofereix aquest programa.

La formació és un recurs clau per al compliment del mandat legal que estableix que el personal de les administracions públiques ha de desenvolupar la seva responsabilitat sense reproduir desigualtats de gènere, prevenint les violències masclistes o desenvolupant la diligència deguda en cas que aquestes es manifestin. Aquest mandat, a més, inclou una dimensió estructural que va des de l'organització de les diverses institucions fins al contingut de les tasques a desenvolupar i les formes de relació entre les persones treballadores. Tot això en el marc de les lleis 17/2015, i 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008.

El microcurs "Agressors i mites: factors psicosocials de les violències masclistes" es realitzarà en forma de microcàpsules que permetin a professionals que no treballen directament en l'àmbit de l'abordatge de les violències masclistes la seva millor comprensió, tot aprofundint en allò que defineix l'agressor i en els factors sociocomunitaris que mitifiquen les violències masclistes. L'Institut Català de les Dones i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya us ofereixen aquest microcurs.

Objectius

Incorporar conceptes essencials per a la comprensió i per a l'abordatge de les violències masclistes.

Ampliar la comprensió de les actuacions de l'agressor, les causes i integrar-hi els recursos de què disposem per al seu abordatge, així com plantejar la seva ampliació.

Conèixer com es manifesten comunitàriament determinades idees estereotipades sobre els motius de les violències masclistes.

Conèixer eines per a no perpetuar mites mancats de base científica o tècnica en contextos de violència.

Persones destinatàries

Personal d'organismes i entitats del sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Programa

Els continguts d'aquesta formació s'estructuren en relació amb mites, alguns dels quals són a la llista següent:

L'alcohol o les drogues són les causes que expliquen les violències masclistes?

Es pot considerar que la conducta violenta és conseqüència d'una malaltia mental?

Els agressors usualment són persones sense recursos o que provenen d'altres països o cultures?

Cal destinar recursos a comprendre les violències masclistes des de la perspectiva de l'agressor?

És només el sexisme o el masclisme la causa de la violència?

Per què es considera que "vells costums o estereotips" de gènere estan associats a violències masclistes?

Dir una floreta o "piropo" és violència?

Per quin motiu acostumem a analitzar la conducta de la víctima i no la dels autors en aquests delictes?

Els tractaments per a agressors, autors de violències masclistes, funcionen?

És possible que qui hagi comès un delictes de violències masclistes no hi reincideixi?

Qui és violent en context de parella ho serà en altres entorns?

Metodologia

El curs es podrà seguir per mòbil, tauleta o portàtil a través de la plataforma d'Snackson. L'empresa Snackson enviarà una comunicació a cada alumne/a el primer dia del curs amb les indicacions d'accés i subministrarà cada dia que duri el curs continguts a l'alumnat, que podrà seguir-los autoadministrant el seu temps, mitjançant aplicació al seu mòbil o a través del web d'Snackson.

L'objectiu pedagògic és que les persones participants, per cada càpsula, es generin qüestionaments que quedaran resolts fàcilment després de les reflexions tècniques. Es tracta, doncs, d'una metodologia que convidarà a la reflexió.

Dates i horari

Del 15 al 26 de novembre de 2021

Lloc

Aplicació Mòbil
(APP)
Internet

Places

200

Hores lectives

3

Matrícula

Cal realitzar les inscripcions a través d'ATRI o del circuit habilitat per les unitats responsables de formació de cada departament o entitat.

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

Certificat

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

Responsable

Josep Maria Nin Lumbarres

Organització

Institut Català de les Dones
Escola d'Administració Pública de Catalunya
Activitat finançada pel Fons de Formació Contínua de Catalunya
Activitat finançada pel Fons de Formació Contínua de Catalunya.



Acompanyament al desenvolupament de plans d'acció per a la prevenció de la violència institucional

Recursos humans, prevenció de riscos laborals i polítiques socials

Actualització-aprofundiment - Estratègica

Codi: 10303/2021-1

Presentació

L'Institut Català de les Dones i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya organitzen aquesta formació, que s'emmarca dins les obligacions de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que, en l'article 3, estableix que els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les seves actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes.

Aprofundint en el marc legal, a més, aquesta formació se centra en el reconeixement de la violència institucional com una de les múltiples formes en què es manifesta la violència masclista (Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008) i vol ser un espai de treball personalitzat i grupal que faciliti la identificació d'oportunitats i de reptes per a l'aplicació de la Llei.

Des d'un abordatge conceptual i legal que ateri en l'especificitat de l'estructura, funcionament i dinamització del nostre àmbit institucional i competencial, aportarem a la identificació de bones pràctiques, de possibles processos de transformació i al disseny inicial d'accions per a la garantia de l'efectivitat i diligència deguda i la representació en l'accés i compliment dels drets de les dones dins l'Administració pública.

Objectius

Conèixer el context legal en què s'emmarca la Llei 17/2020, amb èmfasi a la violència institucional

Identificar, a l'àmbit institucional propi, reptes per a l'accés i compliment dels drets de les dones

Identificar, a l'àmbit institucional propi, oportunitats per complir els mandats de la Llei 17/2020

Persones destinatàries

Professionals dels grups de treball transversal de gènere i professionals referents de gènere. La distribució de places prevista inicialment és de 20 per a la Generalitat de Catalunya (7 per a la Generalitat i 7 per al seu sector públic institucional) i 6 per a l'Administració local. Si les inscripcions d'un dels àmbits no arriben a aquest nombre, les seves places passaran a l'altre fins a completar l'aforament del curs.

Programa

La formació es desenvolupa a partir de continguts comuns de l'àmbit conceptual, legal i institucional i aterra en cada un dels organismes des dels quals les persones participants impulsen polítiques i competències

Sessió 1. Introducció: context conceptual i legal en què s'emmarca l'especificitat de tipologies de violències masclistes en la Llei 17/2020. En aquesta primera sessió treballarem els aspectes de context normatiu i legal i el contingut conceptual que ens ajuda a entendre què proposa la Llei.

Sessió 2. Cartografia institucional de competències i funcions: identificació de reptes. En aquesta segona sessió començarem a aterrar en la singularitat del lloc de feina de cada persona participant i mapejarem àmbits de l'Administració, possibles dinàmiques de coordinació entre ells i identificarem reptes quant a aspectes relacionats amb la violència institucional.

Sessió 3. Cartografia institucional de competències i funcions: identificació d'oportunitats. En aquesta tercera sessió desplegarem propostes d'abordatge, sinèrgies per a la seva eficàcia i oportunitats d'enfocament de la violència institucional en cada un dels àmbits de l'Administració que hem mapejat.

Sessió 4. Disseny d'accions possibles per al compliment de la Llei 17/2020. En aquesta sessió proposarem accions a desenvolupar en cada un dels contextos de treball de les persones participants.

Sessió 5. Escenificació: estratègies de comunicació per al consens en els nostres equips de treball. Conjuntament amb el treball a l'aula virtual desenvoluparem un pla de comunicació intern per al desplegament de les noves accions per a la detecció i abordatge de la violència institucional i treballarem com comunicar-lo en el nostre entorn institucional.

Metodologia

El taller es desenvolupa des de la plataforma Zoom i el treball a l'aula virtual a partir de:

- Cinc sessions síncrones (10 h)
- Treball d'aula virtual per fer efectiu l'acompanyament en la identificació d'oportunitats, reptes i en el plantejament d'accions (5 h)

Professorat

Dra. Patricia Martínez i Álvarez, tècnica de l'Àrea de Promoció d'Activitats i Entitats ICD, docent a la UB i consultora en disseny i desenvolupament de plans d'igualtat i d'abordatge de violències masclistes, en incorporació de la perspectiva de gènere en docència i recerca i en disseny i desenvolupament de polítiques socials, públiques i institucionals des dels feminismes.

Dates i horari

Sessions síncrones: 27 i 29 de setembre, 4 i 5 i 21 d'octubre

Horari de 10 a 12 h

Places

20

Hores lectives

15

Matrícula

Cal que us hi inscrivieeu per mitjà d'ATRI o del circuit que tingui establert el vostre departament o organisme.

Certificat

S'expedirà un certificat de participació i aprofitament a l'alumnat que superi l'avaluació establerta en el pla docent.

Responsable

Francesc Xavier Moreno de Haro

Organització

Institut Català de les Dones
Escola d'Administració Pública de Catalunya



Imatges per a la igualtat efectiva de dones i homes

Suport a polítiques de Govern
Actualització-aprofundiment - Estratègica
Codi: 10237/2021-1

Presentació

La igualtat d'oportunitats de dones i homes és un principi fonamental de l'actuació de totes les administracions que cal incorporar a les polítiques públiques, però també en les imatges que utilitzem en tots els suports de la comunicació. La superació dels estereotips de gènere sexistes en la comunicació és un pas imprescindible per arribar a la igualtat efectiva de dones i homes i un mandat de la Llei 7/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta activitat l'organitzen conjuntament la Direcció General de Funció Pública i l'EAPC.

Objectius

Identificar el sexisme en les imatges i les raons socials i comunicatives per superar-lo.

Disposar d'eines i recursos per a la superació del sexisme en les imatges.

Aprofundir sobre conceptes: sexe, gènere, androcentrisme, masclisme, patriarcat i violències simbòliques.

Conèixer el marc legal.

Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials dels departaments de la Generalitat de Catalunya i, especialment, persones que treballen en gabinets tècnics, en gabinets de premsa i en àrees de comunicació.

Programa

Sessió 1

1. Procés de socialització i gènere.
2. Marc jurídic de la comunicació no sexista a l'Administració.
3. Identificació de sexisme en les imatges. Pràctica individual d'identificació de sexisme.

Sessió 2

1. Anàlisi d'estereotips sexistes i com perjudiquen i limiten el desenvolupament de les persones.
 2. Introducció de la perspectiva de gènere en les imatges i identificació dels avantatges socials i comunicatius.
 3. Eines i recursos per promoure unes imatges en consonància amb el principi d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Pràctica individual d'identificació de sexisme.

Metodologia

Formació en línia síncrona amb Zoom.
Es combinarà teoria amb anàlisi i resolució de supòsits pràctics.

Professorat

Cristina Baulies, periodista i responsable de l'Àrea de Comunicació de l'Institut Català de les Dones, Departament de la Presidència.

Dates i horari

18 i 19 de maig de 9.30 a 11.30 h

Lloc

Curs en línia
Internet

Places

20

Hores lectives

4

Matrícula

Cal que us hi inscriteu per mitjà d'ATRI o del circuit que tingui establert el vostre departament o organisme.

Certificat

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

Responsable

Cristina García Pérez

Organització

Direcció General de Funció Pública
Escola d'Administració Pública de Catalunya



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

Suport a polítiques de Govern

Bàsica - Estratègica

Codi: 10228/2021-1

Presentació

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

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

El Departament de la Vicepresidència i Economia i Hisenda va dissenyar, d'acord amb l'Àrea LGBTI de la Direcció General d'Igualtat, els continguts del present curs per al seu personal. Ara l'Escola d'Administració Pública de Catalunya posa aquest curs a disposició del personal de totes les administracions públiques catalanes.

Objectius

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

Persones destinatàries

Personal dels serveis centrals i territorials dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Programa

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

Metodologia

A través de dispositius mòbils i web. L'alumnat rebrà cada dia un nombre determinat de continguts mentre duri el curs. S'estableix un mínim del 65% per acreditar la participació al curs.

Dates i horari

Del 26 d'abril al 6 de maig

Lloc

Aula Virtual
<https://aulavirtual.eapc.gencat.cat/>
Internet

Places

600

Hores lectives

2

Matrícula

Activitat gratuïta.

Certificat

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

Responsable

Josep Maria Nin Lumbarres

Organització

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Escola d'Administració Pública de Catalunya
Activitat finançada pel Fons de Formació Contínua de Catalunya.



**JORNADA "GESTIÓ D'EINES PER AL FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE AL
PARLAMENT DE CATALUNYA"**

Exp. 007/21

OBJECTIUS

- Complir l'acció 2.22 del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya, relativa a la impartició de formació per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia.
- Assumir que amb la igualtat efectiva podem tenir una societat i una vida personal millors.
- Qüestionar-se idees preconcebudes amb relació a la masculinitat tòxica, aprendre a identificar-la, entendre que és perjudicial per a qui l'exerceix i reflexionar sobre la seva desconstrucció.
- Conèixer els diferents tipus de violències masclistes i la violència en les parelles no heterosexuales.

DESTINATARIS

Personal de l'Administració parlamentària, personal eventual i diputats/des.

PONENTS I PROGRAMA

Rocío Medina Martín. Professora i investigadora postdoctoral. Membre d'Antígona

La importància de la igualtat entre homes i dones en la societat, en la feina i en la vida personal.

Octavio Salazar Benítez. Professor, jurista i activista.

Les masculinitats tòxiques i llur desconstrucció.

Anna Morero Beltrán. Tècnica de l'àrea de violències masclistes de l'Institut Català de les Dones (ICD), professora i Doctora en Sociologia. **Patricia González Prado.** Tècnica de l'àrea de violències masclistes de l'Institut Català de les Dones (ICD). Professora, Membre d'Antígona. Doctora en Dret Públic i Filosofia jurídic-política (UAB).

Les diferents violències masclistes.

DURADA

3 h lectives

CALENDARI

8 de juny

HORARI

De 9.30 a 12.50 h

(a les 10.15 h hi haurà 20 minuts de descans)

LLOC

Palau del Parlament.

METODOLOGIA

Sessió presencial.

CERTIFICAT

Certificat d'assistència.

ORGANITZACIÓ

Tècnica d'igualtat i Àrea d'Organització i Desenvolupament del Departament de Recursos Humans (extensions 6487 i 3147).

Annex 9.

La identitat de gènere als formularis

Perspectiva de gènere

El Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023 té per objectiu que el Parlament incorpori transversalment la perspectiva de gènere, és a dir que promogui activament la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI en el conjunt de les seves actuacions. Una de les maneres de fer-ho és introduir aquesta perspectiva en el sistema de recollida de dades i classificació de la informació.

El vostre gènere és (poseu una creu en la casella corresponent):

- ☐ Home
- ☐ Dona
- ☐ No binari
- ☐ No vull contestar

Annex 10.
Guia per a
incorporar la
perspectiva de
gènere al treball
parlamentari

GUIA PER A INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL TREBALL PARLAMENTARI



MAIG DE 2021

Objectius i estructura de la Guia

Aquesta guia constitueix un document de referència perquè les diputades i els diputats, així com el personal de la cambra, especialment el personal que dona suport a les comissions parlamentàries, incorporin la perspectiva de gènere de manera transversal en el seu treball quotidià.

Partint de les accions del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya (2020-2023) relacionades amb el treball parlamentari, la Guia proporciona pautes, indicacions i eines concretes que adrecen, en els diferents apartats, les preguntes següents:

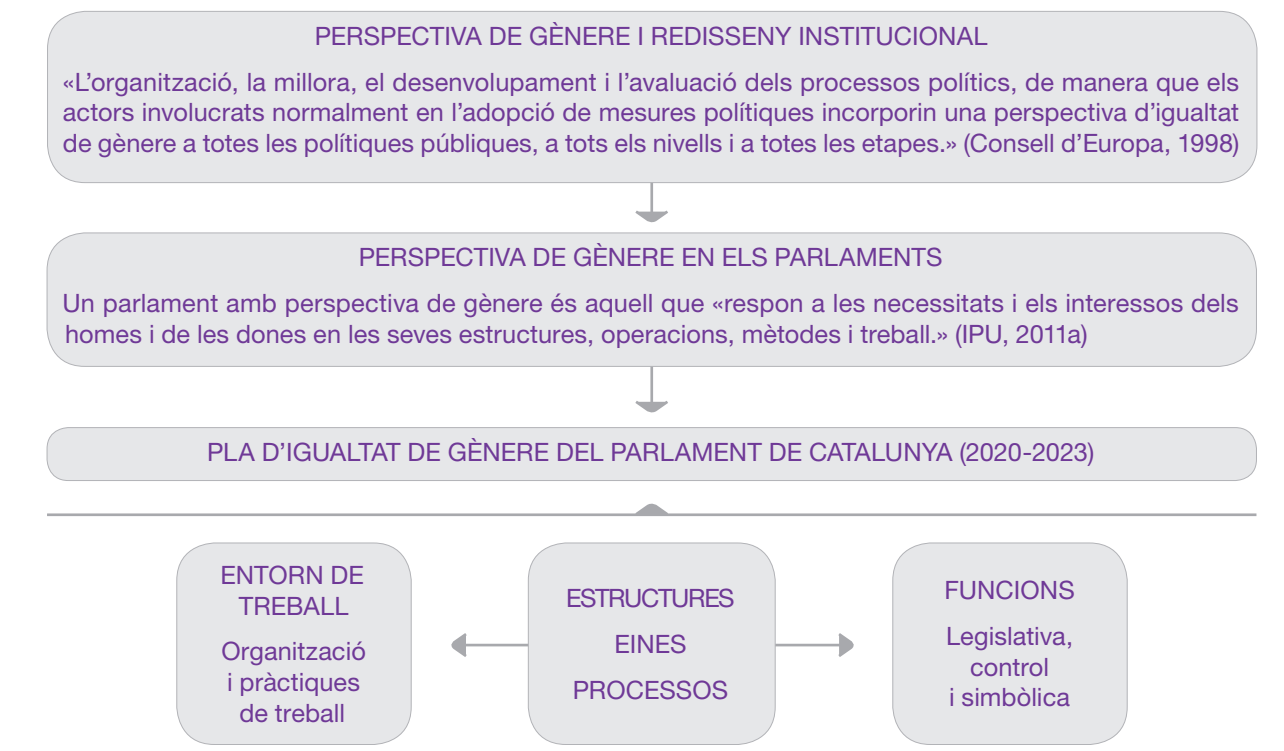
- Què implica l'aplicació de la transversalitat de gènere en les cambres legislatives, tant en el seu entorn de treball com en l'activitat parlamentària? (primer apartat)
- Quines estructures té el Parlament de Catalunya per a impulsar la transversalitat de gènere en el treball parlamentari i en el desplegament del seu Pla d'igualtat? (segon apartat)
- Quines eines i quins processos asseguruen la incorporació de la perspectiva de gènere en la funció legislativa (tercer apartat) i en la funció de control i d'impuls polític (quart apartat), incloent-hi les lleis específiques en matèria d'igualtat i els pressupostos de la Generalitat?
- Com la interacció del Parlament amb la societat civil organitzada, concretament amb les entitats feministes i del col·lectiu LGBTI, pot enfortir el treball parlamentari? (cinquè apartat)
- Com es pot incorporar la perspectiva de gènere en les dinàmiques de funcionament, pràctiques de treball i activitat parlamentària de les comissions? (sisè apartat)
- Com es pot incorporar la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament de Catalunya? (setè apartat)

Per a supervisar l'aplicació de les pautes i les indicacions proporcionades en aquests apartats de la Guia, s'han d'emprar els indicadors de seguiment o de resultats previstos en el mateix Pla d'igualtat del Parlament.

La Guia inclou també diversos annexos amb recursos útils per al treball quotidià de les comissions parlamentàries (vuitè apartat), un glossari (novè apartat) i una llista amb les referències emprades (desè apartat).

1. Introducció

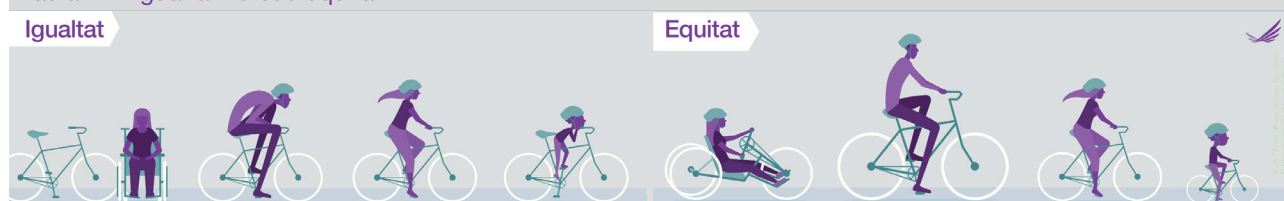
Taula 1.1. Resum executiu: La perspectiva de gènere en els parlaments



1.1. Una estratègia política transformadora

La transversalitat o *mainstreaming* de gènere és una estratègia política adoptada internacionalment fa tres dècades amb l'objectiu d'assolir la igualtat de gènere. Assumida com a principi de tota acció pública en la Quarta Conferència Mundial de les Dones (Nacions Unides, Beijing, 1995), suposa un doble canvi de paradigma. D'una banda, totes les intervencions públiques han de prendre en consideració les diferències en les experiències, els interessos, les expectatives, les actituds i els comportaments de les dones i dels homes, siguin de base biològica o fruit de rols i responsabilitats derivats de les idees dominants sobre la masculinitat i la feminitat i sobre les relacions entre els homes i les dones que s'imposen en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics (EIGE, 2016). Dit d'una altra manera, **el reconeixement de la diferència i el respecte a la diversitat** són imprescindibles per a garantir la igualtat tant en les possibilitats de desenvolupament personal i l'equitat com en la distribució de les oportunitats, els recursos i les responsabilitats, tal com mostra la taula 1.2.

Taula 1.2. Igualtat versus equitat



Font: *Achieving Health Equity*, [RWJF Collection](#) (2017).

D'altra banda, la desigualtat no pot concebre's com un problema de les dones sinó del conjunt d'institucions públiques, ja que suposa una fallida de la democràcia i una vulneració dels drets humans. Per tant, es requereix un canvi estructural, començant pel **redisseny de la forma d'operar de les institucions**. Seguint la definició més emprada del Consell d'Europa (1998), la transversalització de la perspectiva de gènere és «l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors involucrats normalment en l'adopció de mesures polítiques incorporin una perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques públiques, en tots els nivells i en totes les etapes». Aquesta estratègia ha estat adoptada també per la Comissió Europea (1996) i per les Nacions Unides (Ecosoc, 1997) i es troba plenament integrada en l'ordenament jurídic català i espanyol (vegeu l'anex 8.1).

La transversalitat de gènere no substitueix sinó que complementa les polítiques dirigides a garantir la igualtat d'oportunitats mitjançant les revisions normatives oportunes (com és el cas de les mesures destinades a garantir la igualtat salarial) i les polítiques dirigides a assolir la igualtat de resultats mitjançant accions positives (per exemple, les quotes electorals).

L'analogia següent il·lustra aquesta complementarietat. Les polítiques d'igualtat de gènere es van construir inicialment com una casa amb diferents plantes aïllada de la resta del barri, com una àrea de política pública habitada només per les dones. Els fonaments de la casa s'elevaren amb el compromís polític. La primera planta es va centrar a eliminar les discriminacions formals del marc legislatiu. Com que això no es va traduir en una igualtat d'oportunitats real, es va erigir una segona planta per a corregir mitjançant les accions positives les conseqüències de la discriminació històrica. La transversalitat de gènere, en canvi, no afegeix una tercera planta, sinó que, a partir d'una nova arquitectura, té com a objectiu transformar tant la casa com el barri. No pren els homes com a paràmetre de referència i té en compte les relacions de poder de gènere que impregnen la societat i les institucions. Amb el *mainstreaming*, les polítiques d'igualtat deixen d'ésser una àrea de política sectorial i la perspectiva de gènere esdevé un **principi rector de tota acció pública** (Woodward, 2003: 68; Verloo, 2005: 346), el qual permet d'identificar i definir les accions oportunes per a eliminar els diferents tipus de discriminacions resumits en la taula 1.3.

Taula 1.3. Tipus de discriminacions

Discriminació directa: La situació en què es troba una dona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que un home en una situació anàloga.

Discriminació indirecta: La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones.

Discriminació múltiple: La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Font: Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 2).

La perspectiva de gènere es fonamenta en un concepte de **gènere+** que parteix de la consideració que qualsevol llei, política pública o programa afecta la vida de totes les persones de manera diferent en funció de la seva identitat de gènere, de l'edat, de les capacitats funcionals, del color de la pell, origen o etnicitat, o dels ingressos i altres recursos socioeconòmics. Totes les persones tenim, doncs, necessitats diverses i experimentem una mateixa situació de manera diferent a causa de les desigualtats estructurals existents en la societat i dels sistemes d'opressió que se'n deriven (masclisme, LGBTI-fòbia, edatisme, capacitisme, racisme, antigitanisme, classisme, etc.). D'aquesta manera, l'**enfocament interseccional** posa en valor i pren en consideració el reconeixement de la diversitat interna del subjecte «dones» i del subjecte «homes» (vegeu Lombardo, Meier i Verloo, 2017), tal com il·lustra la taula 1.4.

Taula 1.4. La interseccionalitat en dues metàfores

Podem entendre la interseccionalitat com la vivència que experimenta una persona d'un grup social minoritari (per exemple, una dona afrodescendent), quan transita per la ciutat. Imagineu-vos una **crulla** on el «carrer del racisme» es veu travessat (*intersecciona*) pel «carrer del sexisme». Aquesta persona no fa front a una sola opressió, sinó a dues formes d'opressió alhora (Crenshaw, 1989).

L'analogia amb una **poma** també ens permet veure com el sabor, la textura i el color són propietats que caracteritzen aquesta fruita i que estan estretament lligades les unes amb les altres. En madurar, canvia de color. Posant-la al forn, el sabor i la textura es modifiquen. De la mateixa manera, les categories socials són propietats de les persones que produeixen diferents efectes en diferents situacions, com és el fet, per exemple, d'ésser dona, blanca i lesbiana (Rodó de Zárate i Jorba, 2020).

1.2. Parlaments amb perspectiva de gènere

Com a institució central dels sistemes democràtics, el redisseny institucional per a avançar en la igualtat de gènere afecta de ple els parlaments. Segons la Unió Interparlamentària, **un parlament amb perspectiva de gènere és aquell que «respon a les necessitats i els interessos dels homes i de les dones en les seves estructures, operacions, mètodes i treball»** (IPU, 2011a). Per aquest motiu, la perspectiva de gènere ha d'ésser incorporada de manera transversal en totes les funcions dels parlaments, en la seva organització i en les seves pràctiques quotidianes (PNUD, 2007: 5; Erikson i Verge, 2020).

El Parlament de Catalunya ha fet diferents passos en aquesta direcció en legislatures precedents, com ara adoptar la delegació de vot en cas de baixa per maternitat (2006) i paternitat (2015) –ja que els diputats i diputades no gaudeixen dels permisos establerts en el règim general de la seguretat social– o ajustar els horaris de l'activitat parlamentària, per tal d'afavorir l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral de les diputades i els diputats i del personal de la cambra. També s'han organitzat diferents cicles de debat per a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política.

En la darrera legislatura, amb l'assumpció del compromís d'elaborar un pla d'igualtat intern de la institució, es van dur a terme diferents iniciatives. El setembre de 2018 es va organitzar la conferència «Parlaments amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes». Hi participaren responsables de la Unitat de Governança Democràtica i Gènere de l'Oficina per a les Institucions Democràtiques i els Drets Humans de l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE-ODHIR) i de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE), juntament amb diputades, personal parlamentari i acadèmiques expertes del Regne Unit, Escòcia i Suècia. El Parlament de Catalunya també va coorganitzar una sessió plenària inèdita i històrica amb el Consell Nacional de les Dones de Catalunya, el «Parlament de les Dones», en la qual l'hemicicle va ésser ocupat exclusivament per diputades, exdiputades, assessores dels grups parlamentaris i entitats feministes. La sessió plenària de l'1 de juliol de 2019 va ésser precedida pel treball conjunt de les diputades i les representants socials. Aquest treball previ es va estructurar en sis grups de treball al voltant de diferents eixos de la Plataforma d'Acció de Beijing (Quarta Conferència Mundial de les Dones, 1995), assistits per treballadores de l'Administració parlamentària. La declaració conjunta aprovada pel Parlament de les Dones es va votar posteriorment en sessió ordinària pel Ple del Parlament (24 de juliol de 2019). Aquesta iniciativa ha estat reconeguda pel European Institute for Gender Equality (EIGE) com a bona pràctica d'espai per als interessos i expectatives de les dones en l'agenda parlamentària dins el seu [Gender-Sensitive Parliaments Toolkit](#). Uns mesos més tard, els dies 17 i 19 de desembre de 2019, se celebrà el primer ple monogràfic dedicat al reconeixement i al garantiment dels drets de les dones.

Seguint tant les recomanacions del programa de parlaments amb perspectiva de gènere de la Unió Parlamentària (IPU, 2011b, 2016) i de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE, 2018) com la normativa catalana i espanyola sobre plans d'igualtat, el gener de 2020 el Parlament de Catalunya esdevenia una de les primeres cambres legislatives del món a aprovar, amb el suport de tots els grups i subgrups parlamentaris, un document estratègic quadriennal que vincula tots els òrgans i departaments de la institució. Les vuitanta-quatre accions del [Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya \(2020-2023\)](#) s'organitzen en els sis eixos que presenta la taula 1.5.

Taula 1.5. Eixos del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya

Eix 1. Igualtat en l'accés	Igualtat efectiva en l'accés a la institució.
Eix 2. Igualtat en la capacitat d'influència	Igualtat en els aspectes organitzatius, incloent-hi mesures de conciliació i mesures d'actuació davant qualsevol forma de discriminació o assetjament.
Eix 3. Perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària	Mecanismes per a aplicar la perspectiva de gènere tant en el treball parlamentari com en l'estructura administrativa.
Eix 4. Producció legislativa amb perspectiva de gènere	Legislació sensible a les necessitats i expectatives de les dones i dels homes i incorporació de la perspectiva de gènere al control del Govern.
Eix 5. Igualtat de gènere en la funció simbòlica	Compromís amb la igualtat per mitjà del significat simbòlic dels espais, la comunicació externa i la visibilitat de la qüestió de la igualtat de gènere.
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat	Supervisió efectiva de la posada en pràctica de les accions del Pla d'igualtat.

1.3. La perspectiva de gènere en l'entorn de treball dels parlaments

No existeixen entorns de treball neutres al gènere, ja que el gènere hi és sempre present com a «principi organitzatiu» que distribueix avantatges i desavantatges en el seu funcionament ordinari (Acker 1990; Kenney, 1996). Per tant, els parlaments han d'identificar les lògiques institucionals imbuïdes de construccions socioculturals sobre la masculinitat i la feminitat i de les jerarquies derivades de la ideologia patriarcal que encara regeix la societat, per tal de transformar-les. També han d'assegurar que no es produeixin discriminacions en l'accés als recursos, a les oportunitats o al reconeixement.

Tal com mostra la taula 1.6, el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya (2020-2023) inclou diverses accions relacionades amb la perspectiva de gènere en l'entorn de treball, dirigides tant a les diputades i els diputats com al personal de la cambra i al personal assessor, pel que fa a la paritat en la presa de decisions, conciliació i corresponsabilitat, i a la prevenció i l'abordatge de qualsevol forma de discriminació o assetjament.

Taula 1.6. Accions del Pla d'igualtat relacionades amb l'entorn de treball		
Paritat en la presa de decisions	Conciliació i corresponsabilitat	Espai lliure de discriminacions i assetjament
Acció 2.1. Introduir la paritat com a criteri en la composició de tots els òrgans de decisió, incloent-hi la Mesa del Parlament i les meses de les comissions.	Acció 2.7. Ampliar els supòsits de la delegació de vot, com la inclusió dels membres de la Mesa i d'altres situacions relacionades amb la cura de familiars i la lactància.	Acció 2.18. Revisar el Codi de conducta, el RPC i els ERGI per a reforçar l'atenció a la discriminació i prevenir i lluitar contra el sexisme i l'assetjament sexual.
Acció 2.2. Introduir la paritat en el nombre de diputats i diputades nomenats per cada grup parlamentari per a formar part de cadascuna de les comissions.*	Acció 2.8. Promoure la corresponsabilitat entre els diputats, per tal que facin més ús del permís per paternitat i de la delegació de vot corresponent.	Acció 2.19. Aprovar un protocol contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades.
Acció 2.3. Promoure una composició paritària en els càrrecs dels grups parlamentaris, amb la presència d'almenys una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu.	Acció 2.9. Incloure ajustaments en el calendari de sessions del Parlament, per tal de facilitar la corresponsabilitat (per exemple, en els períodes de vacances escolars).	Acció 2.20. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, perquè la signin els diputats i diputades en el moment de recollir l'acta.
Acció 2.4. Promoure la composició equilibrada en els càrrecs de responsabilitat amb relació al pes de dones i homes en la plantilla.	Acció 2.10. Limitar el nombre de comissions específiques que poden funcionar de manera simultània en el mateix període de sessions.	Acció 2.21. Difondre el protocol entre els diputats i diputades, el personal del Parlament i el personal dels grups parlamentaris.
Acció 2.6. Establir el criteri de paritat de gènere en la composició del Consell de Personal.	Acció 2.11. Elaborar periòdicament un informe sobre l'hora d'inici i de finalització dels plens, incloent-hi l'impacte sobre el personal del Parlament.	Acció 2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al personal del Parlament i dels grups parlamentaris.
* Cal recordar que la Llei 17/2015 estableix que les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes (article 12.2).	Acció 2.12. Adaptar el quadre de permisos i justificacions del personal als paràmetres de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	
	Acció 2.14. Promoure el teletreball per al personal del Parlament.	
	Acció 2.15. Promoure el teletreball per al personal dels grups parlamentaris.	

En primer lloc, els parlaments han d'introduir les accions positives oportunes per a garantir la paritat en la presa de decisions i eliminar la segregació vertical, és a dir, la sobrerrepresentació dels homes al capdavant dels departaments de l'Administració parlamentària o dels òrgans de la cambra, sigui la Mesa, la Junta de Portaveus, la Diputació Permanent o les meses de les comissions. El Parlament de Catalunya assumeix, doncs, la democràcia paritària com a principi rector que ha de guiar la distribució dels càrrecs de tots els òrgans, amb un mínim del 40% per a cada sexe i tendint al 50% (Llei 17/2015, articles 2 i 3). Mentre no s'hagi revisat el Reglament del Parlament de Catalunya, els grups parlamentaris tenen un paper destacat en l'assoliment de la paritat en la distribució dels càrrecs, com s'indica en la taula 1.7.

Taula 1.7. Paritat en els càrrecs

La Mesa del Parlament, que està composta per set membres, ha de tenir un màxim de quatre representants de cada sexe. D'altra banda, la composició de les meses de les comissions més pròxima a la paritat és l'elecció de dues diputades i un diputat o, alternativament, dos diputats i una diputada. Els grups i subgrups parlamentaris han de vetllar a l'inici de la legislatura perquè la distribució del conjunt de càrrecs que els correspongui designar sigui paritària, amb un mínim del 40% de presidències, vicepresidències i portaveus per a qualsevol dels dos sexes, tendint al 50% de cada sexe.

Els grups i subgrups parlamentaris han de garantir la paritat en la seva direcció, promovent la presència d'almenys una dona en els càrrecs de presidència i de portaveu.

Així mateix, per a superar la segregació horitzontal de les comissions parlamentàries, és a dir, el fet que el seu grau de feminització o masculinització coincideixi amb sectors de política pública considerats tradicionalment –i de manera estereotipada– «masculins» o «femenins», els grups parlamentaris han de promoure una distribució equilibrada de diputades i diputats en cadascuna de les comissions. Per la seva banda, la Secretaria General ha de vetllar perquè la segregació horitzontal no es produeixi en l'assignació de lletrats i lletrades a les diferents comissions. Simultàniament, per tal de fer el seguiment de la igualtat en la capacitat d'influència, en cada sessió del Ple s'ha de fer un recompte del total d'intervencions de les diputades i dels diputats així com de la seva durada en minuts. Aquest recompte es pot estendre a les sessions d'altres òrgans de la cambra.

En segon lloc, els parlaments han d'ésser un model de referència per a la ciutadania en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal i de corresponsabilitat de dones i homes en les tasques de cura. Amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures perquè tots els col·lectius de la cambra puguin combinar les seves diferents responsabilitats, incloen-hi la racionalització dels horaris de l'activitat parlamentària o la limitació del nombre de comissions que poden operar simultàniament en un mateix període de sessions. Així mateix, en matèria de redisseny dels espais amb perspectiva de gènere, la institució té diversos punts de canviadors per a nadons, situats majoritàriament als lavabos inclosius (sense gènere marcat) i d'accessibilitat adaptada. També s'ha previst l'habilitació d'una sala per a la cura d'infants i alletament a la planta baixa del Palau, disponible per a tots els col·lectius que treballen a la cambra i per a les persones que visiten la institució en actes o compareixences.

En tercer lloc, els parlaments han de vetllar perquè qualsevol expressió de sexisme, violència masclista o LGBTI-fòbia no tingui cabuda en cap activitat de la cambra, i reforçar així el compromís de la institució amb la lluita social per a erradicar-los. A més de comptar amb mecanismes de prevenció, d'abordatge, de sanció i de reparació, les cambres legislatives han de proporcionar una formació adequada en aquesta matèria als diferents col·lectius de la institució, tal com recull la taula 1.8.

Taula 1.8. Un parlament lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbiques

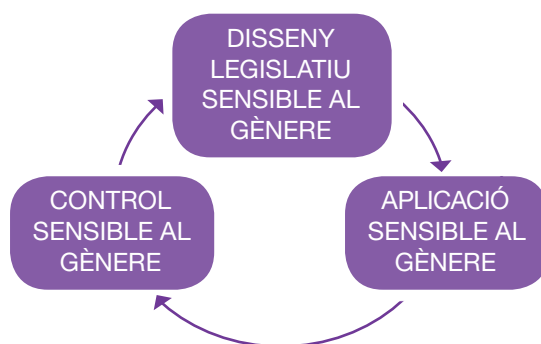
La normativa vigent al Parlament de Catalunya estableix com a principi ètic i de conducta la prohibició de discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual o ètnia, entre d'altres. Amb l'objectiu d'abordar adequadament les situacions de violència masclista o LGBTI-fòbia que es puguin produir, el Parlament ha aprovat un [protocol específic](#). Amb caràcter anual, per tal de millorar la prevenció i la identificació de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, s'ha de programar formació obligatòria per a tots els col·lectius de la cambra.

A l'inici de la legislatura o en el transcurs d'aquesta, quan es produeixi una nova alta, les diputades i els diputats han de signar una [declaració de compromís de tolerància zero](#) davant la discriminació i l'assetjament, la qual serà publicada en el web del Parlament.

1.4. La perspectiva de gènere en el treball parlamentari

L'objectiu últim d'incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari és contribuir a aconseguir la igualtat, tot garantint que les necessitats, les aspiracions i les experiències de les dones i dels homes quedin reflectides tant en el disseny de la legislació com en la implementació i el control d'aquesta. Totes aquestes fases, tal com mostra la taula 1.9, formen un cicle que es retroalimenta (Mousmouti, 2020a: 7-8).

Taula 1.9. El cicle de la legislació amb perspectiva de gènere



Font: Mousmouti (2020a: 8).

Un [disseny legislatiu](#) sensible al gènere permet d'identificar si una llei reduirà o incrementarà les desigualtats, fet que permet de prevenir els efectes negatius o no desitjats i maximitzar els resultats positius. Per molt que es redactin en termes universals, les polítiques o lleis suposadament «neutres al gènere» són, a la pràctica, «cegues al gènere», atès que ignoren les necessitats i situacions específiques de dones i homes i les

relacions de poder de gènere que sustenten la discriminació, inclosa la violència de gènere» (EIGE, 2016). Per tant, fins i tot quan no augmenten les desigualtats, resulten negatives perquè no permeten d'avançar en la seva erradicació. Cal subratllar que l'agenda de la igualtat de gènere va més enllà de la legislació específica i que és rellevant per al conjunt de comissions parlamentàries. Simultàniament, el disseny legislatiu ha d'ésser conscientment interseccional i ha d'abordar el conjunt de «desigualtats que es produeixen com a resultat del creuament d'eixos» que travessen la vida de les persones (Ajuntament de Terrassa, 2019: 19). L'enfocament interseccional permet, doncs, d'identificar tant les discriminacions directes o indirectes per raó de sexe com les discriminacions múltiples (vegeu la taula 1.2).

La dimensió de gènere no esgota la seva rellevància amb l'aprovació d'una llei. En la fase d'implementació cal aplicar la perspectiva de la igualtat de gènere en l'anàlisi de les decisions adoptades, els criteris establerts i els pressupostos assignats, i en la fase de control cal examinar els impactes i identificar els canvis positius i negatius que s'han observat en matèria d'igualtat. Així mateix, cal detectar les llacunes en el volum i tipus de dades sensibles al gènere que sovint impedeixen una anàlisi exhaustiva de l'impacte de la legislació i de les polítiques públiques que se'n deriven.

En definitiva, la transversalitat de gènere és una qüestió de qualitat democràtica perquè la igualtat de gènere i el respecte a la diversitat són drets humans. A més, millora la funció legislativa dels parlaments, ja que el seu plantejament holístic incrementa tant l'eficàcia i l'eficiència de les lleis i les polítiques públiques com la seva sostenibilitat, tal com recull l'Agenda 2030 de Nacions Unides. També reforça la funció de control a través de noves eines que permeten de visibilitzar com els governs actuen per avançar en la justícia social i la igualtat de gènere (PNUD, 2007: 22-25).

L'èxit de la transversalització de la perspectiva de gènere «va més enllà de la voluntat política i de les bones intencions» (Mousmouti, 2020a: 6). Els parlaments han de dotar-se de les estructures i eines d'anàlisi, de planificació i d'avaluació aplicables en les diferents fases del cicle de la legislació. Per la seva banda, tant les diputades i els diputats com el personal de la cambra i dels grups parlamentaris tenen la responsabilitat de formar-se en perspectiva de gènere. Finalment, la transversalitat de gènere no pot tenir una aplicació merament tecnocràtica, sinó que ha de promoure la participació efectiva de les dones, a través de la consulta i la col·laboració regular amb entitats del moviment feminista i amb expertes en igualtat de gènere dels diferents àmbits professionals i acadèmics (Commonwealth Secretariat, 2001: 77).

Tenint en compte tots aquests elements, tal com sintetitza la taula 1.10, el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya (2020-2023) defineix un conjunt ampli d'accions dirigides a desenvolupar la capacitat institucional d'incorporar la perspectiva de gènere en el treball parlamentari.

Taula 1.10. Estructures, eines i processos de la transversalitat de gènere del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya

Acció 3.1. Mantenir el Grup de Treball en Equitat de Gènere com a grup de referència orientat a la promoció de les polítiques d'igualtat al Parlament.

Acció 3.2. Crear una xarxa de transversalitat de gènere en el treball de les comissions.

Acció 3.3. Assegurar l'equilibri de gènere en la presència de persones expertes en les compareixences de les comissions parlamentàries, sens perjudici que la presència de dones pugui ésser superior en les comissions que promouen els drets de les dones o que reflecteixen àmbits molt feminitzats.

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

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

Acció 3.6. Ampliar el fons documental de la Biblioteca del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual i d'accés a bases de dades en línia per a fer estudis sobre gènere.

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

Acció 3.9. Crear una unitat per a impulsar la igualtat de gènere.

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

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

Acció 4.3. Preparar un qüestionari, que ha d'emplenar cada comissió parlamentària, sobre els seus objectius per a la igualtat de gènere i els àmbits d'expertesa en perspectiva de gènere per als quals se sol·licitaran compareixences.

Acció 4.4. Elaborar esmenes de transversalitat de gènere de la Comissió d'Igualtat de les Persones per a incorporar-les al treball d'altres comissions parlamentàries.

Acció 4.6. Incorporar els informes d'impacte de gènere en totes les iniciatives legislatives que es tramitin.

Acció 4.7. Augmentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la funció fiscalitzadora de l'acció de govern duta a terme pel conjunt de les comissions parlamentàries.

Acció 4.8. Convocar plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI.

Acció 4.9. Analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en la tramitació i el seguiment del pressupost de la Generalitat.

Acció 4.10. Millorar l'acostament als grups i entitats que treballen pels drets de les dones, del col·lectiu LGBTI i de grups socials en situació de vulnerabilitat.

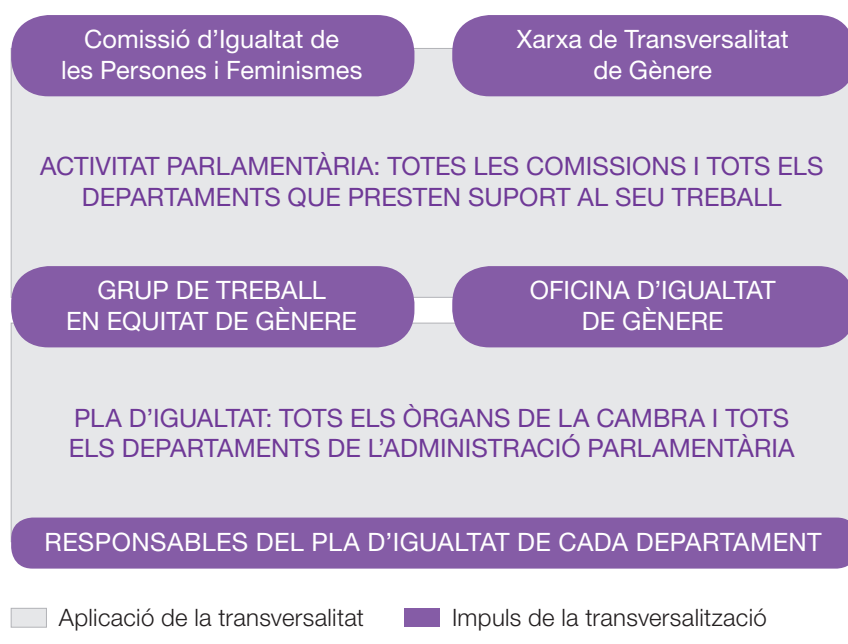
Acció 5.8. Reeditar el Parlament de les Dones una vegada per legislatura.

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

Acció 5.16. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari del llenguatge en els textos i les comunicacions del Parlament.

2. Estructures per a impulsar la transversalitat de gènere

Taula 2.1. Resum executiu: Qui ha de transversalitzar la perspectiva de gènere al Parlament de Catalunya

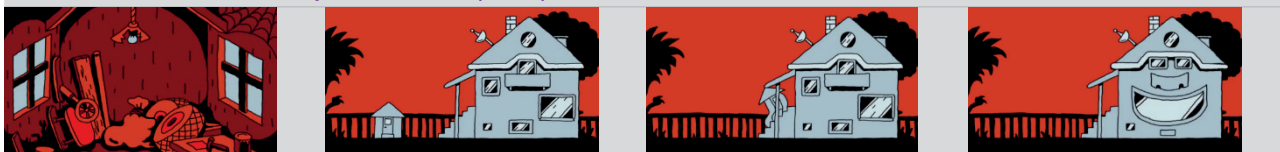


2.1. La transversalitat, una responsabilitat compartida

L'article 41.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix que «els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes». En la mateixa línia, l'article 3.1 de la Llei 17/2015 ordena que la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones s'integrin «en totes les actuacions dels poders públics, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes».

Els esforços institucionals per a l'erradicació de la desigualtat no són un àmbit de política sectorial, separat de la casa principal i amb una dotació limitada de recursos, com il·lustrarien les dues primeres imatges de la següent taula seqüencial. Per contra, la transversalitat implica que la perspectiva de la igualtat de gènere ha d'esdevenir una preocupació central de la institució i una part integral de tots els seus processos i funcions, tal com mostren les dues darreres imatges de la taula 2.2.

Taula 2.2. De la caseta del jardí a la casa principal



Font: Swedish Association of Local Authorities and Regions (2014).

D'aquesta manera, totes les comissions parlamentàries han d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en la funció legislativa i en la funció de control i d'impuls polític, i són corresponsables d'elaborar iniciatives legislatives que tinguin en compte la situació tant dels homes com de les dones i de fer el seguiment de la implementació dels objectius en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació inclosos en les lleis i les polítiques públiques. De la mateixa manera, el conjunt de la institució és corresponsable de l'execució del Pla d'igualtat, incloent-hi els departaments de l'Administració parlamentària i tots els òrgans que conformen la cambra.

No obstant això, el Parlament de Catalunya s'ha dotat d'una sèrie d'estructures per a impulsar el desplegament de la perspectiva de gènere i per a acompanyar en aquesta tasca el conjunt d'òrgans i departaments, tal com s'ha presentat en la taula 2.1. Algunes d'aquestes estructures tenen una trajectòria consolidada i d'altres són de recent creació.

2.2. En el treball parlamentari

Comissió especialitzada en polítiques d'igualtat de gènere

Dues tercers parts dels parlaments dels països de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) tenen una comissió dedicada a la igualtat de gènere, sigui exclusivament centrada en la matèria o en combinació amb altres matèries. Les funcions i els mandats d'aquestes comissions varien, però la majoria exerceixen la funció legislativa. En alguns països (Eslovènia, Letònia, Mèxic i Suècia) aquesta comissió té la capacitat d'examinar tots els esborranys de projectes o proposicions de llei per a assegurar que incorporin la transversalitat de gènere (OCDE, 2018).

El Parlament de Catalunya té des de fa més de tres dècades una comissió especialitzada en polítiques d'igualtat de gènere. Inicialment creada en la tercera legislatura com una comissió d'estudi (Comissió d'Estudi sobre la Igualtat d'Oportunitats Home-Dona), d'ençà de la quarta legislatura és una comissió de seguiment. De la novena a l'onzena legislatura va denominar-se Comissió d'Igualtat de les Persones. Actualment el seu nom és Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes (CIPF), en compliment de la Resolució 693/XII del Ple del Parlament, sobre el reconeixement i el garantiment dels drets de les dones (sessió 46, 19.12.2019, DSPC-P 80).

La CIPF se centra en la planificació i l'estudi de les polítiques d'igualtat, les polítiques de dones i les polítiques LGBTI. Com a comissió no legislativa, té una limitada participació en el procés legislatiu, però desenvolupa un paper important en el control de la implementació de les lleis específiques d'igualtat per part del Govern de la Generalitat, incloent-hi el volum i l'adequació dels recursos públics que s'hi destinen, especialment a través de la interacció amb les entitats del moviment feminista i d'altres expertes en igualtat.

Xarxa de Transversalitat de Gènere

La Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG) del Parlament de Catalunya és una estructura de nova creació, prevista en el Pla d'igualtat de la institució (acció 3.2). La seva composició i el seu funcionament s'inspiren en la Gender Mainstreaming Network del Parlament Europeu. L'objectiu principal de la XTG és vetllar per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el treball legislatiu i en el treball de control i d'impuls polític de les comissions parlamentàries.

La XTG estarà integrada per una diputada o un diputat de cadascuna de les comissions –llevat de les comissions d'investigació–, escollits d'entre els membres de les meses respectives, sota la coordinació de la Mesa de la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes (CIPF). La Mesa de la CIPF exercirà la coordinació de la XTG i reforçarà així la capacitat del Parlament de Catalunya d'incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere en el treball de totes les comissions. La composició de la XTG, en la mesura que es pugui, seguirà el principi de pluralitat, amb la participació de tots els grups i subgrups parlamentaris de manera proporcional al total de presidències de comissió que els corresponguin.

La XTG es reunirà dues vegades per període de sessions –tres en el període de sessions en què s'inicia la legislatura, un cop constituïdes totes les comissions parlamentàries i escollides les meses respectives– i sempre que sigui convocada per la mesa de la CIPF. La lletrada o el lletrat i la gestora o el gestor parlamentari de la CIPF proporcionaran suport tècnic a la XTG i, quan escaigui, traslladaran les decisions adoptades al personal parlamentari de la resta de comissions, sota la coordinació de la persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat en el Departament de Gestió Parlamentària.

En la primera reunió de la XTG de cada nova legislatura es posaran en comú els objectius d'igualtat de gènere i els compromisos per a posar en pràctica la transversalitat de gènere de les comissions, a partir dels qüestionaris emplenats per cada comissió, tal com preveu l'acció 4.3 del Pla d'igualtat (vegeu l'apartat 6.1 d'aquesta guia). Amb caràcter previ a aquesta primera reunió, les persones que integrin la CIPF i la XTG rebran una formació especialitzada en perspectiva de gènere en el treball parlamentari, incloent-hi la funció legislativa i la funció de control i d'impuls polític.

2.3. En el desplegament del Pla d'igualtat

Grup de Treball en Equitat de Gènere

El Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG), creat el setembre de 2018 per a supervisar els treballs de la diagnosi de la situació de la igualtat de gènere al Parlament i per a elaborar el Pla d'igualtat de la institució, és un grup de referència per a la promoció de les polítiques d'igualtat a la cambra (acció 3.1).

El GTEG està format pels membres següents: el membre de la Mesa del Parlament que tingui assignada la responsabilitat en la matèria, al qual correspon d'exercir la coordinació del grup de treball; una persona en representació de cadascun dels grups i subgrups parlamentaris; una persona en representació del Consell de Personal; una persona en representació de l'Administració parlamentària, designada per la Secretaria General; una persona en representació del Gabinet de Presidència; i el tècnic o tècnica d'igualtat del Parlament, a qui correspon d'exercir la secretaria del grup de treball. Perquè un grup o subgrup parlamentari pugui estar representat al Grup de Treball en Equitat de Gènere, cal que tots els membres del grup o subgrup hagin signat la Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament.

El GTEG s'ha de constituir i se n'han de designar els membres al començament de cada legislatura, com a màxim dins el mes següent al de la constitució de les comissions legislatives. El GTEG s'ha de reunir trimestralment. També es poden convocar reunions extraordinàries a proposta de la persona coordinadora o per petició justificada d'algun dels seus membres.

El GTEG pot demanar l'assistència a les seves reunions d'un lletrat o lletrada o d'un assessor lingüístic o assessora lingüística, perquè l'assessorin amb relació als dubtes relatius al desplegament d'alguna acció del Pla d'igualtat. La Secretaria General prestarà el suport administratiu necessari durant les sessions del GTEG i per al desplegament de les accions que ho requereixin. El GTEG pot convocar les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat dels diferents departaments de l'Administració parlamentària, les quals participaran en les reunions amb veu però sense vot. També pot demanar l'assessorament de persones expertes de l'àmbit acadèmic, professional o social en l'aplicació de plans d'igualtat, protocols contra la violència masclista i LGBTI-fòbia o d'altres mesures relacionades amb la perspectiva de gènere, les polítiques d'igualtat i la no-discriminació, les quals participaran en les reunions amb veu però sense vot.

Els acords del GTEG s'adopten per una majoria de dos terços, sens perjudici que han de tenir el propòsit de prendre's per unanimitat. Els acords que despleguin les accions del Pla d'igualtat han de ser executius llevat que, amb l'informe jurídic previ dels serveis jurídics del Parlament, el grup de treball consideri que es tracta de propostes que cal elevar als òrgans parlamentaris per ser aprovades, perquè requereixen l'aprovació prèvia d'una modificació del Reglament del Parlament, del Codi de conducta de la cambra o dels Estatuts del règim i del govern interiors.

Les funcions del GTEG són les següents:

- Assessorar i ésser consultat sobre l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla d'igualtat de la cambra i de la transversalitat de gènere en el conjunt de la institució, i també ésser informat del desplegament del protocol i d'altres mesures de la institució relacionades amb la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- Elaborar propostes d'activitats o d'actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere i no-discriminació per a ésser acomplertes per l'Oficina d'Igualtat, un cop estigui creada, o per altres òrgans de la cambra o de l'Administració parlamentària, especialment propostes que contribueixin a aplicar el Pla d'igualtat.
- Informar de les activitats i de les decisions institucionals sobre les polítiques d'igualtat de gènere i no-discriminació als respectius espais (grups parlamentaris, departaments o Consell de Personal) i recollir les propostes que aquests espais facin.
- Participar en l'organització d'actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI (Parlament de les Dones, debats monogràfics en el Ple sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la situació de la no-discriminació de les persones LGBTI, etc.).
- Coimpulsar amb la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes l'elaboració de declaracions institucionals del Parlament amb motiu de les dates més destacades dels drets de les dones i de les persones LGBTI.

Responsables del desplegament del Pla d'igualtat en cada departament

Cada departament de l'Administració parlamentària ha designat una persona de referència per a facilitar el seguiment de la implementació d'aquelles accions del Pla d'igualtat en què el seu departament intervé com a òrgan impulsor o col·laborador. Aquest grup de responsables serà coordinat per l'Oficina d'Igualtat, un cop s'hagi creat aquesta estructura. Les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat en cada departament podran ésser convocades a les reunions del Grup de Treball en Equitat de Gènere, on tindran veu però no vot.

Oficina d'Igualtat de Gènere

El Pla d'igualtat preveu la creació d'una Oficina d'Igualtat en l'Administració parlamentària amb la funció principal de vetllar pel seu compliment efectiu i fer-ne el seguiment i l'avaluació. De manera específica, aquesta oficina assessorarà els òrgans, departaments i serveis de la cambra en matèria de polítiques d'igualtat de gènere i no-discriminació. Podrà proposar mesures per a corregir les desigualtats detectades i per a millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball quotidià de la institució.

L'Oficina d'Igualtat s'encarregarà també de la programació de les activitats de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat i no-discriminació per als diferents col·lectius que treballen a la cambra i atindrà les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbia que afectin les persones cobertes amb els protocols i la normativa vigent del Parlament. Així mateix, exercirà la secretaria del Grup de Treball en Equitat de Gènere.

El pressupost del Parlament ha d'incloure la dotació del personal tècnic expert i dels mitjans materials adequats per a l'exercici de les funcions que siguin pròpies d'aquesta oficina.

3. Eines i processos per a incorporar la perspectiva de gènere en la funció legislativa

Taula 3.1. Resum executiu: la perspectiva de gènere en la funció legislativa

Què	La legislació ha de respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives tant de les dones com dels homes, amb l'objectiu de garantir l'equitat. Una legislació amb perspectiva de gènere implica (EIGE, 2018): – comprendre les diferències i desigualtats que afecten les dones i els homes, a partir de dades desagregades i indicadors de gènere. – analitzar l'impacte d'una política o llei sobre les situacions de les persones i, de manera més general, sobre la igualtat de gènere.
Qui	Les comissions parlamentàries han d'assegurar que la perspectiva de gènere quedi adequadament reflectida en la legislació, identificar les potencials omissions legislatives en matèria de gènere dels temes que els són propis i proposar accions per a corregir-les. Les diputades i els diputats han de desenvolupar la capacitat de produir legislació amb perspectiva de gènere. El personal dels grups parlamentaris ha d'incorporar la perspectiva de gènere en la seva tasca d'assessorament. Les lletrades i els lletrats, les gestores i els gestors parlamentaris i les assessores i els assessors lingüístics que acompanyen el treball de les comissions i del Ple han d'adquirir la competència tècnica necessària en la perspectiva de gènere. El personal de la Direcció d'Estudis Parlamentaris ha d'incorporar la perspectiva de gènere en la producció de dossiers legislatius i d'altres materials de consulta i suport.
Com	Formació en perspectiva de gènere. Anàlisi basada en el gènere+ (ABG+). Informes d'impacte de gènere (IIG). Esmenes de transversalitat de gènere (ETG).
Quan	En la tramitació d'un projecte de llei, la validació de decrets lleis, l'elaboració d'una proposició de llei o d'una proposta de proposició de llei per a presentar al Congrés dels Diputats, en la revisió d'una llei existent o en la tramitació d'una iniciativa legislativa popular. En l'avaluació <i>ex ante</i> del projecte de llei de pressupostos. En la preparació de la sol·licitud de compareixences. En la producció de dossiers legislatius i d'altres materials de consulta i suport. En la correcció lingüística dels textos legislatius.

3.1. Fases de la incorporació de la perspectiva de gènere en la funció legislativa

La legislació no és neutra al gènere perquè la diferent situació de partida de dones i homes fa que tingui un impacte diferent en les seves vides. A la pràctica, si es tracta igual a qui parteix d'una situació desigual, es reprodueix la desigualtat. La taula 3.2 subratlla què és i què no és la legislació amb perspectiva de gènere.

Taula 3.2. Una legislació amb perspectiva de gènere

Què és	Què no és
La legislació amb perspectiva de gènere evita una redacció en termes universals, tot partint de les situacions específiques de les dones i dels homes en un sector de política pública pel que fa a les normes i els valors socials, l'accés als recursos i als espais de presa de decisions, i també a les discriminacions que limiten el gaudi dels drets.	No consisteix en la mera inclusió dels termes <i>gènere</i> o <i>igualtat de gènere</i> , sinó en la inclusió de les experiències i els interessos de les dones i dels homes.
La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en tots els components i fases del procés legislatiu.	No se centra només en les dones, sinó en les relacions de gènere i en els estereotips i rols socials.
Lluny d'ésser un objectiu en si mateix, la legislació amb perspectiva de gènere és un mitjà per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes.	– Per exemple, les dones pateixen múltiples discriminacions en el mercat laboral, se'ls assigna la responsabilitat principal de les tasques de cura i estan infrarepresentades en els òrgans de presa de decisions. En el cas des homes, la seva esperança de vida és més baixa, en part perquè fan consultes mèdiques amb menys freqüència i, quan són visitats, és menys probable que informin dels símptomes de la malaltia.
La igualtat efectiva requereix que dones i homes rebin una protecció adequada dels seus drets humans, incloent-hi el dret a una vida lliure de violències, tant en l'àmbit privat com en el públic, i també un accés equitatiu a les oportunitats, els recursos, els serveis, els espais de presa de decisions o el reconeixement social.	No es redueix a la paritat, és a dir, a les proporcions numèriques. El focus rau en la substància de la legislació.
La igualtat efectiva de dones i homes és, doncs, tant una qüestió de drets humans com un indicador de desenvolupament sostenible centrat en les persones.	No es limita a la igualtat formal de dones i homes, sinó que s'adreça a la realitat de les seves experiències per a garantir una igualtat efectiva.
	No estableix receptes úniques, ja que les dones i els homes no són grups internament homogenis. Les experiències varien també en funció de l'edat, la classe social, l'etnicitat/origen/color de pell, l'orientació sexual i la identitat de gènere, i la diversitat funcional.

Font: Basat en OSCE/ODIHR (2017: 13-17) i PNUD (2017: 6).

La incorporació de la perspectiva de gènere en la funció legislativa inclou diferents fases, cadascuna de les quals té eines i processos específics per a identificar les situacions de desigualtat, per a avaluar l'impacte que poden tenir les lleis en la seva erradicació o reproducció i per a introduir millores en les iniciatives legislatives i en els recursos pressupostaris assignats. Aquestes diferents fases són part fonamental de la qualitat normativa d'una iniciativa legislativa.

Fonaments: voluntat política i compromís per a introduir canvis

La voluntat política és clau per a fer de la igualtat de gènere una prioritat de l'agenda parlamentària. El compromís per a introduir canvis en els processos que guien la funció legislativa dels parlaments s'ha de traduir en el desenvolupament de la competència de gènere per part de totes les persones que treballen a la institució (ICD, 2005: 45; Mousmouti, 2020a: 6).

Per aquest motiu, el **Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya (2020-2023)** preveu impartir formació obligatòria en transversalitat de gènere en el procediment legislatiu i pressupostari per a diputats i diputades, lletrats i lletrades, assessores i assessors lingüístics i gestors i gestors parlamentaris (acció 3.5). En el cas de les diputades i els diputats les sessions formatives es faran a l'inici de la legislatura, i en el cas del personal de l'Administració parlamentària i del personal assessor dels grups les sessions formatives s'inclouran en el pla de formació anual.

Fase 1: diagnosi i avaluació de la pertinença de gènere d'una iniciativa legislativa

L'anàlisi basada en el gènere+ (ABG+) és el punt de partida per a integrar la perspectiva de gènere en la legislació, les polítiques i els programes públics. El component «+» de l'anàlisi reconeix que cal anar més enllà de les diferències biològiques (sexe) i socioculturals (rols de gènere assignats), i prestar atenció a com el sexe i el gènere interseccionen amb altres factors com l'edat, la classe social, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'etnicitat o condició de racialització i la diversitat funcional, entre d'altres (Govern del Canadà, 2019; Lombardo, Meier i Verloo, 2017). La taula 3.3 en proporciona un exemple.

Taula 3.3. Exemple: la necessitat d'anàlisi amb perspectiva interseccional

No n'hi ha prou de viure en un país ric per a protegir-se de la infecció per VIH ni per a tenir-ne garantit el tractament. La posició d'una persona respecte a l'estat determina la seva vulnerabilitat al VIH: com a dona, com a dona pobre, com a dona negra, com a dona sense estudis, com a lesbiana, com a dona amb diversitat funcional de qui se suposa que no té relacions sexuals, o com a dona immigrant sense accés a molts dels drets de la seguretat social (AWID, 2004: 6).

Les dades que permeten d'avaluar la situació de partida de les dones i dels homes poden ésser de diferent tipus (De Vrieze, 2017: 27): dades estadístiques o de cens; dades de registre administratiu dels diferents departaments governamentals; enquestes d'opinió; informes publicats per organismes i agències públiques; informes publicats per organitzacions internacionals d'àmbit regional o mundial; informes que produeixen els governs sobre l'aplicació de tractats i convencions internacionals o sobre els seus propis plans pluriennals; informes publicats per organitzacions independents (sindicats, associacions, ONG) i estudis acadèmics (vegeu l'annex 8.2).

Aquest exercici de recollida de dades permet també identificar l'anomenada *bretxa de gènere de les dades*, és a dir, detectar en quins àmbits no hi ha disponibles dades desagregades per sexe i fins a quin punt estan desglossades per factors com l'etnicitat o la situació de migració. Cal complementar les dades desagregades per sexe amb dades i indicadors que documentin com el gènere facilita o dificulta l'accés als recursos, el reconeixement i l'estatus per part dels homes i de les dones, i que mesurin l'impacte dels estereotips i els rols de gènere en les expectatives, els comportaments i les necessitats de les persones (Fuentes i Cookson, 2020). El gènere es redueix amb menor facilitat que el sexe a variables estadístiques, però el seu poder explicatiu és enorme, tal com il·lustra la taula 3.4.

Taula 3.4. Exemple: la perspectiva de gènere en la recollida de dades de salut

Dades desagregades per sexe	Dades sensibles al gènere
Malalties amb més prevalença en un sexe (ex.: el 80% de les persones afectades de fatiga crònica i fibromiàlgia són dones).	Diferències en l'expressió dels estats de salut/malaltia (ex.: comportaments derivats dels estereotips de gènere).
Malalties úniques en un sexe (ex.: les relacionades amb la reproducció).	Desigualtats de gènere en l'accés als recursos socioeconòmics que incideixen en la salut (ex.: càrrega familiar i ansietat, exposició a riscos laborals diferents, desigual temps disponible per a fer exercici físic).
Diferències per raó de sexe en l'edat d'inici, la simptomatologia o la resposta al tractament i pronòstic (ex.: els atacs de cor poden presentar símptomes diferents en els homes i en les dones).	Desigualtats o biaixos de gènere en l'atenció sanitària (ex.: desigual temps d'espera per a rebre un diagnòstic; manca de formació del personal sanitari sobre el cos de les dones i el de les persones trans o sobre la sexualitat lèsbica).

Font: Ruiz Cantero (2018).

Sempre que el públic objectiu sigui un o més grups de la població, la resposta sobre la pertinença de gènere d'una norma serà positiva (vegeu l'annex 8.5). Així mateix, cal tenir en compte com la regulació dels diversos sectors pot afectar de manera diferent, sigui directament o indirecta, els diferents grups de la població. Per exemple, les normes que regulen l'accés a recursos (ex.: ajuts o composició dels òrgans) tenen un impacte directe en l'estatus de les dones i dels homes. Així mateix, la regulació dels mitjans de provisió de certs recursos o serveis (ex.: procediment per a la qualificació d'empreses o incentius per a determinats projectes) pot impactar indirectament en les persones beneficiàries com a treballadores o usuàries (EIGE, 2017: 14).

Documentar les diferències i les desigualtats de gènere existents en l'àmbit sectorial de la iniciativa legislativa en qüestió resulta clau per a la determinació de la seva pertinença de gènere, especialment pel que fa als criteris de participació, recursos, normes i valors socials, i drets, tal com recull la taula 3.5.

Taula 3.5. Exemples: detecció de diferències i desigualtats de gènere

Participació: composició del públic objectiu de la llei i representació de dones i homes en els càrrecs de decisió de l'àmbit de política sectorial.

Recursos: temps, informació, diners, nivell educatiu, ocupació, accés a la tecnologia o accés als serveis públics.

Normes i valors socials: divisió sexual del treball remunerat (mercat laboral) i no remunerat (tasques domèstiques i de cura), estereotips i rols socials que afecten les actituds, els comportaments o les expectatives de dones i homes.

Drets: discriminació directa, indirecta o múltiple en l'exercici dels drets humans (civils, polítics o socials, incloent-hi el dret a una vida lliure de violències), amb atenció als biaixos de gènere de les administracions i del sistema legal, judicial o socioeconòmic.

Exemple 1: La major part de les persones que treballen a **temps parcial** són dones. Les dones dediquen de mitjana el doble de temps que els homes a activitats domèstiques i de cura no remunerades. Aquestes diferències afecten la **participació** de dones i homes (taxa d'ocupació en el mercat laboral) i la distribució dels **recursos** (temps, oportunitats professionals o ingressos). Les **normes i els valors socials** condicionen tant la tria dels estudis i les carreres professionals com la distribució de les tasques i responsabilitats a les llars. Les diferències de **drets** associats al treball a temps complet i al treball a temps parcial repercuteixen, doncs, de manera desigual en les dones i en els homes. Així, doncs, la regulació del treball remunerat, dels subsidis de desocupació o de les pensions no és neutra al gènere.

Exemple 2: Les dones utilitzen el **transport públic** amb més freqüència que els homes, tant en desplaçaments individuals com per a acompanyar altres persones. La desigualtat en la distribució de **recursos** (menor accés de les dones al cotxe privat) té a veure, en bona mesura, amb com les decisions sobre l'ús del cotxe familiar es veuen influïdes per **les normes i els valors socials** respecte a la importància atribuïda a les necessitats dels homes i a les necessitats de les dones. La **participació** de dones i homes en els espais de presa de decisions del sector del transport està desequilibrada. Per aquests motius, les lleis que regulen el transport públic i privat o les polítiques actives d'ocupació en aquests sectors tampoc són neutres al gènere.

Font: Comissió Europea (1997: 6).

Fase 2: Avaluar l'impacte de la llei proposada sobre la igualtat de gènere

Un cop recomptades (és a dir, documentades), cal que les diferències i les desigualtats de gènere comptin (és a dir, importin). Atès que les lleis, les polítiques, els programes o els serveis públics no són neutres al gènere, cal avaluar quins efectes desitjats i no desitjats poden tenir en les dones i en els homes, atenent també la seva diversitat, amb l'objectiu d'eliminar els possibles efectes discriminatoris i garantir l'equitat. Aquesta **anàlisi ex ante** de les iniciatives legislatives compara i avalua quantitativament i qualitativament, segons criteris rellevants de gènere, la situació actual i la situació prevista a partir de la introducció de la llei, tot estimant-ne els efectes (positius o negatius) per a la igualtat de gènere (Comissió Europea, 1997; ICD, 2005: 30). La taula 3.6 proporciona, per a diferents àmbits sectorials, una sèrie de preguntes que contribueixen a determinar l'impacte de gènere d'una iniciativa legislativa.

Taula 3.6. Preguntes rellevants al gènere per a diferents sectors de política

Vida professional: La proposta afecta de manera diferent la posició de les dones i dels homes en el mercat laboral? Té conseqüències diferents per a l'ocupació, les condicions d'ocupació, la remuneració o les condicions laborals en sectors dominats per dones i homes? Es preveuen accions específiques per a garantir la contractació i el desenvolupament professional de les dones? Es pretén corregir la segregació ocupacional? Es facilita la conciliació? Es preveuen mesures per a fomentar la corresponsabilitat en les tasques de cura entre dones i homes?

Empreses i indústria: La proposta té un efecte diferent sobre les empreses de sectors dominats per dones o per homes o sobre empreses de diferent grandària? La proposta reforça les oportunitats empresarials per a ambdós sexes? Es preveuen mesures especials per a donar suport a l'emprenedoria de les dones? S'han previst mesures per a garantir la paritat en els òrgans de decisió?

Educació: La proposta promou les oportunitats educatives i el desenvolupament professional d'ambdós sexes? S'han previst mesures especials per a paliar la segregació horitzontal en l'educació (estudis molt feminitzats i estudis molt masculinitzats)?

Serveis públics: S'han tingut en compte les diferents necessitats d'ajuts i serveis públics que poden requerir els homes i les dones? S'han previst mesures especials per a garantir que tant les dones com els homes rebin aquests ajuts i serveis?

Benestar i salut: La proposta té un impacte diferent en la salut mental o física i en el benestar de dones i homes? S'han tingut en compte les diferències en els factors de risc per a la salut i el benestar de dones i homes? La proposta redueix les diferències en l'atenció sanitària que reben dones i homes? És equitativa la promoció dels serveis culturals i esportius més utilitzats per les dones i pels homes?

Seguretat: La proposta té efectes diferents sobre la seguretat que experimenten les dones i els homes? S'han considerat els diferents riscos de seguretat per a dones i homes a casa, a la feina i als espais de lleure? Quines mesures s'han previst per a erradicar la violència contra les dones? S'han tingut en compte les necessitats d'ambdós sexes quant a estructura comunitària, planificació del transport o accessibilitat?

Font: Adaptat del Govern de Finlàndia (2013: 22-23).

Preguntar-se si els objectius i les accions que recull una iniciativa legislativa han previst les diferents situacions i demandes de dones i homes i si la seva implementació pot contribuir a l'eliminació de la desigualtat estructural és rellevant per a aconseguir canvis tant en les necessitats pràctiques més immediates com en les qüestions estratègiques que afecten el funcionament de la societat. Sobre la distinció entre necessitats pràctiques i qüestions estratègiques, podeu veure la taula 3.7.

Taula 3.7. Incidència sobre la igualtat de gènere de les iniciatives legislatives

Necessitats pràctiques	Qüestions estratègiques
Distribució desigual de la riquesa.	Rols i estereotips de gènere.
Diferents usos del temps.	Violències contra les dones.
Percepció de seguretat de les dones.	Distribució del treball remunerat i del treball no remunerat.
Diferent taxa d'ocupació i segregació de gènere del mercat laboral.	Composició de gènere dels òrgans de presa de decisions o dels espais de participació social i política.
Riscos psicosocials sobre la salut basats en el gènere.	Dret al propi cos.

Font: EIGE (2017: 15); OSCE-ODIHR (2017: 22).

Les compareixences d'entitats de la societat civil que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere i d'expertes en aquesta matèria resulten clau per a

reforçar el treball de les comissions en l'elaboració del diagnòstic, la identificació de la pertinença de gènere d'una llei i el seu impacte de gènere, mitjançant l'aportació de dades i indicadors, expertesa tècnica i experiència.

Fase 3: Revisar la llei proposada amb perspectiva de gènere

A partir dels resultats i de les conclusions d'aquesta avaluació prospectiva, s'elabora un informe d'impacte de gènere, l'estructura del qual es presenta en la taula 3.8. En aquest informe es vincula la iniciativa legislativa amb els objectius d'igualtat del marc normatiu i orientador de l'àmbit sectorial corresponent (vegeu l'annex 8.1), es presta atenció a aspectes formals i metodològics com ara l'ús inclusiu del llenguatge (vegeu l'annex 8.3) i la participació de grups de dones o feministes i d'altres persones expertes en gènere en el procés d'elaboració de la norma, i es determina l'impacte sobre la igualtat de gènere de la norma. Si es conclou que pot repercutir negativament en la igualtat, sigui produint, mantenint o reforçant la desigualtat existent, caldrà fer propostes de modificació del text. Entre les propostes de millorament hi podem trobar aquelles que pretenen fer explícits els objectius d'igualtat de gènere que hauria d'incloure la llei, l'assignació clara d'autoritats o organismes responsables d'executar-los i dels corresponents recursos pressupostaris, l'establiment d'indicadors de seguiment i d'avaluació dels resultats, el règim sancionador, l'ús inclusiu del llenguatge i la incorporació, si escau, de mesures d'acció positiva (vegeu l'annex 8.4).

L'informe d'impacte de gènere s'ha d'elaborar un cop s'hagi constituït la ponència i s'hagin celebrat les compareixences. S'ha de donar preferència a la substanciació de les compareixences de les entitats de dones, els organismes competents en polítiques d'igualtat i les persones expertes en igualtat de gènere i no-discriminació, amb l'objectiu de poder començar a elaborar aquest informe a partir de les potencials mancances del text quant a igualtat de gènere i no-discriminació. Així mateix, l'informe d'impacte de gènere ha de recollir el marc normatiu en matèria d'igualtat (internacional, comunitari, constitucional, estatutari i de dret comparat) que afecta la futura norma identificat en el dossier legislatiu que elabori la Direcció d'Estudis Parlamentaris. L'informe d'impacte de gènere serà elaborat per un tècnic o tècnica de redacció normativa adscrit a l'Oficina d'Igualtat, en col·laboració amb el Departament d'Assessorament Lingüístic del Parlament i sota la supervisió del lletrat o lletrada assignat a la comissió que impulsa la proposició de llei. Provisionalment, mentre no estigui incorporada aquesta taula, l'informe d'impacte de gènere ha d'ésser elaborat pel lletrat o la lletrada de la comissió que tramita la norma.

En el cas dels projectes de llei, és preceptiu que el Govern elabori i aporti als treballs de la ponència l'informe d'impacte de gènere. L'òrgan responsable d'elaborar-lo és l'Institut Català de les Dones, tal com estableixen l'article 36.3.b de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, i la disposició final primera de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Atès que aquests informes d'impacte de gènere no sempre són favorables –per exemple, l'any 2019 el 19% van ésser desfavorables (ICD, 2019)–, la tramitació parlamentària dels projectes de llei ha d'assegurar que es corregeixen els déficits detectats en la dimensió de gènere de la norma.

Taula 3.8. Estructura dels informes d'impacte de gènere

Breu descripció de la norma analitzada
Vinculació amb els objectius d'igualtat de gènere del marc normatiu (català, estatal i internacional) i del marc orientador (plans, programes, etc.)
Anàlisi d'aspectes formals i metodològics
– Ús inclusiu del llenguatge
– Participació de grups de dones o feministes i d'altres persones expertes en gènere en l'elaboració de la norma
Anàlisi d'impacte de gènere
– Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació (dades i indicadors de gènere)
– Identificació de la pertinença de gènere
– Anàlisi del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en el projecte
Valoració global de l'impacte de gènere
– Balanç: reproductor o transformador de desigualtats
– Recomanacions i propostes de revisió

Font: Adaptat de la metodologia emprada per l'ICD (2005) i l'Ajuntament de Barcelona (2020).

De manera sintètica, la taula 3.9 proporciona, a mode de llista de control (*checklist*), una sèrie de preguntes rellevants per a avaluar la pertinença de gènere de les iniciatives legislatives i el seu impacte sobre la igualtat efectiva de dones i homes, mentre que la taula 3.10 ofereix un exemple de proposta de modificació d'una llei amb perspectiva de gènere.

Taula 3.9. Llista de control: la perspectiva de gènere en les iniciatives legislatives

Diagnosi i pertinença de gènere	S'han emprat dades desagregades per sexe i indicadors de gènere? S'ha aplicat l'enfocament interseccional en la recollida i l'anàlisi de les dades i dels indicadors? Qüestionar la suposada neutralitat: quines diferències entre dones i homes hi ha (quant a drets, normes i valors, recursos o participació) en l'àmbit que regula la norma? S'ha recollit l'expertesa de les associacions de dones i d'altres expertes en polítiques de gènere?
Determinació de l'impacte de gènere de la proposta	Quins objectius d'igualtat de gènere es troben en el marc normatiu i el marc orientador de l'àmbit sectorial de la llei? Com contribuirà la llei a la igualtat de gènere? Quin és l'impacte o quins són els canvis esperats sobre les necessitats pràctiques i les qüestions estratègiques que sostenen les relacions de gènere?
Valoració de l'impacte de gènere	S'explicita el marc normatiu de referència en matèria d'igualtat en l'exposició de motius? Es menciona la igualtat de gènere en el preàmbul, en la definició del context de la llei o en els seus objectius? Queden els objectius d'igualtat de gènere adequadament reflectits en l'articulat de la norma? S'especifiquen les autoritats o els organismes responsables d'executar els objectius d'igualtat de gènere i de supervisar-ne la implementació? Conté la norma objectius concrets i mesurables amb relació a la igualtat? S'identifiquen els indicadors de seguiment i d'avaluació dels resultats i, si escau, el corresponent règim sancionador? Es proposen accions positives, si escau, per a corregir els desequilibris? S'inclouen les previsions pressupostàries oportunes per a garantir l'assoliment dels objectius d'igualtat de gènere de la norma? Es fa un ús inclusiu del llenguatge al llarg del text?

Font: Adaptat d'EIGE (2017: 14-17), PNUD (2007: 12-17) i ICD (2005: 34-37).

Un altre mecanisme que preveu el Pla d'igualtat (acció 4.4) per a reforçar la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere és l'**elaboració d'esmenes de transversalitat de gènere (ETG)** per part de la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes (CIPF). La CIPF adreçarà un escrit a la mesa de la comissió que treballa la iniciativa legislativa per tal que l'admeti, el qualifiqui jurídicament i en doni coneixement a la resta de membres de la comissió. L'escrit ha d'incloure les ETG elaborades, les quals s'han de centrar exclusivament en el component de gènere del projecte o proposició de llei en qüestió. La mesa de la CIPF ha d'informar regularment els membres de la Xarxa de Transversalitat de Gènere sobre les ETG presentades.

Taula 3.10. Exemple: proposta de modificació d'una llei amb perspectiva de gènere (Llei 1/2003, d'universitats)

Diagnosi i pertinença de gènere

Les universitats produeixen dades desagregades per sexe pel que fa a la composició de l'alumnat, el personal d'administració i serveis (PAS) i el personal docent i investigador (PDI), però hi ha un dèficit notable d'indicadors de gènere, incloent-hi els relacionats amb processos i pràctiques (polítiques de docència, de recerca o de contractació de personal). A més, el dèficit de dades amb enfocament interseccional impedeix avaluar la situació de les persones travessades per diferents eixos de desigualtat. Per exemple, es desconeix quantes persones trans o persones en condició de racialització cursen estudis de grau o integren la plantilla de les universitats.

En l'àmbit d'universitats, s'observen moltes **diferències i desigualtats**. Se'n destaquen aquí alguns exemples:

- **Participació:** Més dones que homes estudiants i PAS, però més homes que dones entre el PDI. Prevalença de titulacions amb una elevada taxa de feminització i de titulacions amb una elevada taxa de masculinització (segregació horitzontal). Sostre de vidre en la carrera acadèmica (proporció molt baixa de catedràtiques) i manca de paritat en els òrgans de govern de les universitats (segregació vertical). Les estructures d'igualtat (unitats o observatoris d'igualtat i comissions d'igualtat) ocupen un lloc perifèric en l'esquema organitzatiu de les universitats i tendeixen a estar infradotades de recursos materials i humans.
- **Recursos:** Els projectes liderats per homes investigadors tenen una taxa d'èxit més elevada en les convocatòries d'ajuts i obtenen més finançament. Més homes guardonats amb doctorats honoris causa. Més dificultats d'accés a la universitat per a l'alumnat de famílies monoparentals, especialment per a les encapçalades per dones. Impacte més elevat de les dificultats de conciliació en la seva carrera acadèmica de les dones PDI o en la carrera de gestió de les dones PAS. La taxa de graduació és superior en les dones estudiants, però la taxa d'ocupabilitat en acabar els estudis és més alta entre els homes estudiants. Escàs suport als estudis de gènere en les convocatòries públiques de projectes de recerca.
- **Normes i valors:** L'androcentrisme i la ceguesa al gènere de la docència i de la recerca fan que les dones siguin negligides com a subjectes d'estudi, com a protagonistes dels esdeveniments històrics analitzats i com a productores de coneixement. Això comporta una transmissió del coneixement esbiaixada i parcial, posa en risc la generalització dels resultats de les investigacions, limita la capacitat de pensament crític i esbiaixa les competències professionals de l'alumnat. Els criteris de mèrit i d'objectivitat estan definits a partir de les experiències vitals dels homes, els quals es prenen com la «norma».
- **Drets:** Els biaixos implícits de gènere que sovint s'amaguen rere els processos de contractació i de promoció comporten una discriminació indirecta (o múltiple) envers les dones. El sexisme, la violència masclista i la LGBTI-fòbia es manifesten també en l'àmbit universitari. Tot i que l'alumnat trans o amb identitat de gènere no binària pot sol·licitar utilitzar el seu nom sentit un cop s'ha matriculat a una universitat, en la fase de preinscripció el qüestionari inclou només una variable binària. Hi ha una baixa institucionalització de les mesures de conciliació que van més enllà dels permisos que estableix la legislació laboral general.

Fonts: CIC (2020); Pastor i Pérez-Quintana, 2019; Pastor et al., 2020; Puy, 2018; Verge i Cabruja, 2017.

Taula 3.10. Exemple: proposta de modificació d'una llei amb perspectiva de gènere (Llei 1/2003, d'universitats)

Determinació de l'impacte de gènere de la proposta

Són nombrosos els **objectius d'igualtat** que s'han anat incorporant al marc normatiu i al marc orientador de l'àmbit sectorial de la llei:

- **Internacional:** La Plataforma d'Acció de Beijing (Nacions Unides, 1995) defineix la igualtat en l'educació com un eix d'actuació prioritari, emfasitzant entre altres aspectes la garantia d'accés i la retenció de les dones en l'ensenyament superior i la correcció dels biaixos de gènere en els plans d'estudi. L'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible inclou un objectiu específic dedicat a la igualtat de gènere (ODS núm. 5) que abasta tots els nivells educatius, i l'objectiu dedicat a la qualitat a l'educació (ODS núm. 4) recull la transversalitat de gènere, com també ho fa la UNESCO en tots els seus programes. El Comitè CEDAW (Convenció per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació envers les Dones) ha recordat en reiterades ocasions que les accions positives en l'àmbit de l'educació són un instrument clau per a assolir la igualtat de gènere.
- **Comunitari:** D'ençà de l'any 1998, tots els programes marc de recerca han incidit en la participació de les dones en la producció del coneixement científic i en la correcció dels biaixos en la producció del coneixement, i han promogut que la recerca abordi les realitats tant dels homes com de les dones, i també les relacions de gènere. Així mateix, la igualtat de gènere és un dels sis pilars del European Research Council i un principi fonamental de la European Research Area. En el context de transició cap a l'Espai Europeu d'Educació Superior, la reforma va incloure el manament d'incorporar els estudis de gènere en els graus universitaris (Comunicat de Berlín de 2003, Consell de Ministres d'Educació).
- **Estatal:** La Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, estableix que les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació en igualtat i no-discriminació de forma transversal (article 4). La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, indica que les universitats han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes (article 25) i que han d'adoptar plans d'igualtat (article 46).

La Llei orgànica 4/2007, del 12 d'abril, que modifica la Llei 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats, estableix la creació d'unitats d'igualtat (disposició addicional dotzena), i també la paritat en els òrgans de govern col·legiats (article 13), incloent-hi les comissions de selecció dels concursos (article 62). També estableix ajuts per a les estudiants que han patit violència de gènere (disposició addicional quarta). La Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació, estableix el foment de la perspectiva de gènere en la recerca com a categoria transversal i de la presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del sistema de ciència, tecnologia i innovació (disposició addicional tretzena).

- **Català:** La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, dedica l'article 28 a les universitats. S'hi estableix la transversalització de la perspectiva de gènere en el currículum dels programes de grau i de postgrau de tots els àmbits de coneixement i en l'activitat acadèmica i de recerca; la formació del personal en matèria de perspectiva de gènere; l'adopció d'accions per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera del PDI i del PAS; la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions; la realització d'accions per a equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarepresentat; l'adopció de polítiques de prevenció i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, i el retiment de comptes davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article. D'altra banda, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix, en l'article 13, que les universitats han de promoure mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i desenvolupar mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, i, en l'article 12, que el respecte a la diversitat sexual i afectiva i a la identitat de gènere han d'ésser tinguts en compte en els materials educatius.

Una llei d'universitats pot contribuir a avançar en la igualtat de gènere a través de diferents impactes, que incideixen tant en les necessitats pràctiques com en les qüestions estratègiques. Exemples:

- **Necessitats pràctiques:** Més dificultats per a la promoció professional de les dones, especialment d'aquelles amb responsabilitats de cura. Desigualtat en l'accés als llocs de presa de decisions. Manca de mesures de conciliació i d'accions positives adequades a les especificitats de la carrera acadèmica i al funcionament de les universitats. Situacions de sexisme quotidià a les aules i agressions masculistes i LGBTI-fòbiques de diferent tipus en els tres col·lectius de la comunitat universitària. Baixa consideració i visibilitat de la recerca en estudis de gènere, que sovint es concep com a «ideològica».
- **Qüestions estratègiques:** Manca de referents per a les dones i les persones LGBTI i creació d'imaginari simbòlics en què l'expertesa acadèmica s'associa a la masculinitat. Els estereotips i rols de gènere influeixen de manera cabdal en la selecció dels estudis. Els biaixos de gènere i les discriminacions indirectes o múltiples afecten tots els àmbits professionals com a resultat d'una docència i una recerca que no atenen les necessitats i experiències del conjunt de la població i que negligeixen el coneixement sobre les dones i sobre les relacions de gènere. Funcionament de les universitats a partir de criteris androcèntrics.

Taula 3.10. Exemple: proposta de modificació d'una llei amb perspectiva de gènere (Llei 1/2003, d'universitats)

Valoració global de l'impacte de gènere

Conclusions (a tall d'exemple):

L'exposició de motius de la Llei 1/2003 no fa cap referència al marc normatiu en matèria d'igualtat de gènere. La igualtat s'inclou com un objectiu del sistema universitari de Catalunya (article 3.1.b), la igualtat d'oportunitats en l'accés i la permanència en la universitat és un principi informador (article 4.h) i es prohibeix la discriminació per raó de gènere o orientació sexual (article 37.1.b). No obstant això, la llei no menciona de manera explícita la igualtat de dones i homes i, quan es fa referència a la igualtat d'oportunitats, es menciona l'alumnat però no el PAS ni el PDI.

Tot i que la disposició addicional onzena mana l'establiment de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i que la disposició addicional dotzena dona instruccions per a l'extensió dels contractes en cas de paternitat o maternitat, la norma no conté cap mesura d'acció positiva per a corregir les situacions desiguals de partida de dones i homes. Cal subratllar que el fet de tenir fills o filles penalitza fonamentalment la carrera acadèmica de les dones, però no la dels homes.

Si bé és cert que la disposició addicional vuitena, sobre la perspectiva de gènere, recalca que «les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris», la resta de l'articulat de la llei ignora totalment aquest principi d'actuació dels poders públics. Aquesta redacció tan genèrica i feble de la disposició – què implica «promoure accions»? – no permet d'identificar-ne mesures específiques, amb objectius concrets i quantificables, fet que dificulta l'atribució de responsabilitats en la implementació i en l'avaluació dels resultats.

En el text de la llei no es fa un ús prou inclusiu del llenguatge (per exemple, «els professors» en lloc de «el professorat»).

En conjunt, els déficits d'aquesta llei comporten una reproducció de les desigualtats de gènere.

Propostes (a tall d'exemple):

Definició de mesures de conciliació que s'adeqüin a les especificitats de la carrera acadèmica i de l'organització de l'estructura universitària.

Inclusió de mesures d'acció positiva per a posar fi a les bretxes de gènere observades en els diferents col·lectius de la comunitat universitària.

Les mesures per a promoure l'accés de més dones als estudis tecnològics i científics haurien d'acompanyar-se amb mesures que promoguin l'accés de més homes als estudis relacionats amb l'àmbit de la cura (magisteri, infermeria, educació social, etc.).

Inclusió de contingut relacionat amb la transversalitat de gènere en el temari dels concursos del personal al servei de les universitats.

Adopció de mesures per a la contractació de persones trans.

Establiment d'ajuts per a la recerca en estudis de gènere i de les dones, i també en estudis sobre el col·lectiu LGBTI.

Dotació adequada de personal i de recursos materials a les unitats o els observatoris d'igualtat de les universitats.

Ampliació de la gratuïtat de matrícula a tots els supòsits de violència masclista que recull la Llei 5/2008, i també a les famílies monoparentals.

Ús inclusiu del llenguatge al llarg de tot el text.

Inclusió en l'articulat de la llei de totes les disposicions relatives a la igualtat de gènere en l'àmbit universitari que recull el marc normatiu vigent (tant d'universitats com d'igualtat), amb verbs que remarquin l'obligatorietat d'implementar-les.

Establiment d'indicadors de seguiment i d'avaluació de diagnòstic i de resultats en matèria d'igualtat de gènere, amb un enfocament interseccional i una indicació clara dels organismes encarregats de supervisar-los, incloent-hi les agències d'avaluació de la qualitat del sistema universitari (acreditacions del professorat, qualitat de les titulacions, etc.) i del sistema de recerca.

Establiment d'un règim de sancions per incompliment dels objectius d'igualtat en l'àmbit universitari.

3.2. Control *ex ante* del projecte de llei de pressupostos

La distribució dels recursos econòmics entre dones i homes «és un dels criteris fonamentals que ens indica fins a quin punt una societat és equitativa o no en termes de gènere» (Ajuntament de Barcelona, 2020: 8). Per aquest motiu, el disseny amb perspectiva de gènere dels pressupostos i de la fiscalitat és imprescindible. Donar per suposat que els pressupostos o la fiscalitat són neutres al gènere o assumir que tindran una mateixa afectació en dones i homes, malgrat les diferents situacions de partida i necessitats, acaba reforçant les desigualtats.

Els pressupostos públics estableixen criteris de redistribució de la renda i donen prioritat a uns objectius polítics determinats. Per tant, cal que adjudiquin els recursos tècnics i pressupostaris necessaris per a les mesures d'igualtat, tant per a les específiques com per a les integrades en polítiques generals (ICD, 2005: 45). És a dir, l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere afecta el conjunt de programes; només així es pot «assegurar que les prestacions i l'impacte resultants responguin a les necessitats de les dones i dels homes» (IPU, 2011b: 8). L'objectiu d'aquest enfocament «és la reestructuració tant dels ingressos com de les despeses per a promoure la igualtat de gènere en tots els nivells del procés pressupostari» (Consell d'Europa, 2005: 10), i comporta, si escau, «la redefinició de les prioritats i la reassignació de la despesa» (Parlament Europeu, 2002).

Una anàlisi del pressupost amb perspectiva de gènere demostra fins a quin punt es tenen en compte les necessitats de dones i homes, incloent-hi les que es deriven dels rols de gènere, especialment d'aquells rols que provoquen una diferent participació en el treball remunerat i en el treball no remunerat, tal com exemplifica la taula 3.11. De manera destacada, també permet d'avaluar com les decisions pressupostàries sostenen o no les polítiques d'igualtat i identificar els canvis necessaris en els programes de despesa i en la política fiscal per a avançar en la igualtat de gènere (EIGE, 2019: 6-7).

Taula 3.11. La «falsa economia» dels pressupostos cecs al gènere

El volum de recursos públics destinats als serveis socials determina la pressió que s'exerceix sobre l'economia de cures. Quan s'apliquen retallades en aquests serveis, les famílies, i especialment les dones, acaben assumint més treball no remunerat. El resultat és la reducció de les possibilitats d'ocupació i de desenvolupament professional de les dones, amb un impacte significatiu sobre els drets derivats de la seguretat social (subsidi de desocupació, pensions, etc.). La incorporació de l'economia de cures a les polítiques econòmiques en general i a la pressupostació en particular suposa un enfocament més ampli i adequat de la valoració dels costos i dels beneficis del benestar (Consell d'Europa, 2005: 11).

L'avaluació *ex ante* dels pressupostos públics des de la perspectiva de gènere forma part de la funció legislativa del Parlament, ja que els pressupostos inicien la seva tramitació com un projecte de llei. D'aquesta manera, la cambra ha de fer el control específic del compliment del que estableix l'article 17.1 de la Llei 17/2015 amb relació a les lleis de pressupostos, amb l'objectiu de valorar si els pressupostos de la Generalitat seran reproductors o transformadors de les desigualtats de gènere:

«Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat les actuacions i els indicadors associats per a adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'erradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats.»

D'una banda, dins el termini de presentació d'esmenes a la totalitat, en la compareixença de conselleres i consellers en la comissió respectiva per a informar sobre el contingut del pressupost de cada departament i dels organismes i les entitats que en depenen, cadascuna de les comissions ha de vetllar perquè s'expliciti com els pressupostos inclouen de manera transversal la perspectiva de gènere. D'altra banda, les diputades i els diputats han de comprovar que la memòria explicativa que acompanya el projecte de llei de pressupostos faci visible l'impacte de gènere dels pressupostos, tot identificant la vinculació entre els recursos destinats i els seus efectes esperats en l'increment o la reducció de les desigualtats. Això implica que la memòria ha d'incloure l'anàlisi de com la provisió de serveis públics cobreix les prioritats i necessitats de les dones i dels homes, proporcionant les dades desagregades per sexe i els indicadors de gènere corresponents tant de les desigualtats existents en cadascun dels àmbits sectorials com de la distribució dels recursos pressupostaris entre homes i dones, amb atenció a la interseccionalitat. La memòria també ha d'incloure el càlcul de la bretxa salarial entre dones i homes en l'Administració de la Generalitat.

A més, les comissions parlamentàries han d'assegurar que els objectius d'igualtat de gènere definits en els compromisos internacionals i en les lleis i els plans estratègics del país siguin identificables en els diferents programes de despesa. Es tracta, doncs, de quantificar els recursos pressupostaris que el conjunt de departaments del Govern tenen previst destinar a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes i a l'erradicació de les violències masclistes, incloent-hi els recursos que permetran d'executar el [Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya](#) (el pla vigent cobreix el període 2019-2022). En definitiva, es tracta d'avaluar la idoneïtat del pressupost i de les accions destinades directament o indirectament a l'equitat de gènere (vegeu la taula 3.12) i, si escau, plantejar les esmenes oportunes.

Taula 3.12. Exemples d'accions directes i d'accions indirectes

Directes: Orientades a revertir les desigualtats entre dones i homes.	Indirectes: Orientades a incidir indirectament en les dones i en els rols socials de gènere.
Exemple: La provisió d'una renda que completi la pensió de les dones que són cap de família monoparental.	Exemple: L'ampliació del volum de places públiques de llars d'infants o de centres de dia per a persones dependents.

Font: Ajuntament de Barcelona (2020: 35).

D'altra banda, la Comissió d'Economia i Hisenda ha d'assegurar que els pressupostos de la Generalitat prevegin la incidència sobre la igualtat de gènere dels ingressos públics, fent explícit com afecten les do-

nes i els homes la càrrega fiscal dels impostos directes i indirectes, les taxes i els preus públics. També ha de prestar atenció a les consideracions de l'informe d'impacte de gènere elaborat per l'Institut Català de les Dones (ICD) sobre les mesures fiscals, financeres i administratives que acompanya el projecte de llei dels pressupostos. Finalment, aquesta comissió ha de vetllar perquè el disseny de la política macroeconòmica del Govern incorpori la perspectiva de gènere amb variables i models que tinguin en compte el seu impacte sobre la igualtat.

El treball per a la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els pressupostos es resumeix amb preguntes clau en la taula 3.13.

Taula 3.13. Qualificació i quantificació de la dimensió de gènere en els pressupostos

Compareixences en comissió	Com s'ha incorporat la perspectiva de gènere al pressupost de cada departament i dels organismes i les entitats que en depenen?
Avaluació de la memòria explicativa que acompanya el projecte de llei de pressupostos	Com es cobreixen les necessitats de les dones i dels homes? Quines dades desagregades per sexe i quins indicadors de gènere es proporcionen per a cadascun dels àmbits d'actuació sectorial i per a la distribució dels recursos pressupostaris? Es presenten dades sobre les diferències salarials entre dones i homes en l'Administració de la Generalitat? Quins objectius d'igualtat de gènere s'identifiquen en els diferents programes de despesa? Es vinculen els recursos pressupostaris amb els seus efectes sobre la reducció de les desigualtats? Quin volum global de recursos es destina a la promoció de la igualtat de gènere i a l'erradicació de les violències masclistes?
Avaluació de la previsió d'ingressos públics	S'aporta una anàlisi sobre l'impacte de gènere de la càrrega fiscal (impostos directes, impostos indirectes, taxes i preus públics)? S'han tingut en compte les consideracions de l'informe elaborat per l'ICD sobre les mesures fiscals, financeres i administratives que acompanyen el projecte de llei de pressupostos?
Avaluació de la política macroeconòmica	Fins a quin punt el disseny de la política macroeconòmica incorpora la perspectiva de gènere? Es té en compte l'economia de cures en el seu disseny? Es preveuen accions per a publicar-la?

3.3. L'elaboració de les lleis específiques d'igualtat

Les lleis específiques en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació són de dos tipus. Algunes lleis tenen un caràcter holístic, en tant que cobreixen una multiplicitat d'àmbits d'actuació, mentre que d'altres se centren en un àmbit concret, com ara les violències masclistes, l'equilibri treball-vida o la igualtat salarial.

Les iniciatives legislatives específicament orientades a la igualtat de gènere no necessiten un informe d'impacte de gènere, atès que han estat ja dissenyades atenent les desigualtats de gènere i el seu objectiu principal és abordar-les (EIGE, 2017: 12).

No obstant això, en la seva elaboració cal considerar les qüestions següents:

- Redactar el text emprant verbs que subratllin la força normativa de les mesures. Per exemple, cal evitar verbs com *promoure* o *fomentar*, ja que es poden interpretar a la pràctica com a enunciatls declaratius o meres recomanacions, cosa que dificulta l'operacionalització d'indicadors de seguiment i d'avaluació clars i concrets.
- Incorporar al text totes aquelles mesures que compleixen els manaments internacionals, comunitaris, constitucionals i estatutaris en matèria d'igualtat de gènere i de drets de les dones (vegeu l'annex 8.1).
- Incloure l'enfocament interseccional, atenent la diversitat de les dones per a respondre a les seves diferents situacions, necessitats i condicions de vulnerabilització (vegeu l'apartat 1.1 d'aquesta guia). Per aquest motiu, la diversitat de les dones és un criteri clau en la sollicitud de compareixences i en l'anàlisi dels indicadors de gènere que fonamenten les mesures.
- Establir les accions positives que resultin adequades en els diferents àmbits d'actuació de la llei (vegeu l'annex 8.4).
- Identificar explícitament els organismes públics o privats responsables de l'aplicació i de la supervisió de cadascuna de les mesures, així com els mecanismes de retiment de comptes als quals estaran subjectes.
- Definir indicadors de seguiment i d'avaluació de les mesures, amb l'objectiu de garantir una supervisió adequada de l'aplicació. Quan es detecti una bretxa de dades de gènere o d'interseccionalitat en un determinat àmbit d'actuació, caldrà incloure com a mesura en la llei la recollida de noves dades i indicadors específics, per tal de cobrir aquest dèficit.
- Establir un règim sancionador que identifiqui amb nitidesa el tipus d'infraccions, les sancions i els òrgans competents per a iniciar, instruir i resoldre els expedients, atenent els principis de diligència deguda i no revictimització.
- Seguir les directrius sobre l'ús inclusiu del llenguatge en la redacció del text (vegeu l'annex 8.3).

4. Eines i processos per a incorporar la perspectiva de gènere en la funció de control

Taula 4.1. Resum executiu: la perspectiva de gènere en la funció de control

Què	Control de l'acció del Govern tenint en compte com l'estructura administrativa, les polítiques, els programes i els pressupostos públics permeten de fer avançar la igualtat de gènere o reproduïen les desigualtats.
Qui	Les comissions parlamentàries han de supervisar que la perspectiva de gènere s'incorpori degudament en la implementació de totes les accions de l'executiu en els temes que els són propis. Les diputades i els diputats han de desenvolupar la capacitat de controlar l'actuació del Govern des de la perspectiva de gènere. Les lletrades i els lletrats, les gestores i els gestors parlamentaris i les assessores i els assessors lingüístics que acompanyen el treball de les comissions i del Ple han d'adquirir la competència tècnica necessària en la perspectiva de gènere.
Com	Formació en perspectiva de gènere. Control de la implementació de la legislació: recollida de dades desagregades per sexe i d'indicadors de gènere que puguin mesurar els canvis produïts i seguiment de la distribució de gènere de la despesa pública. Control dels efectes de la legislació: anàlisis basades en el gènere i informes d'impacte de gènere ex post per a determinar com les lleis i els pressupostos han impactat en dones i homes i si han contribuït a avançar en la igualtat.
Quan	En la compareixença en comissió de responsables del Govern. En la preparació de preguntes al Govern a respondre per escrit o oralment en el Ple. En la preparació d'interpel·lacions i de mocions. En la preparació d'una proposta de resolució o declaració. En el control del compliment de mocions i resolucions. En la preparació de debats generals sobre l'acció política i de govern. En la preparació de debats específics en Ple (plens monogràfics) o en comissió. En l'avaluació ex post dels pressupostos. En la preparació de la sol·licitud de compareixences.

4.1. La transversalitat de gènere en la funció de control

Tal com subratlla la Unió Interparlamentària (IPU, 2017: 23), «la incorporació de la perspectiva de gènere no és només una eina clau per a promoure la igualtat, sinó també per a una supervisió efectiva». Implica assegurar que la implementació de les lleis d'abast general no discrimina les dones i les nenes de manera directa, indirecta o múltiple i que en la seva execució es tenen en compte els mandats internacionals i domèstics en matèria d'igualtat (PNUD, 2017). També comporta fer seguiment de la implementació adequada de les lleis específiques d'igualtat i revisar l'execució dels pressupostos públics des de la perspectiva de gènere (EIGE, 2018).

Un control efectiu de la implementació de la legislació i dels seus efectes amb perspectiva de gènere passa per cinc components bàsics: una recollida adequada de dades i d'informació; la inclusió de preguntes rellevants en les compareixences de responsables governamentals; l'anàlisi dels processos i de les estructures que regeixen el funcionament d'administracions, organismes i agències públiques; la supervisió dels pressupostos, i la contribució en forma de compareixences tant de les institucions amb un mandat específic en matèria d'igualtat de gènere com de les entitats de dones i de persones expertes en gènere (Mousmouti, 2020b: 14; IPU, 2011b: 114).

En primer lloc, una funció de control amb perspectiva de gènere ha de recollir dades desagregades per sexe i indicadors de gènere rellevants en l'àmbit de la llei o política sota escrutini. D'aquesta manera, en la formulació d'interpellacions i preguntes al Govern o en les compareixences de responsables departamentals en comissió, cal assegurar que se sol·licita de manera explícita l'aportació de dades sensibles al gènere i d'informació qualitativa o quantitativa relativa a la implementació de les lleis o polítiques públiques atenent la diversitat de la població beneficiària (l'edat, la situació de monoparentalitat, la condició de migració, l'etnicitat, les discapacitats, etc.) i relativa al seu impacte sobre la igualtat de gènere, tal com mostra la taula 4.2. Així mateix, la participació d'entitats de dones i d'expertes en gènere en aquest procés de recollida de dades i d'informació permet al poder legislatiu no dependre exclusivament de les anàlisis i les interpretacions del poder executiu (IPU, 2017: 39).

Taula 4.2. Exemple: indicadors de gènere en les polítiques d'habitatge

Proporció dels ingressos que destinen les dones i els homes a pagar la hipoteca o el lloguer.

Volum de dones que es troben en una situació d'emergència residencial provocada per la violència masclista.

Distribució per sexe de les persones afectades per desnonaments i execucions hipotecàries.

Volum i proporció de dones i homes que accedeixen a habitatges de protecció oficial o a altres ajuts públics en matèria d'habitatge segons el tipus de família (biparental o monoparental).

Tipus de llars més afectades per la pobresa energètica, amb atenció a la intersecció del gènere amb altres eixos de desigualtat (migració, edat, diversitat funcional, etc.).

Volum i proporció de dones i d'homes que hi ha entre les persones sense llar, amb una atenció especial a la situació de les persones trans.

En segon lloc, a l'hora de formular les preguntes a les autoritats i els responsables departamentals que compareguin davant les comissions respectives, en les interpellacions i preguntes que es formulin al Govern en el Ple o en la preparació dels debats de política general i dels plens monogràfics, cal fer transversal la perspectiva de gènere en els criteris bàsics de l'avaluació, com la rellevància, l'eficiència, l'impacte i la sostenibilitat (EIGE, 2020a), tal com s'indica en la taula 4.3.

Taula 4.3. Criteris d'avaluació amb perspectiva de gènere

Rellevància	La política ha contribuït de manera efectiva a la creació de condicions favorables per a la igualtat de gènere? Ha respost a les necessitats pràctiques i estratègiques de les dones? Ha contribuït als compromisos i mandats polítics domèstics i de la Unió Europea en matèria d'igualtat de gènere? El tractament de les qüestions d'igualtat de gènere al llarg de la fase d'implementació ha estat lògic i coherent? Els ajustaments duts a terme per a respondre a factors sobrevinguts (per exemple, crisi econòmica o nou govern) han influït en la situació de la igualtat de gènere?
Eficiència	La implementació de la política ha estat eficient respecte a la igualtat de gènere? S'han utilitzat els mitjans i els recursos de manera eficient per a aconseguir resultats en termes de millora en els beneficis tant per a les dones com per als homes? S'han assignat els costos i els beneficis equitativament?
Efectivitat	Els resultats de la política han estat eficaços per a aconseguir la igualtat de gènere? S'han assolit els resultats i els impactes previstos i els beneficis han afavorit els grups-objectiu directes de dones i d'homes? S'han beneficiat les institucions, les organitzacions o els grups-objectiu indirectes de les intervencions orientades a la capacitat institucional en transversalitat de gènere?
Impacte	Quin ha estat l'impacte dels resultats en la millora de la igualtat de gènere i dels drets de les dones (com ara la reducció de la violència masclista o una distribució més equilibrada del treball de cures no remunerat)? Quins impactes no desitjats o inesperats (positius o negatius) s'han produït en les relacions de gènere?
Sostenibilitat	Es preveu que els assoliments en matèria d'igualtat de gènere perdurin un cop s'esgoti el finançament? Fins a quin punt s'han fet seus els objectius de la política les persones beneficiàries? Fins a quin punt s'han abordat les qüestions estratègiques i han donat com a resultat una millora sostenible dels drets de les dones i de la igualtat de gènere? En quina mesura s'ha desenvolupat i institucionalitzat la capacitat de transversalitzar el gènere a través de la política?

Font: EIGE (2020a).

En tercer lloc, la perspectiva de gènere s'aplica també a l'impuls polític de l'acció de Govern, sigui a través de la presentació d'una moció subsegüent a una interpellació, amb la qual la cambra manifesta la seva posició o fixa objectius i dona instruccions al Govern respecte a la qüestió debatuda, o d'una resolució, per mitjà de la qual la cambra insta a fer determinades actuacions. La taula 4.4 proporciona exemples d'interpellacions amb perspectiva de gènere, concretament en l'àmbit de la intel·ligència artificial, i la taula 4.5 dona un exemple de moció, específicament amb relació a les polítiques de reconstrucció i de reactivació social i econòmica post-Covid.

Taula 4.4. Exemple d'interpellació: intel·ligència artificial i igualtat de gènere

El disseny i l'aplicació de la intel·ligència artificial no és neutra al gènere. A les desigualtats en recursos d'accés a la tecnologia (breixa digital de gènere o feminització de la pobresa) s'hi suma el desequilibri en la participació en el seu desenvolupament, ja que tant els estudis com les ocupacions relacionats amb la informàtica i les enginyeries estan molt masculinitzades. Això comporta que les necessitats de les dones siguin sovint negligides en el desenvolupament tecnològic. Les mancances en matèria de protecció contra el ciberassetjament sexual o els biaixos de gènere que reproduïen les aplicacions que empen la intel·ligència artificial comporten una vulneració dels drets de les dones, especialment de les dones en condició de racialització o amb sexualitats o identitats de gènere no normatives.

Taula 4.4. Exemple d'interpel·lació: intel·ligència artificial i igualtat de gènere

Els exemples de biaixos de gènere en els sistemes d'intel·ligència artificial són nombrosos (vegeu Gómez, 2019):

- Els sistemes de reconeixement de veu i de parla i els sistemes de reconeixement facial funcionen pitjor en les dones que en els homes.
- Les eines de reclutament basades en la mineria de textos hereten el biaix de gènere de les dades amb què s'entrenen.
- El biaix de gènere és molt rellevant en aquelles aplicacions sensibles, com les relacionades amb la salut o la justícia penal.
- Els motors de cerca a Internet proporcionen biaixos de gènere. Si cerquem «treball» o «anem de compres» en els motors de cerca d'imatges, solem trobar més fotos d'homes per a les primeres i més fotos de dones per a les segones, la qual cosa reproduceix els estereotips socials de gènere.

Exemples d'interpel·lacions al Govern en aquesta matèria:

- Quins són els propòsits d'actuació del Govern sobre el biaix de gènere de les aplicacions que empren intel·ligència artificial?
- Quina és la previsió d'actuació del Govern sobre els mecanismes i garanties que cal establir perquè la intel·ligència artificial no produeixi biaixos de gènere i proporcionï resultats equitatius i justos tant per als homes com per a les dones?
- Quins són els propòsits d'actuació del Govern sobre les garanties que cal exigir als operadors d'aplicacions que empren la intel·ligència artificial en matèria de protecció contra el ciberassetjament sexual?

Taula 4.5. Exemple de moció: impacte diferencial de gènere de la Covid-19

Les crisis econòmiques o mediambientals afecten de manera diferent les dones i els homes (Comissió Europea, 2013; Gálvez-Muñoz i Rodríguez-Modroño, 2012). En el cas de les emergències sanitàries també s'observa un impacte diferencial de gènere.

- Exposició al contagi: Tant el personal sanitari com els col·lectius professionals que es dediquen a la cura de persones presenten una elevada taxa de feminització i de racialització, sovint amb un alt nivell de precarietat en els contractes i en les condicions laborals, com també és el cas dels serveis de neteja o els supermercats.
- Teletreball: El teletreball és una quimera quan tanquen les escoles o els centres de dia i quan la reserva de treball de cures que representen les àvies –i en menor mesura els avis– no està disponible perquè l'edat els converteix en col·lectius de risc.
- Exclusió social: La pèrdua d'ingressos perjudica especialment les famílies monoparentals encapçalades per dones. Les cambreres de pis i les treballadores domèstiques, moltes d'elles dones migrades, sovint no són reconegudes com a empleades i, quan ho són, cotitzen moltes menys hores de les treballades; per tant, els ajuts socials no reflecteixen el treball real. S'agreuja l'impacte del confinament en la solitud i el benestar de les persones grans que viuen soles, tres quartes parts de les quals són dones.
- Violències masclistes i LGBTI-fòbiques: El confinament augmenta la vulnerabilitat davant d'aquestes violències a causa del major temps de convivència amb l'agressor i de les majors dificultats per a demanar ajuda en aquesta situació excepcional de reclusió.
- Salut sexual i reproductiva: Dificultats d'accés als serveis públics.

Fonts: EIGE (2020b); ONU Dones (2020); UMYC (2020); UAB (2020).

Taula 4.5. Exemple de moció: impacte diferencial de gènere de la Covid-19

El Ple del Parlament, en la sessió tinguda el [data], d'acord amb l'article 161 del Reglament, ha debatut la Moció subsegüent a la interpe·llació al Govern sobre l'impacte diferencial de gènere de la pandèmia global de la Covid-19 (ref. tram.), presentada per [nom i cognoms], del Grup Parlamentari de [nom del grup].

Finalment, d'acord amb el que estableix l'article 161 del Reglament, ha aprovat la següent

Moció

1. El Parlament de Catalunya insta el Govern a:

- a) Recollir i publicar indicadors de gènere sobre l'impacte de la crisi sociosanitària.
- b) Incorporar la perspectiva de gènere en totes les mesures de reactivació social i econòmica.
- c) Destinar els recursos necessaris per a abordar les necessitats de les dones i dels seus fills i filles que han patit violències masclistes des de l'inici de la pandèmia, així com les necessitats de les persones que hagin patit LGBTI-fòbia.
- d) Dissenyar polítiques actives d'ocupació que considerin el diferencial de gènere en les taxes d'ocupació, la temporalitat, el temps parcial i el grau de precarització dels contractes.
- e) Impulsar accions positives en els concursos de selecció i de promoció de les administracions públiques, incloent les universitats i els centres de recerca, que tinguin en compte l'impacte de la major càrrega de treball de cures assumida per les dones d'ençà de l'inici de la pandèmia.

2. El Parlament de Catalunya demana al Síndic de Greuges que, d'acord amb l'article 57 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i d'acord amb la disposició addicional tercera de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, elabori un informe sobre les queixes rebudes relacionades amb les vulneracions dels drets de les dones i de les persones LGBTI d'ençà de l'inici de la pandèmia.

En quart lloc, atès que la manera en què s'implementen les lleis o les polítiques públiques pot produir diferents biaixos i desigualtats, cal fer seguiment de fins a quin punt els departaments, les agències, les institucions i els organismes públics incorporen la perspectiva de gènere en la seva política de recursos humans, en la composició i el funcionament dels seus òrgans de presa de decisions i en els seus processos de disseny, aplicació i avaluació dels programes i serveis (Mousmouti, 2020a: 19). Si tenen un pla d'igualtat intern, cal demanar evidències del grau d'assoliment dels resultats previstos en les accions, incloent-hi les relacionades amb la seva estratègia, les seves funcions i l'organització interna. Si no disposen d'aquest instrument, cal instar-los a adoptar-lo, ja que difícilment els departaments, les agències, les institucions i els organismes públics incorporaran de manera efectiva la perspectiva de gènere en la seva actuació si el seu mateix funcionament no es regeix per aquest principi.

4.2. Control *ex post* dels pressupostos

Una funció de control amb perspectiva de gènere inclou el control de la despesa pública des de la perspectiva de gènere, tal com recull l'article 17.2 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes:

«L'Administració de la Generalitat, per a vetllar per la incorporació de l'impacte de gènere en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries en els departaments, els organismes i les entitats del sector públic que en depenen a la fi de cada exercici pressupostari.»

D'aquesta manera, quan les comissions parlamentàries supervisin l'execució dels programes pressupostaris de cada exercici, en l'àmbit sectorial que els sigui propi, requeriran les auditories de gènere de les memòries pressupostàries elaborades pel departament corresponent. Aquestes auditories han d'analitzar l'impacte de gènere de cadascun dels programes, identificar el grau d'assoliment dels objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere que s'han desplegat, proporcionar informació sobre com han evolucionat els indicadors de gènere que mesuren els resultats obtinguts i concretar els recursos pressupostaris específics que s'hi han destinat. Per a acomplir aquesta tasca, les comissions parlamentàries poden consultar els [informes anuals de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), elaborats per l'Institut Català de les Dones.

Els departaments del Govern han de tenir disponibles aquestes auditories abans que s'iniciï la tramitació parlamentària del següent exercici pressupostari, per tal que la cambra pugui avaluar si l'Administració ha detectat adequadament els dèficits potencials i ha introduït millores en el nou cicle pressupostari (OCDE, 2018: 34). En absència d'aquestes revisions, caldrà presentar les esmenes oportunes a l'avantprojecte de llei de pressupostos.

Així mateix, la consulta amb entitats de dones i persones expertes en gènere permet de contrastar la informació aportada pel Govern amb altres tipus d'evidències proporcionades en estudis acadèmics o amb els informes elaborats per les entitats de la societat civil a partir de la seva experiència en la provisió de serveis conveniats amb les administracions públiques.

L'avaluació *ex post* del pressupost ha de tenir en compte no només les despeses sinó també els ingressos, analitzant com els impostos, taxes i preus públics han pogut tenir un efecte diferenciat en les dones i en els homes, tal com il·lustra la taula 4.6. Finalment, també cal avaluar com les desviacions en els ingressos o en les despeses motivades per decisions de política macroeconòmica han incorporat o no la perspectiva de gènere, amb l'objectiu d'identificar l'impacte que aquestes decisions hagin pogut tenir sobre les dones i sobre els homes, especialment en aquelles persones en condició de vulnerabilització.

Taula 4.6. Exemple: preus públics i igualtat de gènere

Les famílies nombroses de categoria especial (a partir de quatre fills o filles) estan exemptes de determinades taxes i a les famílies nombroses de categoria general se'ls aplica una bonificació del 50%. Aquest és el cas de la matrícula en les titulacions de graus universitaris, tal com estableix el decret que fixa anualment els preus dels serveis acadèmics a les universitats públiques de Catalunya.

En canvi, no poden accedir a l'exempció o la bonificació els fills i les filles de famílies monoparentals, malgrat que el cost de la matrícula té un impacte notable en la seva renda. Més de la meitat d'aquestes famílies està en risc de pobresa o d'exclusió social, i el 81% tenen una dona al capdavant (Taula del Tercer Sector, 2018).

4.3. El control de les lleis específiques d'igualtat

La funció de control dels parlaments implica també examinar els impactes i identificar els canvis positius i negatius en matèria d'igualtat de gènere que han comportat les lleis, les polítiques i els programes específics.

Control de la implementació i avaluació dels efectes

El caràcter transversal dels manaments legislatius inclosos en les lleis d'igualtat suposa que totes les comissions parlamentàries són responsables de controlar com la implementació de les iniciatives legislatives en matèria d'igualtat de gènere i de no-discriminació duta a terme pel Govern i per les administracions i els organismes públics que en depenen contribueix a l'erradicació de les desigualtats o l'obstaculitza. En aquesta tasca resulten claus els indicadors de seguiment, d'avaluació i d'impacte corresponents.

Algunes comissions tenen un paper específic en la supervisió de les lleis d'igualtat. D'una banda, la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes, com a comissió de seguiment especialitzada en les polítiques d'igualtat, de dones i LGBTI, ha de fiscalitzar la implementació de les lleis específiques d'igualtat i l'avaluació del volum i l'adequació dels recursos públics que es destinen a les actuacions del [Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere](#) i del [Pla interdepartamental de polítiques públiques LGBTI](#) vigent del Govern de la Generalitat. D'altra banda, aquesta tasca és compartida amb les comissions legislatives a les quals s'adscriu les polítiques de dones i l'Institut Català de les Dones, i també les polítiques d'igualtat en el treball i les polítiques LGBTI i de no-discriminació. En la dotzena legislatura aquesta tasca de control ha correspost, respectivament, a la Comissió d'Afers Institucionals i a la Comissió de Treball, Afers Socials i Famílies.

Simultàniament, la Comissió del Síndic de Greuges ha de supervisar el tractament de les queixes i de les peticions relatives a la defensa dels drets i de les llibertats fonamentals de les dones (article 57 de la Llei 17/2015) i del col·lectiu LGBTI (article 5 de la Llei 11/2014) que ha dut a terme el Síndic de Greuges, i també les seves actuacions d'ofici.

A més, el [pla d'igualtat](#) intern del Síndic de Greuges (aprovat el gener de 2019) preveu l'elaboració d'informes monogràfics i d'informes sobre el compliment de les funcions atribuïdes a les administracions públiques en tres lleis clau en aquesta matèria: un informe sobre els cinc anys de vigència de la Llei 11/2014, un informe sobre els cinc anys de vigència de la Llei 17/2015 i un informe sobre els deu anys de vigència de la Llei 5/2008.

A tall d'exemple, la taula 4.7 apunta les comissions responsables de controlar, junt amb la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes, la implementació de les mesures incloses en la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Taula 4.7. Exemple: control de la implementació de la legislació i de les polítiques públiques contra les violències masclistes

Mesures	Comissió responsable
Coeducació/perspectiva de gènere en la formació dels diferents nivells educatius i capacitació professional	Educació; Empresa i Coneixement; Administracions Públiques
Serveis d'atenció, diligència deguda, prestacions econòmiques, reparació	Treball, Afers Socials i Famílies; Salut; Infància; Afers Institucionals
No revictimització	Justícia; Interior; Treball, Afers Socials i Famílies
Assetjament sexual al carrer, al transport públic, en entorns de lleure o a les xarxes socials	Interior; Territori; Polítiques Digitals
Assetjament sexual a la feina	Administracions Públiques; Empresa i Coneixement; Treball, Afers Socials i Famílies
Continguts als mitjans de comunicació	Afers Institucionals; Cultura
Atenció a les dones en situació de privació de llibertat que hagin patit violència masclista	Justícia
Queixes presentades al Síndic de Greuges i actuacions d'ofici	Síndic de Greuges
Desplegament del Pacte d'estat contra la violència de gènere per part dels departaments de la Generalitat	Totes les comissions

Els debats específics en el Ple o plens monogràfics sobre els drets de les dones, la diversitat o la no-discriminació són un altre mecanisme de control de l'acció del Govern en aquesta matèria. Cal recordar que el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya preveu la celebració d'aquests plens monogràfics cada dos anys (acció 4.8).

Control dels recursos assignats

Sense recursos no hi ha polítiques efectives. Un seguiment efectiu de la implementació de les lleis d'igualtat passa, doncs, perquè les diferents comissions parlamentàries controlin que el poder executiu dota les lleis i les polítiques públiques que se'n deriven dels recursos pressupostaris adequats i suficients per a una execució efectiva. En aquesta tasca de control, és cabdal assegurar que el Govern elabori una memòria econòmica que garanteixi el desplegament de les lleis d'igual-

tat i que el finançament de les actuacions previstes no depengui de les oscil·lacions en els indicadors macroeconòmics o de potencials ingressos extraordinaris.

Així mateix, per raó del paper crucial que tenen les professionals i les entitats especialitzades en aquest àmbit, especialment aquelles que atenen les necessitats immediates derivades de les violències masclistes i altres situacions de vulnerabilització, cal supervisar que els pressupostos públics els proporcionin un finançament adequat a través de les convocatòries corresponents i que la gestió de les subvencions sigui àgil i eficient.

Simultàniament, cal supervisar que es doti els organismes públics que dissenyen i implementen les polítiques d'igualtat d'un volum de personal adequat i que aquest disposi de l'expertesa i de la competència tècnica necessària en transversalitat de gènere i enfocament interseccional per a complir amb èxit les seves funcions.

Actualització de les lleis

La recomanació internacional és que les lleis en matèria d'igualtat de gènere s'actualitzin quan tinguin més de deu anys o quan quedin obsoletes (IPU, 2016: 10). Tanmateix, les modificacions orientades a millorar l'eficàcia de les lleis d'igualtat haurien de fer-se sempre que s'hi detectin mancances, sigui en l'articulat, en les mesures de seguiment o en el règim sancionador, entre altres qüestions, i també quan resulti oportú incorporar els mandats internacionals o comunitaris més recents en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació per a reforçar la legislació vigent.

5. Transversalitat de gènere i participació de la societat civil en l'activitat parlamentària

Taula 5.1. Resum executiu: la perspectiva de gènere en la participació de la societat civil

Què	Paritat i diversitat en les compareixences, i també participació en l'activitat parlamentària de persones, entitats de dones i del col·lectiu LGBTI i de persones del món acadèmic amb expertesa en igualtat de gènere i no-discriminació.
Qui	Les comissions parlamentàries han d'assegurar que es recullen les perspectives i les experiències de tots els grups socials directament o indirectament afectats per una llei o política pública. Les diputades i els diputats han d'aplicar la perspectiva de gènere en la sol·licitud de compareixences i en la preparació de les visites institucionals. El Departament de Gestió Parlamentària ha d'adquirir la competència tècnica necessària en perspectiva de gènere per a aplicar-la al registre de dades sobre persones i entitats compareixents. El Gabinet de Presidència ha d'incloure la perspectiva de gènere en l'organització de jornades i actes al Palau del Parlament.
Com	Formació en perspectiva de gènere. Funció legislativa: construcció d'una agenda política i desenvolupament del treball legislatiu en sintonia amb les demandes socials i amb les necessitats del conjunt de la població. Funció de control i d'impuls polític: deliberació i retiment de comptes de l'activitat parlamentària i de l'acció governamental de caràcter més participatiu. Funció simbòlica: enfortiment del vincle amb la societat civil organitzada que treballa per la igualtat de gènere i la no-discriminació.
Quan	En la preparació de la sol·licitud de compareixences. En la planificació de visites institucionals. En els plens monogràfics sobre drets de les dones, diversitat i no-discriminació. En els cicles de debats, jornades i altres actes que organitzi el Parlament, incloent-hi els relacionats amb la igualtat de gènere i la no-discriminació. En l'organització i el desenvolupament del Parlament de les Dones. En el treball dels intergrups.

5.1. Un component integral de la transversalitat de gènere i de la qualitat de l'activitat parlamentària

La participació de persones, entitats de dones i organismes amb expertesa en gènere en l'activitat parlamentària és un component bàsic de la transversalitat de gènere (PNUD 2013: 43). La consulta i col·laboració regular amb entitats del moviment feminista i amb expertes dels diferents àmbits professionals i de l'acadèmia proporciona múltiples beneficis per als parlaments en la funció legislativa, en la funció de control i en la funció simbòlica (Verge, 2020), tal com recull la taula 5.2.

Taula 5.2. Beneficis de la participació d'entitats de dones i persones expertes en gènere en l'activitat parlamentària

Reforça la competència en perspectiva de gènere dels parlaments i aporta informació de primera mà i dades quantitatives o qualitatives al treball de les comissions respecte a l'impacte potencial i l'impacte real sobre les dones de la legislació, les polítiques públiques, els programes i els pressupostos.

Visibilitza els interessos i les necessitats de les dones i dels homes en tota la seva diversitat com una preocupació central de la cambra.

Facilita la construcció d'una agenda política en major sintonia amb les demandes socials.

Estableix una deliberació i un retiment de comptes de caràcter més participatiu.

Proporciona assessorament en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat de la institució.

Permet de conèixer i reconèixer l'expertesa i l'experiència de les entitats feministes.

Genera un vincle amb la societat civil organitzada que treballa per la igualtat de gènere, la no-discriminació i la diversitat.

Reforça el compromís de la institució amb l'empoderament de les dones i amb el feminisme com a eix transversal de l'acció pública.

Reforça la percepció de proximitat amb la institució i de legitimitat entre la ciutadania.

5.2. Participació en la funció legislativa

Paritat i diversitat en les compareixences

Per tal d'assegurar que es recullen les perspectives i les experiències de tots els grups socials directament o indirectament afectats per una llei o política pública, la paritat i la diversitat són criteris bàsics en la sol·licitud de compareixences. El desequilibri de gènere i la manca de diversitat no sols afecten la imatge dels parlaments sinó que comporten una aproximació incompleta i sovint esbiaixada de les experiències del conjunt de la població, i posen en risc la qualitat del procés legislatiu (De Vrieze, 2017: 26). Aquest dèficit envia a les dones i a aquelles persones de col·

lectius històricament discriminats el senyal que la participació en la institució on radica la sobirania popular no és per a «persones com jo». Els parlaments tenen, doncs, una responsabilitat cabdal per a evitar que es reforcin aquests estereotips i demostrar que els diferents bagatges, coneixements i experiències són igualment valorats i poden contribuir a la vida pública (Parlament d'Escòcia, 2019).

L'expertesa en gènere en les compareixences

Les compareixences amb expertesa en igualtat de gènere són crucials per a la recollida de dades, indicadors i estudis que permetin a les comissions fer una bona anàlisi basada en el gènere+ (ABG+) i per a l'assessorament tècnic en la identificació tant de la pertinença de gènere de les lleis com del seu impacte de gènere. Aquesta expertesa pot raure en l'experiència professional, el coneixement acadèmic o l'activisme social. Són múltiples, doncs, les persones expertes en gènere a qui poden convidar les comissions, com mostra la taula 5.3. Com que l'enfocament interseccional és integral en la perspectiva de gènere, la diversitat també ha de guiar la sol·licitud de compareixences d'entitats de dones i de persones expertes en igualtat de gènere i no-discriminació.

Taula 5.3. Persones, entitats i organismes amb expertesa en gènere

Òrgans de l'Administració de la Generalitat	Institut Català de les Dones (ICD) Direcció General d'Igualtat (DGI)
Grups focals de gènere dels departaments de la Generalitat	Equips i referents de gènere departamentals
Òrgan representatiu de les entitats que treballen en programes a favor de la igualtat i la promoció de les dones a Catalunya	Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC)
Entitats de dones	Guia d'entitats de dones de Catalunya (ICD)
Plataformes o paraigües d'entitats i col·lectius	Plataforma CEDAW Catalunya Plataforma unitària contra les violències masclistes Plataforma Diverses 8M Ca la Dona
Comissions, secretaries, observatoris o seccions de dones, igualtat o feminismes en l'àmbit professional	Centrals sindicals, cambres de comerç, organitzacions empresarials o associacions i col·legis professionals.
Grups de recerca en matèria de gènere de les universitats catalanes	Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG) Unitats d'igualtat de les universitats catalanes El web de les unitats d'igualtat de les universitats recull els grups de recerca especialitzats
Persones expertes en gènere	Cercador d'expertes (ICD)

5.3. Participació en la funció de control i d'impuls polític

Control de la implementació de les lleis i de les polítiques públiques i els seus efectes

D'una banda, la participació d'entitats de dones i d'expertes en gènere a través de compareixences orals o escrites permet als parlaments no dependre exclusivament de les anàlisis i interpretacions del poder executiu (IPU, 2017: 39). En algunes matèries la tasca de control es pot enriquir amb els anomenats *informes ombra* o *informes paral·lels* que la societat civil elabora per a contrastar les dades i informacions proporcionades pels governs en els seus informes sobre l'aplicació de tractats i convencions internacionals. Aquest és el cas de la Plataforma CEDAW, com s'exposa a la taula 5.4.

Taula 5.4. Els informes «ombra»

Les plataformes CEDAW, com ara la [Plataforma CEDAW Catalunya](#), produeixen un informe paral·lel («ombra») a l'informe que els estats presenten davant el comitè que supervisa el compliment dels compromisos adquirits amb la signatura de la Convenció per a l'erradicació de totes les formes de discriminació envers les dones.

Es tracta de plataformes no governamentals formades per organitzacions del moviment feminista que tenen com a objectiu articular un espai de participació des de la societat civil per a fer el seguiment de les agendes polítiques governamentals en matèria de drets de les dones i incidir en l'agenda política del país perquè es compleixin els estàndards internacionals (com ara la CEDAW, el Conveni d'Istanbul o l'Agenda 2030).

D'altra banda, en la planificació de les [visites institucionals](#) (a empreses, fundacions, centres penitenciaris, serveis públics, organismes i institucions públiques, etc.) les comissions parlamentàries han de conformar una delegació paritària. Els diputats i les diputades que participin en la delegació han de tenir en compte la pertinença de gènere de la visita, formulant preguntes que permetin de conèixer la situació de les dones i dels homes en aquell àmbit i les mesures per a promoure la igualtat de gènere que s'hi apliquen. Simultàniament, les diferents comissions han de planificar visites institucionals que siguin rellevants per a aprofundir el coneixement sobre l'estat de la (des)igualtat de gènere en el seu àmbit sectorial de treball, incloent-hi visites a entitats de la societat civil que treballen per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes i per a erradicar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

La participació d'entitats de dones i d'expertes en gènere també és cabdal per a la preparació de debats específics, incloent-hi els [plens monogràfics sobre drets de les dones, diversitat i no-discriminació](#). El desembre de l'any 2019 el Parlament de Catalunya va fer el seu primer ple monogràfic en aquesta matèria, amb la col·laboració del Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC). El Pla d'igualtat de la cambra preveu convocar, amb periodicitat biennal, plens monogràfics sobre la situació de la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones LGBTI (acció 4.8).

5.4. Impuls i agenda

Al llarg de la legislatura, el Parlament de Catalunya fomenta la participació de les dones i de les entitats feministes en el debat públic a través d'esdeveniments, actes, cicles i jornades que donen rellevància a les polítiques dirigides a assolir la igualtat de gènere. Des de l'onzena legislatura, la cambra organitza el [cicle de debats i reflexió «La igualtat efectiva de dones i homes, un repte de país»](#), obert al públic. Cadascuna de les sessions se centra en un tema concret (violències masclistes, economia, món rural, tecnologia, justícia, cultura, esport, etc.) i les ponents convidades (membres d'entitats i acadèmiques expertes) posen sobre la taula les desigualtats que encara perduren i discuteixen les mesures adequades per a fer-hi front. Aquest cicle aporta, doncs, informació rellevant per al treball de les comissions parlamentàries. La perspectiva de gènere s'hauria d'aplicar al [conjunt de jornades i actes organitzats al Palau del Parlament](#), tot prestant també atenció als criteris de paritat i diversitat en la selecció de ponents.

El Pla d'igualtat de la cambra preveu celebrar un cop per legislatura el «[Parlament de les Dones](#)», un esdeveniment celebrat per primera vegada l'any 2019, en coorganització amb el CNDC. Aquesta sessió extraordinària té tres objectius principals: (1) fer visible i reforçar el compromís de la institució amb la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones; (2) facilitar la participació de les associacions de dones en l'agenda política per a avançar en la transversalització de la perspectiva de gènere en les lleis i les polítiques públiques, i (3) estrènyer lligams i fer xarxa entre les diputades i les entitats feministes.



Sessió plenària del Parlament de les Dones, 1 de juliol de 2019.

Font: Parlament de Catalunya (Ramon Boadella).

La metodologia de treball del Parlament de les Dones té dues parts. En la primera, les diputades, les assessores dels grups parlamentaris i les representants de les entitats es distribueixen en grups de treball i, en la segona, se celebra una sessió plenària a l'hemicicle en les quals s'exposen les conclusions del treball conjunt. Com a esdeveniment no mixt, el Parlament de les Dones compleix la funció pedagògica de mostrar la necessitat d'aquesta sobrerrepresentació excepcional de les dones per a garantir l'equitat en la definició de l'agenda política. Simultàniament, amb

l'obertura al treball col·laboratiu entre diputats i diputades i representants d'entitats, la cambra esdevé un espai receptiu als moviments socials i desenvolupa un retiment de comptes de l'activitat parlamentària i de l'acció governamental basat en epistemologies feministes del coneixement, les quals han tingut tradicionalment escàs protagonisme en el treball dels parlaments (Verge, 2020).

També cal destacar que la [participació en el ple monogràfic celebrat](#) el desembre de 2019 sobre el reconeixement i el garantiment dels drets de les dones va donar continuïtat al treball iniciat amb el Parlament de les Dones, va aprofundir el vincle amb les entitats feministes i va generar un sentiment de pertinença a la institució. Tal com va expressar des del faristol de l'hemicicle la vicepresidenta segona del CNDC en la [sessió plenària del 17 de desembre de 2019](#):

«El Parlament de les Dones va ser un ple simbòlic però a la vegada tangible en les seves propostes. Érem centenars de cossos subversius en un espai que no és el nostre simbòlicament (...) i que cada vegada ens sentim més nostre. L'1 de juliol vaig dir: "Les dones som aquí per quedar-nos" (...). I ara ho reitero. Tornem a ser aquí, perquè no hem marxat (...). Hem vingut per quedar-nos.»

La participació de les entitats de dones i de persones expertes en igualtat de gènere també es pot canalitzar a través del treball dels [intergrups](#). Tal com estableix l'article 71 del Reglament del Parlament, els intergrups tenen per objectiu impulsar estudis i moviments de recerca i renovació ideològica i social, promoure la sensibilització social pel que fa a la situació de persones o grups que requereixen una protecció especial i establir relacions de solidaritat i amistat amb altres pobles, països i cultures. Es tracta d'un fòrum de treball i de discussió integrat per un membre de cada grup parlamentari. En el seu treball hi poden participar especialistes o membres d'entitats ciutadanes, els quals poden assistir a les reunions, en un nombre no superior al de membres del Parlament.

Des de l'any 2009, el Parlament té l'Intergrup de Població, Desenvolupament i Salut Reproductiva, reanomenat el 2019 com a [Intergrup de Drets Sexuals i Reproductius](#) per a adequar-se als objectius de treball de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides. Aquest intergrup promou, en el marc del Fòrum Parlamentari Europeu, la defensa dels drets sexuals i reproductius, un àmbit d'actuació clau per a les polítiques d'igualtat, mitjançant l'impuls de l'adopció de declaracions parlamentàries, resolucions o mocions a favor d'aquests drets. També té com a missió la incidència política per a avançar en la garantia de l'exercici dels drets tant al país com arreu del món.

Els altres quatre intergrups que hi ha al Parlament (Intergrup del Poble Gitano, Intergrup per la Pau i la Llibertat al Sàhara, Intergrup pels Drets Col·lectius dels Pobles i Intergrup per Palestina) han de vetllar per la representació de les entitats de dones en els seus treballs i reunions. Davant la rellevància i la multidimensionalitat d'algunes reivindicacions o debats socials, la cambra podria constituir altres intergrups, com per exemple un intergrup sobre feminisme interseccional, un intergrup sobre els drets de les persones LGBTI o un intergrup sobre la prostitució.

6. La perspectiva de gènere en el treball quotidià de les comissions parlamentàries

Taula 6.1. Resum executiu: la perspectiva de gènere en el treball de les comissions

Què	Atès que la transversalitat de gènere és un principi rector que tots els poders públics han d'aplicar en les seves actuacions, a tots els nivells i en totes les etapes, la perspectiva de gènere ha de guiar el treball quotidià de les comissions parlamentàries.
Qui	Totes les comissions parlamentàries són responsables d'incorporar la perspectiva de gènere en la funció legislativa i en la funció de control i d'impuls polític. Les diputades i els diputats han de desenvolupar la competència en perspectiva de gènere. Les lletrades i els lletrats, les gestores i els gestors parlamentaris i les assessores i els assessors lingüístics que acompanyen el treball de les comissions han d'adquirir la competència tècnica necessària en perspectiva de gènere. El personal de la Direcció d'Estudis Parlamentaris ha d'incorporar la perspectiva de gènere en la producció de dossiers legislatius i d'altres materials de consulta i suport.
Com	Formació en perspectiva de gènere. Anàlisi basada en el gènere+ (ABG+). Informes d'impacte de gènere (IIG). Qüestionari sobre transversalitat de gènere relatiu al treball de les comissions. Participació en la Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG) i preparació i consideració de les esmenes de transversalitat de gènere (ETG).
Quan	En el funcionament i les pràctiques de treball de la comissió. En la tramitació d'una iniciativa legislativa. En l'avaluació ex ante del projecte de llei de pressupostos pel que fa als temes propis del treball de la comissió. En l'avaluació ex post dels pressupostos pel que fa als temes propis del treball de la comissió. En la preparació de les sol·licituds de compareixences. En la compareixença en comissió de responsables del Govern. En la preparació de les propostes de resolució. En el control del compliment de mocions i resolucions. En la preparació de debats específics en comissió.

6.1. Comissions enxarxades per la transversalitat de gènere

La perspectiva de gènere és transversal al treball de totes les comissions, ja que la igualtat de gènere no és un àmbit de política sectorial. Totes les lleis i actuacions públiques tenen una dimensió de gènere, amb els corresponents objectius i accions d'igualtat, i, per la seva banda, les lleis d'igualtat inclouen manaments concrets per als diferents àmbits de política sectorial. La taula 6.2 proporciona un exemple d'aquesta transversalitat, centrat en l'àmbit educatiu. Tal com es pot veure, la coeducació no s'inclou només en la Llei 5/2008, la Llei 11/2014 i la Llei 17/2015, les tres principals lleis relacionades amb la igualtat de gènere i la no-discriminació, sinó també en la Llei 12/2009, d'educació, i la Llei 14/2010, dels drets i les oportunitats de la infància i l'adolescència.

Taula 6.2. Exemple: la coeducació en el marc normatiu català

Fins a sis lleis catalanes regulen la coeducació, entesa com «l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere» (Llei 17/2015, article 2.d).

- Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (articles 12 a 15).
- Llei 12/2009, d'educació (articles 2, 43, 77 i 142).
- Llei 14/2010, dels drets i les oportunitats de la infància i l'adolescència (articles 13 i 90).
- Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere, intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (article 12).
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (articles 2, 21, 22, 28, 30, 47 i 51).
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació (articles 4 i 10).

Amb l'objectiu d'impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere en el treball legislatiu i en el treball de control i d'impuls polític, totes les comissions han de participar en la [Xarxa de Transversalitat de Gènere](#) (XTG, vegeu l'apartat 2.2), un espai coordinat per la Mesa de la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes (CIPF).

A l'inici de cada legislatura, la Mesa de la CIPF ha de fer arribar a les diputades i els diputats que integrin la XTG, designats d'entre els membres de les respectives meses, un [qüestionari de transversalitat de gènere](#) per a establir els objectius per a la igualtat de gènere, i també l'estratègia, les pràctiques i l'expertesa externa que permetran d'assolir-los en l'àmbit de treball propi les comissions. Cada comissió ha d'emplenar aquest qüestionari (vegeu la taula 6.3) i la CIPF pot aportar suggeriments a aquest document. La versió final del document constituirà un marc de referència per al treball de les comissions.

Les principals funcions de les diputades i els diputats integrants de la XTG són, d'una banda, impulsar que llur comissió empleni aquest qüestionari i, de l'altra, col·laborar en la preparació d'esmenes de transversalitat de gènere de la CIPF a les iniciatives legislatives que tramiti la seva comissió (vegeu l'apartat 3.1).

Taula 6.3. Qüestionari de transversalitat de gènere en el treball de les comissions

Dades de la comissió

Nom:

Composició: Total diputades Total diputats

Composició de la mesa: Total diputades Total diputats

Personal de suport: Lletat o lletrada Gestor o gestora Assessor lingüístic o assessora lingüística

Nom de la diputada o del diputat que integra la Xarxa de Transversalitat de Gènere:

Camp d'actuació i estratègia

1. Tenint en compte l'àmbit d'actuació de la comissió, quins són els principals temes en què el gènere resulta més pertinent?
 - a.
 - b.
2. Quins objectius en matèria d'igualtat de gènere s'han fixat en el treball de la comissió?.....
.....

Aplicació de la transversalitat de gènere

3. Quantes de les persones que integren la comissió han assistit a les sessions formatives organitzades pel Parlament en matèria de perspectiva de gènere?
4. Quins són els principals indicadors que farà servir la comissió per a analitzar la (des)igualtat de gènere en els temes que li són propis?
5. Quines fonts emprarà la comissió per a obtenir dades desagregades per sexe i indicadors de gènere en els temes que li són propis?
6. Es detecten mancances en l'existència o disponibilitat de dades desagregades per sexe i indicadors de gènere rellevants per al treball de la comissió? En quins temes o àmbits?
7. Quins programes del pressupost de la Generalitat són rellevants des de la perspectiva de gènere per al treball de la comissió en els temes que li són propis?
8. Quines visites institucionals són rellevants des de la perspectiva de gènere per al treball de la comissió en els temes que li són propis?

Expertesa i assessorament

9. Valoreu com de factible veieu l'assoliment de la paritat (un mínim del 40% de cadascun dels dos sexes, tendint al 50%) en la sol·licitud de compareixences de la comissió:

Gens ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Molt

Justificació de la resposta:

10. Fins a quin punt valoreu com a rellevant la consulta freqüent amb entitats de dones i persones expertes en gènere en l'àmbit temàtic de la comissió?

Gens ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Molt

Justificació de la resposta:

11. Proporcioneu alguns exemples de persones expertes, entitats de dones, organismes de l'Administració de la Generalitat, etc., que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere i que siguin rellevants per a la vostra comissió:

a.

b.

12. Quines bones pràctiques d'altres administracions o d'altres països heu identificat en matèria de transversalitat de gènere en l'àmbit temàtic de la comissió?

a.

b.

6.2. Funcionament i pràctiques de treball

Es detalla a continuació com el funcionament i les pràctiques de treball de les comissions parlamentàries poden acomplir les accions previstes en el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya (2020-2023).

Organització

Els grups parlamentaris han de vetllar per garantir la paritat en el nombre de membres assignats a les diferents comissions i en la distribució dels càrrecs i rols dins d'aquestes.

També s'ha de tenir en compte la paritat en la composició de les delegacions que conformen les comissions per a l'organització de visites i d'activitats.

Cada comissió ha de designar una de les persones que integren la seva mesa com a membre de la Xarxa de Transversalitat de Gènere.

Pràctiques de treball

Els membres de totes les comissions i el personal de l'Administració parlamentària que hi presta suport han de participar en les sessions formatives sobre transversalitat de gènere organitzades per la cambra.

En les sessions de treball de totes les comissions s'han de tenir en compte les accions del Pla d'igualtat del Parlament relacionades amb la conciliació i la corresponsabilitat per a determinar l'horari d'inici i final de les sessions, en particular en l'elaboració de l'ordre del dia, les convocatòries i l'ordenació dels debats.

En el transcurs dels debats, les meses han d'assegurar que la distribució i la durada de les intervencions reflecteixin la composició de gènere de la seva comissió. Amb aquesta finalitat, se n'ha de fer el recompte corresponent.

Les meses de les comissions han de garantir que els debats es desenvolupin en un ambient lliure de comentaris i actituds masclistes, LGBTI-fòbics, racistes o d'altres formes discriminatòries.

En el treball quotidià i en els documents escrits, les comissions han de fer un ús inclusiu del llenguatge, seguint les indicacions vigents a la cambra i les recomanacions, les pautes i els criteris del Departament d'Assessorament Lingüístic.

6.3. Activitat parlamentària

El treball de les comissions ha de tenir en compte el marc normatiu i orientador internacional, constitucional i estatutari en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació (vegeu l'annex 8.1), i també els manaments legals d'igualtat i no-discriminació de les lleis que siguin pròpies de l'àmbit d'actuació de la comissió. Cada comissió ha d'identificar també les bones pràctiques d'altres administracions o països en matèria d'igualtat de gènere en els seus temes de treball.

En el cas de les ponències legislatives, s'ha d'analitzar l'impacte de gènere del projecte o proposició de llei i s'ha de prendre en consideració l'escrit que pugui presentar la Comissió d'Igualtat de les Persones i Feminismes (CIPF) amb esmenes de transversalitat de gènere (vegeu l'apartat 3.1).

En les activitats relacionades amb la funció de control, s'han de sol·licitar indicadors quantitatius i qualitatius sensibles al gènere i dades desagregades per sexe en el seguiment i l'avaluació de polítiques, programes i projectes, i també dels pressupostos.

Tant en la funció legislativa com en la funció de control i d'impuls polític, les comissions han de tenir en compte la pertinença amb relació al gènere i el potencial impacte de gènere de les diferents lleis i polítiques públiques dels temes que li són propis (vegeu l'annex 8.5), tal com resumeix la taula 6.4. Les comissions han d'adoptar l'enfocament interseccional, tenint en compte que les dones i els homes no són grups internament homogenis sinó diversos.

Taula 6.4. Llista de control per a la incorporació de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari

Quines diferències o desigualtats s'observen en l'àmbit d'actuació de la norma (quant a drets, normes i valors, recursos o participació)?	Dades desagregades per sexe. Indicadors de gènere. Dades amb enfocament interseccional.
Quina és la pertinença de gènere i l'impacte de gènere (positiu o negatiu) de la norma?	Com pot contribuir la norma a la igualtat de gènere? Impacte esperat (directe o indirecte) sobre les necessitats pràctiques de les dones i les qüestions estratègiques que sostenen les relacions de gènere.
Propostes de millora	Quines mancances es detecten en el marc normatiu i orientador referenciat en la norma? Quins objectius concrets en matèria d'igualtat de gènere hauria d'especificar la norma? Quins indicadors d'avaluació o resultats millorarien el seguiment dels objectius d'igualtat de gènere de la norma? Quins tipus de recursos són necessaris per al desplegament dels objectius d'igualtat de la norma? Quines accions positives, si escau, serien convenientes? Quins organismes han d'estar implicats en la implementació i el control dels objectius d'igualtat de gènere de la norma? Consideracions respecte al règim sancionador de la norma, si escau. Consideracions respecte al llenguatge emprat en el text, si escau.

La mesa de cadascuna de les comissions ha de redactar un breu informe anual sobre com ha aplicat la perspectiva de gènere, el qual ha d'ésser presentat a la mesa de la CIPF, com a coordinadora de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, i posteriorment incorporat als informes de seguiment del Pla d'igualtat que elabori l'Oficina d'Igualtat del Parlament.

Sol·licitud de compareixences

Les comissions han de vetllar per garantir la paritat i la diversitat en les compareixences, i facilitar així que persones amb diferents coneixements, situacions i experiències enriqueixin els debats. La mesa de cada comissió ha de fer un recompte anual de la paritat i de la diversitat de les compareixences. Amb l'objectiu de diversificar les compareixences, quan aquestes no siguin nominals, és a dir, per raó del càrrec que ocupa la persona compareixent, s'han de proporcionar una sèrie de consideracions a les entitats convidades i s'han de seguir els principis que recull la taula 6.5.

Taula 6.5. Pautes per a diversificar les compareixences

Principis a seguir per les comissions parlamentàries	Consideracions per a les entitats convidades a compareixer
Notificació: Avisar amb prou antelació del dia i hora de la compareixença permet que les persones convidades puguin preparar la informació i fer els arranjaments oportuns, una qüestió especialment important per a les persones amb responsabilitats de cura. Claredat: Explicar amb claredat l'objectiu de la sessió i el tipus d'informació o aportació requerida aporta seguretat a les persones convidades. Suport: Proporcionar informació addicional sobre el desenvolupament de les compareixences o establir formats alternatius de presentació (videoconferència o espai més informal) pot contribuir a reforçar la confiança d'algunes persones compareixents.	Quina informació ha estat sol·licitada per la comissió?: Té a veure amb el funcionament de l'entitat, amb les dades amb què treballa o amb l'experiència de les persones a qui atén? Qui és la persona més adequada per a compareixer?: Segons la informació sol·licitada, qui té el coneixement més directe o l'experiència més propera dins l'entitat? En cas que els tinguin múltiples persones de l'entitat, es pot tenir en compte el criteri de diversitat a l'hora de fer la selecció? Qüestions pràctiques: Recordar a les entitats que la comissió pot acomodar les necessitats derivades de l'accessibilitat, els horaris o les responsabilitats de cura de la persona compareixent, la qual pot venir acompanyada.

Font: Adaptat del Parlament d'Escòcia (2019).

Tal com s'ha subratllat al llarg de la Guia, cap llei o política pública no és neutra al gènere. Per aquest motiu, les comissions també han de comptar en el seu treball legislatiu o de control de l'acció de govern i d'impuls polític amb persones expertes en igualtat de gènere. Cada comissió ha d'identificar a l'inici de la legislatura les entitats de dones i les persones expertes en igualtat de gènere en els àmbits temàtics que li siguin propis.

Per tal de poder fer un recompte periòdic dels objectius fixats en matèria de paritat, diversitat i expertesa en gènere, el Parlament ha de recollir indicadors sobre cadascuna de les compareixences. Quant a la identitat de gènere, en el correu d'invitació a participar com a compareixent, s'ha de demanar confirmació de la forma de tractament (Sr. / Sra. /Sri.) i pronom (ell /ella /elli) amb què s'identifica la persona, i també el nom sentit o d'ús comú en cas que sigui diferent del nom registral.

7. La perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament

Taula 7.1. Resum executiu: la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament

Que	L'elaboració del pressupost del Parlament de Catalunya amb perspectiva de gènere és fonamental per a garantir la implementació efectiva de les accions recollides en el Pla d'igualtat de la cambra (acció 3.11).
Qui	Les persones responsables dels centres gestors de l'Administració parlamentària han d'adquirir la tècnica necessària per a identificar la pertinença de gènere dels diferents projectes, actuacions o despeses que s'inclouen en els capítols del pressupost. L'Oïdoria de Comptes i la Secretaria General han d'adquirir la competència d'elaborar l'avantprojecte de pressupost amb perspectiva de gènere. Les diputades interventores i els diputats interventors i també la Mesa Ampliada han de desenvolupar la capacitat de supervisar com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pressupost. L'Oficina d'Igualtat i el Grup de Treball en Equitat de Gènere poden fer observacions i recomanacions amb relació a l'elaboració dels pressupostos de l'exercici següent, per a millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la despesa de la cambra.
Com	<i>Ex ante:</i> – Càlcul de la bretxa salarial per gènere. – Anàlisi de l'impacte de gènere del pressupost que inclogui un diagnòstic de gènere sobre cadascun dels àmbits d'actuació, la vinculació de la despesa amb les accions del Pla d'igualtat i una previsió de resultats a partir dels indicadors de seguiment que recull el mateix Pla. <i>Ex post:</i> – Memòria que inclogui l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost executat i la valoració global d'aquest impacte.
Quan	En l'elaboració de l'avantprojecte del pressupost. En l'elaboració de l'informe sobre el compliment del pressupost corresponent a cada període de sessions. En la recollida d'informació que permet de supervisar el desplegament del Pla d'igualtat.

7.1. Les característiques del pressupost del Parlament

El pressupost de la cambra

Des del punt de vista pressupostari, la cambra, juntament amb altres institucions, conforma el programa 111 dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya (corresponent a òrgans superiors de la Generalitat i control extern).

El pressupost del Parlament de Catalunya s'estructura en capítols, articles, conceptes i aplicacions, d'acord amb l'ordre del departament competent en matèria de pressupostos mitjançant la qual es dicten les normes per a elaborar els pressupostos de la Generalitat de Catalunya cada exercici.

El procés d'elaboració del pressupost

El Parlament de Catalunya elabora el projecte del seu pressupost per mitjà de la Mesa Ampliada (integrada pels membres de la Mesa més un diputat o diputada designat per cada grup parlamentari que no tingui representació en aquest òrgan), la qual proposa al Ple la designació de tres diputats o diputades interventors per a cada període pressupostari.

L'Oïdoria de Comptes, seguint les instruccions de la Mesa, en coordinació amb el secretari o secretària general, elabora l'avantprojecte de pressupost i l'eleva a la Mesa Ampliada, la qual adopta les seves decisions pel sistema de vot ponderat. La Mesa Ampliada eleva el projecte de pressupost al Ple perquè l'aprovi, d'acord amb l'article 37 del Reglament del Parlament.

Posteriorment, el pressupost de la cambra és tramès al Govern perquè l'inclogui en el projecte de llei de pressupostos de la Generalitat.

7.2. La pertinença de gènere del pressupost del Parlament

L'acció 3.11 del Pla d'igualtat estableix que el pressupost del Parlament de Catalunya incorporarà la perspectiva de gènere. Tal com indica la taula 7.2, *la pertinença de gènere és dispar en els diferents capítols del pressupost* de la cambra. De manera específica, és pertinent en els capítol 1, 2 i 6.

En el capítol 1, la pertinença de gènere afecta, d'una banda, la potencial bretxa salarial per gènere que es pugui produir en els diferents col·lectius del Parlament. D'altra banda, es relaciona amb el volum de recursos humans que s'ocupin de manera específica d'impulsar el desplegament de les polítiques d'igualtat que la cambra hagi assumit. En el capítol 2, tenen una baixa pertinença de gènere les despeses relacionades amb lloguers i cànons, mentre que en la conservació i la reparació dels edificis o en els subministraments de serveis la pertinença de gènere pot ésser elevada. En el capítol 6 també hi trobem despeses en què la pertinença de gènere pot ésser rellevant, com ara les inversions en fons bibliogràfic o en desenvolupament de sistemes de la informació.

Taula 7.2. La pertinença de gènere dels capítols del pressupost del Parlament

Capítols	Pertinença de gènere
Capítol 1. Remuneracions del personal (52%) S'hi apliquen les despeses de les retribucions dels diputats i diputades i del personal al servei del Parlament, i també les cotitzacions obligatòries als ens gestors del sistema de previsió social.	Sí
Capítol 2. Despeses corrents de béns i serveis (16,8%) Recull els crèdits necessaris per a l'exercici de les activitats del Parlament, com ara lloguers, conservació i reparació, subministrament de material fungible i altres subministraments, i les indemnitzacions, principalment les que corresponen als diputats i diputades per les despeses de viatges i desplaçaments.	Sí
Capítol 4. Transferències corrents (25,6%) Es dota per a atendre la subvenció anual que el Parlament assigna a cada grup i subgrup parlamentari i les indemnitzacions establertes per a les iniciatives legislatives populars.	No

Taula 7.2. La pertinença de gènere dels capítols del pressupost del Parlament

Capítols	Pertinença de gènere
Capítol 6. Inversions reals (5,3%) Inclou les despeses destinades a inversions en l'edifici, la maquinària, el mobiliari, els equips de procés de dades i telecomunicacions, l'immobilitzat material i l'immobilitzat immaterial.	Sí
Capítol 8. Actius financers (0,02%) Es consigna la despesa per a atendre les demandes excepcionals de bestretes del personal de la institució.	No

Nota: Entre parèntesis es proporciona el percentatge de cada capítol en el [Pressupost del Parlament de Catalunya per a l'exercici 2020](#).

7.3. Anàlisi *ex ante* del pressupost

Anàlisi de la bretxa salarial per gènere

L'avantprojecte de pressupost del Parlament ha d'incloure una anàlisi de la bretxa salarial per gènere. Aquesta bretxa salarial es calcula de la manera següent: **diferència entre la mitjana de la retribució bruta dels homes i la mitjana de la retribució bruta de les dones dividit per la mitjana de la retribució bruta dels homes**. El resultat s'expressa en percentatges. Les retribucions anuals mitjanes es calculen a partir de les dades d'ocupació del dia 1 de gener de l'any en què es prepara l'avantprojecte de l'exercici pressupostari següent.

A Catalunya, la diferència salarial bruta anual mitjana és substancial: les dones cobren un 23,4% menys que els homes, segons dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2016, l'últim any amb dades disponibles de l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Tot i que la bretxa salarial observada en el Parlament de Catalunya és menor, també s'hi produeix, com mostra la taula 7.3 amb dades corresponents a l'1 de gener de 2019.

Taula 7.3. La bretxa salarial per gènere al Parlament de Catalunya

Diputats i diputades	A partir dels salaris base i dels complements associats als càrrecs ocupats (a la Mesa, a les meses de les comissions i en els grups parlamentaris), la bretxa salarial bruta a favor dels homes és del 7,23%. Aquesta bretxa reflecteix la segregació vertical, és a dir, la sobrerrepresentació dels homes en les posicions de més poder i visibilitat. Nota: Aquest càlcul no té en compte les indemnitzacions per desplaçaments ni el fet que els diputats i les diputades de la major part dels grups i subgrups parlamentaris donen part del seu sou als partits polítics respectius.
Personal de la cambra	La bretxa salarial és negligible en el cas del personal funcionari i eventual (de mitjana, les dones cobren un 0,4% menys que els homes), però en el personal interí les dones cobren un 10,5% menys que els homes. Nota: Els càlculs es basen en la informació sobre escales salarials i composició del personal.
Personal assessor dels grups	Es desconeix la potencial bretxa salarial per gènere del personal assessor, el sou del qual és fixat pels grups i subgrups parlamentaris.

Font: Associació IQ (2019), [Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya](#).

L'avantprojecte de pressupost ha de presentar la informació sobre la **bretxa salarial detectada en els diferents col·lectius de la institució**, distingint entre diputades i diputats i personal de la cambra (cossos de fun-

cionaris i funcionàries, d'interins i interines, i d'eventuals). El personal assessor dels grups i subgrups parlamentaris no és contractat per la institució sinó pels mateixos grups. Tanmateix, atès que les retribucions del personal assessor es paguen a compte de la subvenció pressupostada en el capítol 4, convindria que els grups proporcionessin aquesta informació. S'ha d'emprar una taula resum com la següent:

Collectiu	Dones	Homes	Total	Diferència	
				En €	En % (bretxa)
Diputats/ades	--- €	--- €	--- €	--- €	---%
Funcionaris/àries	--- €	--- €	--- €	--- €	---%
Interins/es	--- €	--- €	--- €	--- €	---%
Eventuals	--- €	--- €	--- €	--- €	---%
Personal assessor grups	--- €	--- €	--- €	--- €	---%

Nota: La diferència i el percentatge tenen signe negatiu si la bretxa és favorable als homes, i signe positiu si la bretxa és favorable a les dones.

Anàlisi de l'impacte de gènere de l'avantprojecte de pressupost

Tal com s'ha subratllat, el pressupost del Parlament constitueix el programa 111 de despesa dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya. Per aquest motiu, ha d'estar subjecte a l'impacte de gènere, com la resta de programes del pressupost del Govern. D'aquesta manera, les persones responsables de cadascun dels centres gestors de l'Administració parlamentària i els òrgans de la cambra que poden adoptar decisions relacionades amb la despesa han d'incorporar la perspectiva de gènere en el procés d'elaboració del pressupost de cada exercici pressupostari. Les pautes per a recollir l'impacte de gènere en el pressupost de la institució s'especifiquen en la taula 7.4.

Taula 7.4. Com recollir l'impacte de gènere del pressupost del Parlament

Diagnòstic de gènere sobre l'àmbit d'actuació	De quina informació es disposa pel que fa a les diferències i les desigualtats de gènere subjacents a cadascun dels àmbits d'actuació? Nota: Aquesta informació es troba disponible en la Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya (2019) i en els informes de seguiment i avaluació del Pla que elabori la institució.
Vinculació de la despesa amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació assumits pel Parlament	Amb quines actuacions els articles, els conceptes o les aplicacions del pressupost de la cambra contribueixen a la igualtat de gènere i la no-discriminació? Nota: La identificació de les actuacions s'ha de basar en les accions previstes en el Pla d'igualtat de Gènere del Parlament de Catalunya i en les altres accions que la institució hagi acordat de desplegar.
Previsió de resultats	Com es contribuirà al compliment dels objectius en matèria d'equitat de gènere de la institució? Nota: Vegeu els indicadors de seguiment previstos per a cadascuna de les accions del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya.

Font: Adaptat de l'Ajuntament de Barcelona (2020: 21).

Més enllà dels recursos de lliure disposició que el pressupost del Parlament destini a la contractació d'estudis o serveis relacionats amb el desplegament del Pla d'igualtat (acció 6.8), cal tenir en compte que el conjunt de recursos pressupostaris poden tenir un **impacte de gènere**, ja

que la vuitantena d'accions del Pla són executades pel conjunt d'òrgans de la cambra i departaments de l'Administració parlamentària.

Algunes accions del Pla d'igualtat tenen un cost estructural, és a dir, són executables sense generar nova despesa. En aquest grup d'accions hi trobem, entre d'altres: la revisió de les lleis d'igualtat per a incloure mesures relacionades amb una millor garantia de la paritat, la seva actualització o l'impuls de les mesures d'acció positiva (accions 1.3, 4.1 i 4.2, respectivament); la preparació d'un qüestionari sobre els objectius per a la igualtat de gènere de cada comissió parlamentària (acció 4.3); l'elaboració d'esmenes de transversalitat de gènere (acció 4.4); les accions relacionades amb la revisió des de la perspectiva de gènere del Reglament del Parlament o dels Estatuts del règim i el govern interiors (accions 1.7, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.10, 2.18, 4.6, 4.7, 4.9 i 5.18); els ajustaments en el calendari de sessions per a facilitar la conciliació del conjunt de persones que treballen a la cambra (acció 2.9); les accions relacionades amb els criteris de paritat i de diversitat en les compareixences (accions 3.3 i 3.4); les declaracions institucionals amb motiu de les dates més destacades dels drets de les dones i de les persones LGBTI (acció 5.6); la reducció de la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament (acció 5.17), o l'ampliació dels continguts de l'espai web «Parlament i gènere» per a difondre l'actuació de la cambra en matèria d'igualtat de gènere i diversitat (acció 5.11) o per a donar a conèixer la presència de les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web (acció 5.12). La inclusió de la perspectiva de gènere en el pressupost del Parlament (acció 3.11) és també un exemple d'acció amb un cost estructural.

En canvi, altres accions del Pla d'igualtat comporten una despesa imputable als diferents capítols del pressupost amb pertinença de gènere (capítols 1, 2 i 6). Així, doncs, els nous llocs de treball relacionats amb la coordinació i l'impuls de la implementació de les polítiques d'igualtat de la institució o dels llocs de treball adscrits a l'Oficina d'igualtat (acció 3.9), un cop s'hagi creat aquesta nova estructura, s'emmarquen en el capítol 1 del pressupost. També pot comportar una despesa associada al capítol 1 la promoció de la inserció laboral de les persones trans a la cambra (acció 1.9) o la incorporació a la plantilla de treballadores d'altres parlaments o de l'Administració de la Generalitat, un cop s'hagin signat els convenis per al trasllat dels llocs de treball de les treballadores en situació de violència masclista que preveu el Pla d'igualtat (acció 3.17)

La provisió de formació per a la promoció del lideratge femení a les treballadores del Parlament (acció 3.13) i la formació en perspectiva de gènere i en prevenció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques adreçada a diputades i diputats i al personal del Parlament (accions 2.22, 3.5, 3.12) impliquen una despesa imputable al capítol 2. Així mateix, integren aquest capítol les despeses derivades de l'organització de conferències, cicles o jornades al voltant de la igualtat de gènere i la no-discriminació (acció 5.7), incloent-hi el Parlament de les Dones (acció 5.8).

Els estudis, les enquestes i els informes poden generar –o no– despesa en el capítol 2 del pressupost en funció de si se subcontracten a persones físiques o jurídiques externes a la institució o si els elabora el

personal de la mateixa institució. En són exemples el dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades a les eleccions al Parlament (acció 1.4); l'enquesta periòdica sobre cultura organitzativa, situacions de discriminació i possibilitats de conciliació (acció 2.16); l'estudi sobre com incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el Parlament Saludable (acció 2.17); l'informe d'impacte de gènere dels ERGI (acció 3.10) o l'estudi sobre les desigualtats de gènere que es puguin donar en l'espai del Parlament i que afectin col·lectius sense una vinculació laboral directa amb la institució (acció 3.16).

Cal fer notar que la despesa generada per algunes accions es pot imputar al capítol 2 o al capítol 6. Per exemple, el Pla d'igualtat preveu l'habilitació d'un espai de cura d'infants i d'al·letament (accions 5.1 i 5.2). Les despeses relacionades amb la compra de material fungible per a aquest nou espai correspondrien al capítol 2, mentre que la compra de mobiliari o l'execució d'obres s'assignarien al capítol 6. Aquesta observació és també aplicable a les accions corresponents a l'augment del nombre de lavabos amb una pica individual per a l'ús de la copa menstrual (acció 5.3), a la incorporació de canviadors per a nadons als lavabos dels espais dels grups parlamentaris (acció 5.4) o a l'habilitació d'una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics a Catalunya (acció 5.15). Així mateix, la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe (acció 3.14) pot comportar canvis en algunes aplicacions informàtiques. Si aquest servei es contractés, la despesa s'imputaria al capítol 2, mentre que la compra o el desenvolupament de noves aplicacions informàtiques s'imputaria al capítol 6.

De manera similar, la correcció del biaix de gènere en les obres d'art exposades amb caràcter permanent al Palau del Parlament (acció 5.5) comportaria una despesa atribuïble al capítol 6 si l'acció es duu a terme per mitjà de noves adquisicions. Però si el biaix es corregeix per mitjà de convenis amb museus, aleshores pot haver-hi despeses de transport o d'assegurances que correspondrien al capítol 2. D'altra banda, la despesa d'adquisició de fons documental de la Biblioteca del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual correspondria al capítol 6, però la subscripció de la Direcció d'Estudis Parlamentaris a bases de dades en línia per a fer anàlisis de gènere s'imputaria al capítol 2 (acció 3.6).

Així mateix, dins de cada capítol, la despesa generada per les accions desenvolupades del Pla d'igualtat poden imputar-se a articles i conceptes diferents segons l'aplicació específica que tinguin. Per exemple, l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere amb altres parlaments (acció 3.8) pot incloure's en l'aplicació 2260005 del capítol 2, corresponent a l'organització de reunions i conferències, si aquest esdeveniment té lloc al Parlament de Catalunya, o a l'aplicació 2300001 del mateix capítol, corresponent a dietes, locomoció i trasllats, si l'intercanvi d'experiències es duu a terme mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives.

7.4. Anàlisi ex post del pressupost

L'anàlisi ex post amb perspectiva de gènere del pressupost del Parlament executat en l'exercici finalitzat resulta rellevant per dos motius principals. En primer lloc, contribueix a fer el **seguiment institucional del Pla d'igualtat**, és a dir, facilita la supervisió i l'avaluació del grau d'execució de les accions (acció 6.1). En segon lloc, permet de **visibilitzar tant dins com fora de la institució el compromís i l'esforç pressupostari** que la cambra realitza anualment per a impulsar la transversalitat de gènere i per a avançar en l'equitat de gènere en les seves funcions, en els mètodes i pràctiques de treball o en els resultats del conjunt de les seves actuacions.

Per aquests motius, l'informe sobre el compliment del pressupost corresponent a cada període de sessions que es presenti al Ple ha d'incloure, entre la documentació annexa, una **memòria d'impacte de gènere** basada en les indicacions de la taula 7.5.

Taula 7.5. Memòria d'impacte de gènere del pressupost del Parlament

Anàlisi d'impacte de gènere del pressupost executat

Enumeració de les accions del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya que l'exercici pressupostari ha contribuït a posar en pràctica.

Percentatge d'articles, conceptes i aplicacions que han contribuït a dur a terme les accions del Pla d'igualtat i quantitat de pressupost que s'hi ha destinat.

Distinció del pressupost destinat al conjunt d'accions executades per a avançar en l'equitat de gènere, segons els eixos del Pla d'igualtat en què s'inclouen i a qui van adreçades:

- Eixos: igualtat en l'accés (eix 1); igualtat en la capacitat d'influència (eix 2); pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària (eix 3); producció legislativa amb perspectiva de gènere (eix 4); igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament (eix 5); posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat (eix 6), fonamentalment en les accions relatives a la difusió interna i externa.
- Collectiu destinatari: diputats i diputades (D); personal de la cambra (P); personal assessor dels grups parlamentaris (A); altres col·lectius que treballen al Parlament (Altres); ciutadania (C).

Valoració global de l'impacte de gènere del pressupost executat

Valoració de l'impacte de gènere global de la despesa pressupostària realitzada per a transformar les desigualtats identificades en la diagnosi del Pla d'igualtat.

La Mesa Ampliada, un cop elevat al Ple l'informe del compliment del pressupost i la documentació annexa, ha de fer arribar aquesta memòria d'impacte de gènere als responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament de l'Administració parlamentària. La memòria també s'ha de fer arribar a l'Oficina d'Igualtat i al Grup de Treball en Equitat de Gènere (GETG) per tal que, com a estructures impulsores de la transversalitat de gènere, amb vista a l'elaboració dels pressupostos de l'exercici següent, puguin fer observacions i recomanacions per a millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la despesa de la cambra.

8. Annexos

8.1. Marc normatiu i marc orientador en matèria d'igualtat

Àmbit internacional	
Nacions Unides, Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones (CEDAW, 1979)	És una carta internacional de drets de les dones i una agenda d'acció per als estats signataris. Té l'objectiu d'erradicar la discriminació de les dones en totes les esferes de la vida.
Consell d'Europa, Conveni europeu de drets humans (1950)	L'article 14 estableix la prohibició de discriminació: «El gaudi dels drets i de les llibertats reconeguts en el present Conveni ha d'ésser assegurat sense cap distinció, especialment per raó de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació».
Consell d'Europa, Conveni sobre prevenció i lluita contra la violència envers les Dones, de l'11 de maig de 2011 (Conveni d'Istanbul)	És el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en aquesta matèria i és considerat el tractat internacional més complet i de major abast sobre la lluita contra els diferents tipus de violència masclista. Es reconeix la violència envers les dones com una violació dels drets humans i posa un èmfasi especial en la prevenció de la violència, en la diligència deguda en la protecció de les supervivents i en la no revictimització.
Nacions Unides, Declaració de Beijing i Plataforma d'Acció (Quarta Conferència Mundial de les Dones, 1995)	Aquesta plataforma complementa la CEDAW. Estableix els compromisos dels governs per a garantir els drets de les dones com a drets humans. Dins les àrees d'especial interès, s'inclou l'enfortiment dels mecanismes institucionals per a l'avenç de les dones, en què es destaca, com a objectiu estratègic, la integració de la perspectiva de gènere en la legislació, les polítiques, els programes i els projectes públics.
Ecosoc, Nacions Unides, Resolució «Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations System» (A/52/3, 18 de setembre de 1997)	Defineix la incorporació de la perspectiva de gènere com «el procés d'avaluació de les implicacions per a dones i homes de qualsevol acció prevista, inclosa la legislació, les polítiques o els programes, en tots els àmbits i tots els nivells. És una estratègia per a fer de les preocupacions i experiències tant de les dones com dels homes una dimensió integral del disseny, la implementació, el seguiment i l'avaluació de polítiques i programes en tots els àmbits polítics, econòmics i socials, de manera que els homes i les dones se'n beneficiïn igual i no es perpetui la desigualtat».
Nacions Unides, Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible (2015)	Amb l'objectiu de desenvolupament del mil·lenni número 3 (empoderament de les dones), les Nacions Unides van instar els estats membres a desenvolupar un marc que transversalitzï la perspectiva de gènere en tots els nivells governamentals i parlamentaris. El compromís amb la igualtat de gènere ha estat reafirmat en l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, en l'ODS número 5. Simultàniament, la transversalitat de gènere travessa tots els ODS, ja que es considera un enfortiment de la governança a tots els nivells.
Decisió del Consell de Ministres de l'OSCE 14/04, Pla d'acció per a la promoció de la igualtat de gènere 2004, Sofia, 7 de desembre de 2004	Emfasitza la necessitat de desenvolupar en profunditat i reforçar un procés continu i sostenible de transversalització de la perspectiva de gènere.
Unió Interparlamentària (2016)	Guia per a l'elaboració de diagnòstic i plans d'acció sensibles al gènere per als parlaments.
Els Principis de Yogyakarta i els Principis de Yogyakarta més 10 (YP+10)	Els Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans amb relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere, elaborats per un grup internacional de juristes especialistes l'any 2006, formulen que les polítiques governamentals «han d'integrar a les seves polítiques i presa de decisions un enfocament pluralista que reconegui i afirmi la complementarietat i indivisibilitat de tots els aspectes de la identitat humana, incloent-hi l'orientació sexual i la identitat de gènere». Aquests principis han estat actualitzats l'any 2010 des de l'enfocament interseccional.

Àmbit europeu

Tractat de funcionament de la Unió Europea (2012)	Estableix la igualtat de gènere i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió Europea, els quals han d'ésser presents en totes les seves accions i polítiques (articles 8 i 10), per a assumir així el caràcter transversal de la igualtat. Els articles 2 i 3.3 del Tractat d'Amsterdam (1997) ja establia la no-discriminació i la igualtat entre dones i homes com a valors comuns als estats membres. Aquest tractat va formalitzar el compromís de fomentar la igualtat de dones i homes. D'altra banda, la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (2000) va recollir la igualtat de dones i homes com un dret fonamental que s'ha de garantir en tots els àmbits (article 23) i va establir la prohibició de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere (article 21).
Directiva 2000/78/CE del Consell Europeu	Estableix un marc general per a la igualtat de tracte en l'àmbit laboral.
Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol	Fa referència a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria de treball i ocupació.
Resolució del Parlament Europeu sobre l'elaboració dels pressupostos públics amb perspectiva de gènere [2002/2198(INI)].	Insta la Comissió i els estats membres a aplicar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos i en el disseny de les polítiques macroeconòmiques i fiscals, amb l'objectiu de promoure la igualtat de dones i homes.
Resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012 en matèria d'igualtat de tracte de les persones LGBTI	Aquestes resolucions fan referència al dret a la igualtat de tracte de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere.
Resolució del Parlament Europeu, del 14 de febrer de 2019, sobre el futur de les accions LGBTI (2019-2024)	Fa una crida a la Comissió Europea perquè garanteixi que els drets de les persones LGBTI tenen prioritat en el programa de treball per al període 2019-2024 i perquè es reforci la cooperació en aquesta matèria entre les direccions generals.
Comissió Europea, Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu —Programa d'acció per a la transversalització de la igualtat de gènere en la cooperació de la Comunitat al desenvolupament [COM (96) 67 final, del 21 de desembre de 1996]	Assumeix la transversalitat de gènere com a principi rector de totes les actuacions públiques: «Mobilitzar específicament totes les polítiques i les mesures generals per tal d'assolir la igualtat, tenint en compte de forma activa i oberta en la fase de planificació els possibles efectes sobre les respectives condicions, situacions i necessitats dels homes i de les dones».
Comissió Europea, Estratègia d'igualtat LGBTI (2020-2024)	Aquesta estratègia aprofundeix en les accions iniciades en el període 2015-2019 en matèria de no-discriminació, educació, ocupació, salut, lliure circulació, asil, discurs/delictes d'odi, ampliació i política exterior.
EIGE (2018)	Guia per a l'elaboració de diagnòstic i plans d'acció sensibles al gènere per als parlaments.

Àmbit estatal

Llei 30/2003, del 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern	Els avantprojectes de llei i els reglaments que elabori el Govern han d'anar acompanyats d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere de les mesures que estableixin.
Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere	Estableix els principis rectors, les mesures de sensibilització, prevenció i detecció de la violència de gènere que han d'aplicar els poders públics, i els drets de les dones que l'hagin patida, així com els dels seus fills i filles.
Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	Estableix la transversalitat de gènere com a principi d'actuació dels poders públics (article 15), defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (article 51) i obliga les administracions a definir i aplicar plans d'igualtat de caràcter intern. També inclou un manament específic sobre estadístiques i indicadors de gènere (article 20).

Àmbit català

Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)	Article 41.2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes. Els articles 4.3, 19, 41 i 153 recullen el reconeixement i garantia dels drets de les dones, la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.
Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista	Estableix els principis orientadors en les intervencions dels poders públics en aquesta matèria, incloent-hi una atenció i una reparació adequades a les dones que han patit violència masclista.
Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern	L'article 36.3.b estableix que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere, entre altres documents preceptius.
Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya	L'article 64.3.d estableix que la memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades ha d'integrar un informe d'impacte de gènere. L'article 63 de la Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ja havia establert l'obligatorietat d'avaluar l'impacte de gènere de totes les polítiques i les mesures generals de la Generalitat de Catalunya (article 63).
Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	Desenvolupa i garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones trans i persones intersexuals (LGBTI), estableix els principis orientadors de l'actuació dels poders públics i defineix les polítiques públiques que han de promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI.
Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes	L'article 3 estableix els principis d'actuació dels poders públics per a assolir la igualtat efectiva, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere. L'apartat 1 estableix el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere. L'article 76 introdueix l'obligació d'incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollides de dades que duguin a terme les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere. La Llei 17/2015 desplega els preceptes estatutaris en matèria d'igualtat de gènere i drets de les dones i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'erradicar les discriminacions contra les dones.
Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació	Desenvolupa les mesures de protecció que han d'aplicar les administracions públiques per a detectar les situacions discriminatòries i aconseguir el cessament d'aquestes situacions. S'hi inclouen les mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.
Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere, Generalitat de Catalunya	El Pla vigent (2019-2022) inclou 21 objectius estratègics, 103 objectius operatius i 326 actuacions, els quals s'agrupen en sis eixos d'acció: (1) coeducació i promoció de valors i models igualitaris; (2) promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps; (3) prevenció i erradicació de la violència masclista (i programa d'intervenció integral contra la violència masclista); (4) participació política i social i empoderament personal i comunitari de les dones; (5) visibilització de les dones i comunicació no sexista, i (6) transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.
Pla interdepartamental de polítiques públiques LGBTI	Aquest pla estableix les actuacions dels departaments de la Generalitat (segons la Llei 11/2014), a partir de sis grans objectius: (1) una política pública que garanteixi el reconeixement de la diversitat sexual, el respecte a totes les persones i la no-discriminació; (2) garantir drets reals i efectius per a lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals; (3) facilitar la participació i la representació dels col·lectius LGBTI en tots els àmbits de la vida social; (4) afavorir la superació dels estereotips i prejudicis que provoquen la discriminació; (5) consolidar les polítiques LGBTI en l'agenda política institucional, i (6) millorar i consolidar la coordinació interdepartamental i la cooperació institucional.

8.2. Fonts de dades i indicadors de gènere

Àmbit català

Institut Català de les Dones, Observatori de la Igualtat de Gènere
<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/>

Institut Català de les Dones, estadístiques, dossiers i recursos en l'àmbit de les violències masclistes
<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/violencias-masclistes/>

Idescat
<https://www.idescat.cat/>

Observatori de les Desigualtats en Salut
<http://observatorisalut.gencat.cat/ca/observatori-desigualtats-salut/dades-actuals/>

Centre d'Estudis d'Opinió
<http://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/>

Observatori iQ
<http://www.quotidiana.coop/iq-observatori/>

Àmbit estatal

Institut de les Dones
<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

Ministeri de Sanitat, dades estadístiques de violència de gènere
<https://www.mscbs.gob.es/ca/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/>

Delegació del Govern contra la Violència de Gènere
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

Observatori de la Imatge de les Dones
<https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlmg/informes/home.htm>

Observatori de Salut de les Dones del Ministeri de Sanitat
<http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02.htm>

Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere del Consell General del Poder Judicial
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/>

Centre d'Investigacions Sociològiques
http://www.cis.es/cis/opencms/ES/2_bancodatos/catalogoencuestas.html

Feminicio.net
<https://feminicidio.net/>

Àmbit europeu

Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE), base de dades d'estadístiques de gènere
<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE), índex d'igualtat de gènere
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea - Enquesta sobre la violència contra les dones a la Unió Europea
<https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>

Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea - LGBTI Survey Data Explorer
<https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-fundamental-rights-lesbian-gay-bisexual-and>

Eurostat, igualtat de gènere
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Enquesta sobre els valors europeus
<https://europeanvaluesstudy.eu/>

Harmonised European Time Use Survey (HETUS)
<https://www.h6.scb.se/tus/tus/default.htm>

Àmbit internacional

UNECE estadístiques de gènere

UN comissió econòmica
<https://w3.unece.org/PXWeb/en>

UN Women
<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/research-and-data>

UN Women, base de dades globals sobre la violència contra les dones
<https://evaw-global-database.unwomen.org/en>

OECD Family Database
<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

Banc Mundial, portal de dades de gènere
<http://datatopics.worldbank.org/gender/>

Unió Interparlamentària, rànquing mundial de dones als parlaments
<https://data.ipu.org/women-ranking?month=6&year=2020>

8.3. Ús inclusiu del llenguatge

El principi vuitè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, fa referència a l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge. Concretament, estableix que els poders públics de Catalunya han de fer un ús no sexista del llenguatge, tot evitant l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

També la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, insta els poders públics a emprar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i a fomentar-lo en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

En la mateixa línia, la guia *Gender-Neutral Language in the European Parliament* (Parlament Europeu, 2018: 3) recomana l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista perquè els termes no siguin interpretats com a parcials i per a evitar perpetuar els prejudicis de gènere.

L'ús inclusiu del llenguatge en les disposicions normatives quan es fa referència a càrrecs polítics és també una recomanació de la Comissió de Venècia del Consell d'Europa (2016). Per la seva part, la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat* (2010: 6) fa diverses recomanacions pel que fa a la referència als càrrecs. D'una banda, estableix que cal emprar solucions lingüístiques que incloguin homes i dones. D'altra banda, quan es vol que el càrrec tingui validesa independentment de la persona concreta que l'ocupa, es pot fer referència a l'organisme o a la unitat administrativa.

La normativa bàsica institucional de Catalunya inclou diversos exemples d'ús de les formes dobles referides a càrrecs unipersonals. Per exemple, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006 estableix que «El Parlament té un president o presidenta» (article 59) o que «El president o presidenta de la Generalitat té la més alta representació» (article 67).

L'acció 5.16 del Pla d'igualtat de la cambra preveu establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari del llenguatge per als textos i les comunicacions del Parlament, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.

Les indicacions en aquesta matèria (llibres d'estil, manuals, criteris i recomanacions) vigents al Parlament de Catalunya es poden consultar a l'enllaç de recursos lingüístics del web de la institució:

<https://www.parlament.cat/web/documentacio/recursos-linguistics/index.html>

8.4. Tipus d'accions positives

Les accions positives s'apliquen amb caràcter temporal per a disminuir les barreres en el punt de partida o per a assolir uns resultats concrets en el punt d'arribada. Poden ésser incloses en lleis, decrets o directrius administratives i ésser aprovades en l'àmbit estatal, regional o local, incloent-hi l'ocupació en el sector públic i l'educació (ONU-CEDAW, 2015), amb l'objectiu de «rectificar les repercussions constants de la discriminació fonamentada en el gènere» (IPU, 2017: 23).

Tal com estableix la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 2.k), «no són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la responsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones».

Les accions positives poden ésser de diferent tipus (ICD, 2005: 38-39):

- **Mesures de conscienciació:** mesures de formació o de sensibilització que poden orientar-se, per exemple, a tota la plantilla d'una empresa, organització o institució o a qui, dins d'aquestes, s'ocupen dels proce-

diments de contractació o promoció, amb l'objectiu d'eliminar els biaixos implícits i les pràctiques aparentment neutres al gènere però que minven les possibilitats del col·lectiu històricament discriminat.

- **Mesures d'incentivació:** mesures adreçades a incrementar les oportunitats competitives de les persones històricament discriminades pel fet de pertànyer a determinats col·lectius, com ara afavorir-ne l'accés a cursos de formació o augmentar-ne els mitjans econòmics (concessió de subvencions o beques, estimular-ne la contractació o promoció interna en oficis o nivells on estiguin infrarepresentats), així com diversificar els equips de selecció de personal o facilitar la conciliació de la vida laboral amb les responsabilitats familiars i promoure la corresponsabilitat perquè les tasques domèstiques i de cura deixin d'atribuir-se principalment a les dones.
- **Mesures de desempat:** mesures que adjudiquen el bé escàs a la persona del col·lectiu infrarepresentat quan la seva qualificació és idèntica a la d'altres persones candidates o que li donen preferència al marge de les qualificacions.
- **Quotes:** objectius numèrics que estableixen la proporció de dones i d'homes o d'altres col·lectius que es desitja assolir en un determinat període.

8.5. Temes de gènere rellevants per al treball de les diferents comissions

A tall d'exemple i no pas de manera exhaustiva, s'apunta tot seguit la pertinença de gènere del treball de les comissions parlamentàries (a partir de les constituïdes en la dotzena legislatura, presentades per ordre alfabètic) i s'identifiquen temes rellevants de gènere, incloent-hi els relacionats amb el desplegament de les lleis d'igualtat (Llei 5/2008, Llei 11/2014 i Llei 17/2015) i del pla quadriennal de la Generalitat en aquesta matèria.

Comissió	Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència
Àmbit d'actuació	Coordinació de l'acció exterior. Relacions exteriors i actuació de la Generalitat davant les institucions de la Unió Europea. Cooperació al desenvolupament. Polítiques de transparència i govern obert. Processos electorals.
Pertinença de gènere	Inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de participació ciutadana. Impacte de gènere dels processos i mecanismes adreçats a augmentar la transparència o a protegir les persones alertadores. Transversalitat de gènere en la política de cooperació internacional al desenvolupament i en les convocatòries de subvencions, amb atenció al suport prestat a les iniciatives impulsades per moviments de dones i feministes del Sud Global. Transversalitat de gènere en les polítiques d'acollida i refugi. Accions de suport a les persones que han patit persecució o represàlies en llurs països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i també a les que fugen d'una situació de violència masclista. Participació i empoderament de les dones en espais d'incidència internacional. Defensa dels drets humans de les dones i del col·lectiu LGBTI davant les institucions europees i en les trobades, cimeres i conferències internacionals en què participi el Govern de la Generalitat. Segregació horitzontal i vertical en les delegacions a l'exterior de la Generalitat.

Comissió	Afers Institucionals
Àmbit d'actuació	Mitjans de comunicació, serveis audiovisuals de la Generalitat i d'àmbit local i serveis de comunicació. Polítiques esportives. Polítiques de dones. Desplegament de l'autogovern. Cooperació amb l'Administració local.
Pertinença de gènere	Impuls a les polítiques de dones i control de l'actuació de l'Institut Català de les Dones, incloent-hi la xarxa de SIAD. Funcionament de l'Observatori de la Igualtat de Gènere, dependent de l'Institut Català de les Dones, i volum de dades i indicadors recollits i d'estudis elaborats. Funcionament de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista. Aplicació de l'enfocament interseccional en les polítiques de dones. Funcionament dels grups de treball interdepartamentals en transversalitat de gènere, i també de la Comissió Tècnica Interdepartamental per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Aprovació del Reglament del règim sancionador regulat pels articles 59 a 64 de la Llei 17/2015. Adequació i volum de recursos destinats a les convocatòries de subvencions a entitats de dones i grau d'eficàcia de la gestió d'aquestes convocatòries. Presència de les dones i de la diversitat de la població catalana en la programació dels mitjans de comunicació, amb una atenció especial als espais d'opinió. Estereotips sexistes i altres formes de discriminació directa, indirecta o múltiple en la programació dels mitjans de comunicació i en la publicitat. Accions perquè els mitjans de comunicació tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models diversos de família i d'identitat o expressió de gènere, de manera que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius. Grau de visibilització mediàtica del rol dels homes en les tasques de cura i domèstiques. Funcionament del protocol d'actuació de l'Institut Català de les Dones davant de les queixes per publicitat sexista. Tractament informatiu de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Polítiques d'igualtat de gènere dels mitjans de comunicació públics. Criteris d'equitat de gènere en les convocatòries de subvencions públiques als mitjans de comunicació. Grau de promoció i visibilització de l'esport femení als mitjans. Inclusió de la perspectiva de gènere en la planificació de les polítiques esportives i suport a l'esport femení. Grau d'equiparació de premis i beques d'un mateix esport entre homes i dones. Segregació horitzontal i vertical en els òrgans de direcció de les federacions i altres institucions esportives. Accions contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia en l'àmbit esportiu. Grau d'equilibri de gènere en la concessió de les Creus de Sant Jordi i en les Medalles d'Honor de la Generalitat de Catalunya. Segregació horitzontal i vertical en el Govern de la Generalitat.
Comissió	Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació
Àmbit d'actuació	Polítiques d'agricultura. Polítiques de ramaderia. Polítiques de pesca. Activitats cinegètiques i pesca fluvial. Desenvolupament del món rural. Gestió del medi, i protecció i prevenció integrals del medi, mitjançant el Cos d'Agents Rurals. Boscós. Indústria agroalimentària i polítiques d'alimentació.
Pertinença de gènere	Polítiques de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes a les àrees rurals. Polítiques de foment de la participació social de les dones del món rural i marítim, incloent-hi els òrgans de direcció d'empreses i associacions.

Comissió	Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació
	Representació paritària de dones i homes en els càrrecs de decisió de les organitzacions agràries. Polítiques de formació adreçades a les dones de zones rurals i marítimes. Cotitularitat de dones i homes a les explotacions agràries i cotitzacions a la Seguretat Social. Iniciatives empresarials d'emprenedores i actuacions de desenvolupament agrari i pesquer promogudes per dones. Grau de participació de les entitats de dones en les polítiques de gestió i protecció del medi. Incorporació de dones joves als sectors agrícola, ramader, agroalimentari, forestal i pesquer. Segregació horitzontal i vertical en el Cos d'Agents Rurals.
Comissió	Control de l'Actuació de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals
Àmbit d'actuació	Control parlamentari de l'actuació de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals i de les empreses filials.
Pertinença de gènere	Polítiques d'igualtat de gènere implementades per la CCMA. Perspectiva de gènere en els informes elaborats pel CAC.
Comissió	Cultura
Àmbit d'actuació	Promoció, cooperació i difusió culturals. Patrimoni cultural, arxius i museus. Indústries culturals. Cultura tradicional i popular catalana. Equipaments culturals. Promoció i foment de la llengua catalana.
Pertinença de gènere	Organització d'activitats i actes per a visibilitzar l'acció de les dones en tots els sectors culturals, incloent-hi la cultura popular. Prohibició de l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics en què no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes. Difusió de la producció artística de les dones en els equipaments culturals públics. Transversalitat de gènere en els continguts dels equipaments culturals del sector públic. Volum d'estudis i estadístiques dels sectors creatius i culturals des d'una perspectiva de gènere. Activitats per a la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en els àmbits de la cultura. Promoció de la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones. Equilibri de gènere en la concessió dels premis nacionals de cultura. Garanties de representació equilibrada en els òrgans consultius i científics, els jurats i els òrgans de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural. Presència de creadores catalanes en la programació cultural pública de les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació paritària de dones i homes en les candidatures dels honors i distincions que convoquin.
Comissió	Economia i Hisenda
Àmbit d'actuació	Política econòmica. Entitats de crèdit. Mercat de valors. Deute públic i tutela financera dels ens locals. Promoció i defensa de la competència. Sector assegurador. Finances públiques, pressupostos i eficiència de la despesa. Control economicofinancer i comptabilitat. Gestió de les despeses de personal. Patrimoni de la Generalitat. Gestió dels tributs. Joc i apostes. Licitació de les infraestructures. Direcció de les delegacions territorials del Govern. Atenció ciutadana. Contractació pública.

Comissió	Economia i Hisenda
Pertinença de gènere	Inclusió de la transversalitat de gènere en els pressupostos de la Generalitat, incloent-hi l'impacte de gènere en les memòries de programa i les auditories de gènere sobre el compliment dels objectius en matèria d'igualtat. Política macroeconòmica amb perspectiva de gènere, amb l'ús de variables i models que tinguin en compte l'impacte de les polítiques sobre la igualtat, incloent-hi l'economia de cures. Incorporació de la perspectiva de gènere en els preus públics, les taxes i els impostos directes i indirectes. Impuls de la incorporació de les clàusules d'equitat de gènere en totes les contractacions públiques i supervisió del seu grau d'implementació en la contractació pública de l'Administració de la Generalitat. Control sobre la segregació horitzontal i vertical en les delegacions territorials del Govern. Impacte diferencial de gènere de les addiccions al joc i les apostes. Idescat: Volum d'indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes; volum d'indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció; adequació de les definicions estadístiques existents per a contribuir a la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.
Comissió	Educació
Àmbit d'actuació	Política educativa en l'àmbit de l'ensenyament no universitari. Ordenació curricular i innovació del sistema educatiu. Avaluació del rendiment escolar i establiment de mesures correctores. Direcció i avaluació dels centres públics. Supervisió i relació amb els centres privats concertats. Planificació de l'oferta educativa. Direcció del professorat i personal al servei dels centres públics. Formació i qualificació professionals.
Pertinença de gènere	Implementació de la coeducació en el currículum i en la planificació de l'organització i la gestió dels centres dels diferents nivells educatius. Implantació d'una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva, saludable, que respecti la diversitat i eviti tot tipus de prejudicis per raó d'orientació sexual i afectiva, i que inclogui continguts relacionats amb la sexualitat per a la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual. Formació específica en coeducació per a docents, serveis educatius, serveis d'inspecció i personal d'administració i serveis. Incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en els estudis relacionats amb Ciències de l'Educació (educació infantil, educació primària, pedagogia, psicopedagogia, educació social, educació física, màster de formació del professorat d'educació secundària, etc.). Accions orientades a eliminar els estereotips i rols de gènere en la tria dels estudis. Grau en què els llibres de text donen visibilitat a les aportacions històriques de les dones en tots els àmbits del coneixement i a la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat. Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'aliança Escola Nova 21. Grau d'eficàcia en l'aplicació dels protocols de prevenció, detecció i actuació en el marc de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en l'àmbit educatiu. Segregació horitzontal i vertical en els òrgans directius dels centres educatius.
Comissió	Empresa i Coneixement
Àmbit d'actuació	Comerç interior i artesanía. Consum. Turisme. Indústria. Seguretat industrial. Innovació. Energia i mines. Internacionalització de l'empresa catalana. Emprenedoria. Universitats. Qualitat del sistema universitari. Beques que no són competència del Departament d'Ensenyament. Foment de la recerca.

Comissió	Empresa i Coneixement
Pertinença de gènere	Segregació horitzontal i vertical en les empreses i la indústria, incloent-hi els càrrecs directius i els consells d'administració. Accions impulsades en matèria de reforma horària amb perspectiva de gènere a les empreses. Estudis sobre riscos laborals a les empreses i la indústria amb perspectiva de gènere. Accions de foment de l'emprenedoria de les dones. Seguiment de les accions per a la prevenció dels trastorns de la conducta alimentària. Supervisar les accions dutes a terme per a evitar la transmissió d'estereotips sexistes en el consum. Accions per a eliminar estereotips de bellesa basats en la talla en les empreses dels sectors de la moda i tèxtil. Accions per a sancionar la utilització sexista de la imatge de les dones en la promoció turística. Segregació horitzontal i vertical en les universitats i centres de recerca, incloent-hi els càrrecs directius. Bretxa de gènere i sostre de vidre en la carrera acadèmica. Seguiment de la incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi i en els processos d'avaluació de la qualitat de les titulacions. Accions per a incloure la perspectiva de gènere en els processos d'acreditació del professorat universitari i dels sexennis de recerca i de transferència de coneixement. Accions per a impulsar la perspectiva de gènere en la docència i en la recerca en estudis de gènere. Avaluació de les accions adreçades a incentivar la presència de les dones en les disciplines STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) i de les accions adreçades a incentivar la presència dels homes en les disciplines relacionades amb l'atenció sanitària, l'educació i la intervenció sociocomunitària. Aplicació dels plans d'igualtat de les universitats i impuls de l'adopció de plans d'igualtat en els organismes i agències competents en matèria d'universitats i recerca (AQU Catalunya, AGAUR, etc.). Mesures impulsades per les universitats per a atendre l'impacte diferencial de gènere de la situació provocada per la Covid-19 en les investigadores i els investigadors. Accions de reparació a les estudiants víctimes de violència masclista (per exemple, gratuïtat de la matrícula universitària per a totes les dones que hagin estat víctima dels supòsits de violència masclista a què fa referència la Llei 5/2008).
Comissió	Igualtat de les Persones i Feminismes
Àmbit d'actuació	Planificació i estudi de les polítiques d'igualtat. Polítiques de dones. LGBTI.
Pertinença de gènere	Desplegament de la Llei 5/2008. Desplegament de la Llei 11/2014. Desplegament de la Llei 17/2015. Desplegament de la Llei d'igualtat de tracte. Desplegament del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya. Desplegament del Pla interdepartamental de polítiques públiques LGBTI de la Generalitat de Catalunya.

Comissió	Infància
Àmbit d'actuació	Planificació i estudi de les polítiques sobre la infància.
Pertinença de gènere	Perspectiva de gènere amb enfocament interseccional de les polítiques d'infància. Implementació de la coeducació en les polítiques educatives (infantil, primària, educació en el lleure, etc.). Prevenició i detecció de la mutilació genital femenina. Funcionament dels serveis d'atenció especialitzada als fills i filles de les dones que han patit violència masclista. Funcionament dels serveis d'atenció especialitzada en violències sexuals en nenes i adolescents. Control sobre el volum i adequació de dades i indicadors relacionats amb les violències sexuals que pateixen els infants.
Comissió	Interior
Àmbit d'actuació	Seguretat ciutadana. Trànsit. Emergències i protecció civil. Prevenició, extinció d'incendis i salvament. Espectacles públics i activitats recreatives.
Pertinença de gènere	Perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat ciutadana, amb enfocament interseccional. Seguiment de les dades policials de violència masclista i LGBTI-fòbia, i també dels delictes d'odi. Seguiment de les mesures de control dels agressors i avaluació de la seva eficàcia. Seguiment de les accions de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes en els espais de lleure, especialment en els espais de lleure nocturn, incloent-hi les revisions de les normatives d'espectacles i activitats recreatives. Formació als cossos de seguretat en perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI i no revictimització. Formació als professionals de la seguretat privada en perspectiva de gènere i perspectiva LGBTI. Situació de les dones en els Mossos d'Esquadra, els bombers i els cossos de protecció civil i salvament (segregació vertical i horitzontal). Avaluació de les campanyes per a incrementar la presència de les dones en les convocatòries d'accés a aquests cossos. Seguiment del funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere de la Direcció General de la Policia. Supervisió de la creació i el funcionament de la Unitat d'Igualtat i Equitat de la Direcció General de la Policia i del Pla d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes en el cos. Supervisió del pla d'igualtat del CAT112. Reforçar la persecució del tràfic sexual i del proxenetisme. Supervisió de la perspectiva de gènere en l'enquesta de violència masclista i en l'enquesta de violències sexuals a Catalunya, incloent-hi les condicions exigides a l'empresa subcontractada per a dur a terme l'enquesta.
Comissió	Justícia
Àmbit d'actuació	Administració de justícia. Serveis penitenciaris, rehabilitació i justícia juvenil. Dret civil de Catalunya. Associacions, fundacions, col·legis professionals i acadèmies. Notaris i registradors. Mitjans alternatius de resolució de conflictes. Afers religiosos. Memòria democràtica, el foment de la pau i els drets humans polítics i civils. Grups d'interès.

Comissió	Justícia
Pertinença de gènere	Seguiment de les ordres de protecció i allunyament per raó de violència masclista. Programes de formació en perspectiva de gènere i no revictimització a tots els col·lectius del sistema d'execució penal i l'Administració de justícia, i també als agents que intervenen en tot el procés judicial. Seguiment de l'atenció a les víctimes de violència masclista en les oficines d'atenció a la víctima del delicte i funcionament amb perspectiva de gènere del servei d'informació i assessorament telemàtic d'atenció a la víctima del delicte. Grau en què els edificis judicials garanteixen les condicions adequades per tal que es respecti el dret de les dones a no encreuar-se amb l'agressor i grau en què disposen d'espais habilitats per als infants. Incorporació de la perspectiva de gènere a la justícia juvenil, amb una atenció especial a les dones embarassades i les persones trans i a la salut sexual i reproductiva. Grau d'implantació de la figura de referents de gènere en la justícia juvenil i els centres penitenciaris. Situació de les dones internes en centres penitenciaris i programes d'atenció als seus fills i filles. Situació de les persones trans internes en centres penitenciaris. Grau en què als centres penitenciaris les dones tenen les mateixes garanties d'accés als serveis i les infraestructures que els homes, incloent-hi les activitats esportives. Seguiment del Programa EVA per a la recuperació de les dones internes que han patit violència masclista. Adequació dels programes adreçats a homes interns condemnats per delictes de violència masclista. Diferències de gènere en la formació i inserció de les persones que han estat internes en un centre penitenciari. Recerca sobre igualtat de gènere i violència masclista en l'àmbit de la justícia. Situació de la paritat de gènere en els òrgans directius de les associacions, les fundacions, els col·legis professionals i les acadèmies. Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en els estudis relacionats amb les ciències jurídiques (dret i criminologia). Visibilització de les dones i del col·lectiu LGBTI en les polítiques de memòria democràtica, de foment de la pau i dels drets humans, polítics i civils.
Comissió	Medi Ambient i Sostenibilitat
Àmbit d'actuació	Planificació i qualitat ambientals i canvi climàtic. Aigua. Residus. Serveis meteorològics. Energies renovables. Medi natural i biodiversitat.
Pertinença de gènere	Incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de mobilitat, hàbitat urbà i habitatge. Incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de medi ambient. Estudi de l'impacte diferencial de gènere de la qualitat ambiental sobre la salut i el benestar de les dones i els homes. Incorporació de la perspectiva de gènere a les activitats i els programes d'educació per a la sostenibilitat. Estudi de la influència de les accions i de les actituds de dones i homes sobre la contribució a la generació del canvi climàtic, incloent-hi les accions de reciclatge o l'ús del transport públic. Presència laboral de dones i homes en el sector mediambiental, així com en els càrrecs directius i consells d'administració de les empreses energètiques. Inclusió de la perspectiva de gènere en les accions d'estalvi d'energia (per exemple, la major part de les dones passen fred als edificis on treballen o estudien a causa de la temperatura de l'aire condicionat). Impacte diferencial de gènere del canvi climàtic en les migracions forçades. Contribucions de les entitats feministes a l'estudi i la lluita contra el canvi climàtic i a la sostenibilitat del medi natural i la biodiversitat. Defensa dels drets de les dones i de les nenes en les jornades i cimera sobre emergència climàtica i desenvolupament sostenible.

Comissió	Polítiques Digitals i Administració Pública
Àmbit d'actuació	Administracions públiques i sector públic. Administració electrònica i formació del personal al servei de les administracions públiques i la funció pública. Telecomunicacions i societat digital. Polítiques de ciberseguretat i de serveis d'identificació electrònica, i d'identitat i confiança digitals. Polítiques d'innovació del sector de les tecnologies digitals avançades referents a les ciutats intel·ligents, dades massives i tecnologies del mòbil.
Pertinença de gènere	Segregació horitzontal i vertical en les administracions públiques, incloent-hi la representació paritària als òrgans col·legiats. Bretxa salarial en el sector públic. Aplicació dels plans d'igualtat i protocols de les administracions públiques i dels organismes i agències que en depenen. Aplicació de la reforma horària en l'Administració pública amb perspectiva de gènere. Funcionament del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat. Funcionament dels grups de treball interdepartamentals en transversalitat de gènere, així com de la Comissió Tècnica Interdepartamental per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Inclusió de temari de gènere en els concursos i les oposicions de l'Administració pública, i incorporació de la formació en transversalitat de gènere com a criteri puntuable en els llocs de treball que hagin d'exercir funcions relacionades amb les polítiques d'igualtat. Formació en transversalitat de gènere del personal de les administracions públiques i inclusió de temari específic sobre igualtat i perspectiva de gènere en els concursos públics. Inclusió de clàusules de gènere en la contractació pública de tots els departaments de la Generalitat. Tractament de les dades desagregades per sexe per part dels departaments de la Generalitat i elaboració d'indicadors de gènere específics. Creació d'espais web d'igualtat de gènere en els departaments de la Generalitat. Bretxa digital i tecnològica de gènere. El ciberassetjament sexual i altres formes de violència digital contra les dones i les persones LGBTI. La perspectiva de gènere en les polítiques digitals i d'intel·ligència artificial per a corregir els biaixos androcèntrics i cobrir les necessitats tant de les dones com dels homes.
Comissió	Polítiques de joventut
Àmbit d'actuació	Planificació i estudi de les polítiques de joventut.
Pertinença de gènere	Polítiques de suport a adolescents i joves LGBTI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social, prestant atenció a les situacions de discriminació múltiple. Recursos i serveis d'atenció presencial i en línia especialitzats en violència masclista adreçats a joves i adolescents. Formació en igualtat de gènere, noves masculinitats, diversitats sexuals i abordatge de les violències masclistes en joves adreçada a professionals de joventut i de l'educació en el lleure. Incorporació de la perspectiva de gènere en els plans i projectes de Joventut dins del contracte programa del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies amb els ens locals. Accions dirigides a fomentar el teixit associatiu per a impulsar la igualtat d'oportunitats i la prevenció de violències masclistes en els joves. Accions dirigides a promoure la salut sexual i reproductiva de les persones joves. Transversalitat de gènere en l'Enquesta a la joventut de Catalunya.

Comissió	Reglament
Àmbit d'actuació	Elaboració i reforma del Reglament del Parlament.
Pertinença de gènere	Incorporació de la perspectiva de gènere en l'articulat del Reglament del Parlament de Catalunya, a partir de les accions incloses en el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya (2020-2023). Impacte de gènere de les revisions del Reglament.
Comissió	Territori
Àmbit d'actuació	Política i planificació territorials i urbanisme. Polítiques del sòl. Habitatge i promoció i gestió del patrimoni públic d'habitatge, incloent-hi les polítiques de sòl residencial associades. Ordenació de l'edificació i control de qualitat del procés i els productes d'edificació. Polítiques de rehabilitació d'habitatges en barris i nuclis històrics. Obres públiques i infraestructures. Carreteres, ferrocarrils, ports i aeroports. Transports.
Pertinença de gènere	Introducció de la perspectiva de gènere en el planejament urbanístic. Incorporació de la perspectiva de gènere en el transport nocturn. Pla de transport públic amb perspectiva de gènere per als polígons industrials que permeti d'incrementar l'accés de les dones a l'ocupació que s'hi genera. Introducció de la perspectiva de gènere en l'Agenda urbana de Catalunya. Polítiques urbanístiques (serveis, infraestructures o ordenació del sòl) que donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats. Planificació de la mobilitat que doni prioritat als temps dels desplaçaments i que tinguin en compte l'accessibilitat en els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral. Programes de promoció de l'accés a l'habitatge per a col·lectius en risc d'exclusió social (famílies monoparentals, dones grans, dones amb diversitat funcional, dones gitanes i dones migrades). Mesures per a erradicar la percepció d'inseguretat de les dones als espais públics, amb més visibilitat, il·luminació correcta i recorreguts alternatius.
Comissió	Treball, Afers Socials i Famílies
Àmbit d'actuació	Serveis, prestacions i protecció socials. Polítiques d'igualtat, d'accessibilitat, d'igualtat efectiva en el treball i de garanties de drets i no-discriminació. Joventut. Gent gran. Famílies. Infància i adolescència. Immigració, refugi i suport a la migració catalana. Política de gais, lesbianes, transgènere i intersexuals (LGBTI). Acol·liment i adopcions. Persones amb discapacitat i dependències. Equipaments assistencials de la xarxa de serveis socials. Inclusió social. Acció comunitària. Xarxa d'equipaments cívics i socials. Sensibilització cívica i social. Suport a entitats i voluntariat. Relacions laborals i inspecció de treball. Polítiques d'ocupació i intermediació laboral. Qualificació professional. Economia social, tercer sector, cooperatives i autoempresa.
Pertinença de gènere	Feminització de la pobresa. Volum i adequació de les estadístiques sobre ocupació en el mercat laboral amb perspectiva de gènere i sobre el treball domèstic i de cures. Polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere, especialment per a corregir la major precarietat, la temporalitat i la desocupació de llarga durada de les dones. Foment de la inserció laboral de les persones trans. Incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral. Auditories salarials de gènere a càrrec de la Inspecció de Treball i, de manera més general, vigilància de l'acompliment de les mesures d'igualtat de gènere.

Comissió	Treball, Afers Socials i Famílies
	Seguiment dels plans d'igualtat i dels protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere en les empreses. Polítiques de conciliació i de corresponsabilitat. Perspectiva de gènere en les polítiques de salut i prevenció de riscos en l'àmbit laboral. Estudi sobre l'impacte de la crisi provocada per la Covid-19 en el treball remunerat i en el treball no remunerat de les dones i dels homes, amb atenció a la seva diversitat. Funcionament, volum de recursos humans i materials i condicions de treball dels Serveis d'Intervenció Especialitzada en violència masclista (SIE) i de la Xarxa Pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI. Disponibilitat i adequació del nombre de places dels serveis d'acolliment i recuperació i dels serveis substitutoris de la llar per a les dones en situació de violència masclista, i supervisió del funcionament dels serveis tècnics de punt de trobada. Adequació de la concessió d'ajuts econòmics per a dones en situació de violència masclista i, de manera més general, de mesures de reparació. Desplegament del Pla d'acció per a l'abordatge de les mutilacions genitals femenines i del protocol de prevenció i abordatge dels matrimonis forçats. Perspectiva de gènere en la preparació i els continguts del Pla de formació a les persones grans. Supervisar el foment la participació de les dones grans en els àmbits social, econòmic, polític, cultural, etc. Polítiques de detecció i abordatge de les violències masclistes en les dones grans. Control del funcionament del model d'intervenció del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) respecte a la inserció laboral de les dones demandants d'ocupació víctimes de violència masclista. Seguiment de les condicions de treball de les cambreres d'hotel i les treballadores de la llar i de cura de persones, i protocol d'actuació davant les violències masclistes exercides envers aquests col·lectius. Avaluació de l'impacte de gènere de la pobresa energètica i els desnonaments, amb una atenció especial a les dones grans, les dones discapacitades, les dones trans, les dones migrades, les dones gitanes i les famílies monoparentals. Adequació dels ajuts a les famílies monoparentals, les quals són encapçalades majoritàriament per dones. Perspectiva de gènere en el treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Clàusules de perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva. Segregació vertical i horitzontal en el tercer sector. Incorporació de la perspectiva LGBTI a les universitats. Accions per a visibilitzar les aportacions de les dones en les confessions religioses. Adequació de les polítiques LGBTI a les necessitats específiques dels petits municipis i del món rural. Polítiques per a la reinserció social de les dones víctimes de tràfic o explotació sexual.
Comissió	Salut
Àmbits d'actuació	Política sanitària. Servei Català de la Salut. Institut Català de la Salut. Equipaments sociosanitaris, inclosos els equipaments sociosanitaris de la xarxa de serveis socials.

Comissió	Salut
Pertinença de gènere	Estratègies i accions per a l'abordatge de les desigualtats de gènere en salut. Perspectiva de gènere en l'estudi dels factors de risc, causes i conseqüències de l'addicció a les drogues. Formació de professionals de l'àmbit de la salut en perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI i detecció de les situacions de violència masclista. Pla de mesures per a la intervenció en l'àmbit de la salut de les filles i els fills víctimes de violència masclista. Sistematització i facilitació del registre de casos de violència masclista en el marc del sistema sanitari per a millorar la detecció, l'atenció i el seguiment de les dones en situació de violència masclista i dels seus fills i filles. Grau d'accés als equipaments públics d'atenció a les violències sexuals, d'interrupció voluntària de l'embaràs i d'atenció a la salut de les persones trans, en el conjunt del territori. Control sobre l'accés de les dones als tractaments de reproducció assistida, amb independència de la seva orientació sexual i de si tenen o no parella. Polítiques de salut que tinguin en compte les necessitats específiques de les persones LGBTI. Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI als estudis relacionats amb ciències de la salut. Estudis i plans d'intervenció i pràctica clínica per a les malalties que afecten específicament les dones i que estan infradiagnosticades o poc analitzades (com, per exemple, l'endometriosis o les síndromes de sensibilització central), i també les diferències i els condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut. Campanyes de prevenció del VIH amb un enfocament interseccional. Segregació horitzontal i vertical en els òrgans de direcció dels hospitals i altres equipaments del sistema de salut.
Comissió	Síndic de Greuges
Àmbit d'actuació	Relacions amb el Síndic de Greuges. Coneixement de les queixes i de les peticions relatives a la defensa dels drets i de les llibertats fonamentals dels ciutadans adreçades al Síndic.
Pertinença de gènere	Volum i tipus de queixes rebudes relacionades amb els drets de les dones i del col·lectiu LGBTI. Volum i tipus de queixes rebudes relacionades amb la violència institucional i la victimització secundària. Actuacions d'ofici del Síndic de Greuges en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació. Informes elaborats pel Síndic de Greuges sobre implementació de les lleis específiques d'igualtat (Llei 17/2015 i Llei 11/2014). Perspectiva de gènere i enfocament interseccional en els informes elaborats pel Síndic de Greuges. Aplicació del pla d'igualtat del Síndic de Greuges.

9. Glossari

Accions positives: Mesures destinades a afavorir l'accés dels membres de certes categories de persones –en aquest cas particular, les dones– als drets que estan garantits, en la mateixa mesura que els membres d'altres categories –en aquest cas particular, els homes (EIGE, 2016).

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014).

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoqui aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (Llei 17/2015).

Assetjament sexual: Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008 (Llei 17/2015).

Ceguesa al gènere: Manca de reconeixement del fet que els rols i les responsabilitats de les dones/nenes i els homes/nens s'atribueixen o s'imposen en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics. Els projectes, els programes i les polítiques cegues al gènere no tenen en compte aquests rols diferents i necessitats diverses i, per tant, mantenen l'*status quo* i no ajuden a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere (EIGE, 2016).

Cissexual (o cis): Persona que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en néixer (Direcció General d'Igualtat, 2018).

Dades desagregades per sexe: Les dades recopilades i classificades per separat per a dones i homes permeten de mesurar les diferències en les diverses dimensions socials i econòmiques i són un dels requisits per a obtenir estadístiques de gènere. Tanmateix, les estadístiques de gènere són molt més que meres dades desagregades per sexe. Tenir dades desagregades per sexe no garanteix, per exemple, que els conceptes, les definicions i els mètodes utilitzats en la producció de dades estiguin concebuts per a reflectir els rols de gènere, les relacions i les desigualtats en la societat (EIGE, 2016).

Discriminació directa: La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la pro-

moció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones (Llei 17/2015). La discriminació directa també es pot produir per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere (Llei 11/2014).

Discriminació indirecta: La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que puguin causar un perjudici major a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere (Llei 17/2015). La discriminació indirecta també inclou aquelles situacions en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, persones trans o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són (Llei 11/2014).

Discriminació múltiple: La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació (Llei 17/2015). De la mateixa manera, la discriminació múltiple comprèn aquelles situacions en què una persona lesbiana, gai, bisexual, trans o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació (Llei 11/2014).

Empoderament de les dones: Procés pel qual les dones enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament (Llei 17/2015).

Equitat de gènere: La distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat (Llei 17/2015).

Estadístiques de gènere: Les estadístiques de gènere es defineixen per la suma de les característiques següents: (a) les dades es recopilen i es presenten desagregades per sexe com a classificació principal i general; (b) les dades reflecteixen qüestions de gènere: preguntes, problemes i preocupacions amb relació a tots els aspectes de la vida de les dones i dels homes, incloses les seves necessitats específiques, oportunitats o contribucions a la societat; (c) les dades es basen en conceptes i definicions que reflecteixen adequadament la diversitat de dones i homes i recullen tots els aspectes de la seva vida, i (d) els mètodes de recollida de dades tenen en compte els estereotips i els factors socials i culturals que poden induir biaixos de gènere (EIGE, 2016).

Estereotips de gènere: Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe a què pertanyen. Els estereotips de gènere són en la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los (Llei 17/2015).

Gènere: Atributs i oportunitats socials associats al fet d'ésser dona o home i a les relacions entre dones i homes i entre noies i nois. Els discursos i ideologies dominants han establert una correspondència estricta entre el sexe biològic i l'orientació sexual, i també amb la identitat i l'ex-

pressió de gènere socialment esperada, i han situat fora de la «norma» les persones no heterosexuales, les persones trans i les persones que tenen una expressió de gènere més fluïda i no binària (EIGE, 2016).

Identitat de gènere: L'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos –que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans– i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones trans es poden identificar com a heterosexuales, bisexuals o homosexuals (FRA, 2009).

Igualtat de gènere: La condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, de manera que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits (Llei 17/2015).

Informes d'impacte de gènere: Documents que acompanyen els projectes normatius i de polítiques públiques, i en què es fa una avaluació prospectiva (és a dir, prèvia i estimada) del seu impacte en funció del gènere, amb l'objectiu d'identificar i prevenir la producció, el manteniment i l'increment de les desigualtats de gènere, i es presenten propostes de modificació del projecte. En un informe d'impacte de gènere, doncs, s'analitzen les necessitats pràctiques d'ambdós sexes, les diferents situacions de partida i els potencials efectes diferencials que es poden derivar de l'aplicació de les propostes polítiques (Ajuntament de Barcelona, 2020: 16).

Interseccionalitat: Eina analítica per a estudiar, comprendre i respondre a les formes en què el sexe i el gènere s'encreuen amb altres característiques personals o identitats i com aquestes interseccions produeixen experiències úniques de discriminació. Parteix de la premissa que les persones vivim diverses identitats en capes derivades de les relacions socials, la història i el funcionament de les estructures de poder. L'anàlisi interseccional permet d'exposar els diferents tipus de discriminació i els desavantatges múltiples que es produeixen com a conseqüència de la combinació d'identitats i de la intersecció del sexe i del gènere amb altres eixos de desigualtat (EIGE, 2016).

Legislació cega al gènere o neutra al gènere: Legislació que es redacta en termes universals, ignorant les situacions específiques de gènere i les relacions de poder entre dones i homes que sustenten la discriminació sexual i de gènere, inclosa la violència de gènere contra les dones. L'escrutini de les lleis neutrals al gènere que tracten dones i homes per igual és necessari per a avaluar si obstaculitzen o acceleren la igualtat de gènere i eliminen la discriminació basada en el sexe i el gènere (EIGE, 2016).

LGBTI: Acrònim emprat per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (Direcció General d'Igualtat, 2018).

LGBTI-fòbia: Por o aversió irracionals contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals (Direcció General d'Igualtat, 2018).

Llenguatge inclusiu: Vegeu *Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge*.

Orientació sexual: Capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen (FRA, 2009).

Paritat: Situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones considerat ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe (Llei 17/2015).

Persones trans: Persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer que poden portar a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per a adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit (Direcció General d'Igualtat, 2018).

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per a erradicar les desigualtats (Llei 17/2015).

Pressupostos sensibles al gènere o *gender budgeting*: Aplicació de la transversalitat de gènere als pressupostos. Inclou una avaluació dels pressupostos basada en el gènere, que incorpora una perspectiva de gènere a tots els nivells del procés pressupostari i reestructura els ingressos i les despeses per tal de promoure la igualtat de gènere (EIGE, 2016).

Revictimització: Vegeu *Victimització secundària*.

Rols de gènere: Normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren socialment apropiades per a persones d'un sexe específic. Sovint, aquests rols determinen les responsabilitats i tasques assignades a dones, homes, nenes i nens. Els rols específics de gènere solen estar condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'aparició de conflictes armats o els desastres naturals, i a altres factors localment rellevants, com les condicions ecològiques. Igual que el gènere, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'empoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (EIGE, 2016).

Segregació horitzontal: Concentració de dones i homes en diferents sectors i ocupacions (EIGE, 2016).

Segregació vertical: Concentració de dones i homes en diferents nivells de responsabilitat o càrrecs (EIGE, 2016).

Sexe: Característiques biològiques i fisiològiques que defineixen els humans com a femella o home (EIGE, 2016).

Transversalitat de gènere: Implica la (re)organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos d'elaboració de les polítiques, de manera que els actors normalment involucrats en la seva formulació incorporin la perspectiva de la igualtat de gènere en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes. La integració de la perspectiva de gènere és el procés d'avaluar les implicacions per a les dones i els homes de qualsevol acció planificada, incloent-hi la legislació, les polítiques o els programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una manera de fer que les preocupacions i experiències de dones i homes siguin una dimensió integral del disseny, la implementació, la supervisió i l'avaluació de polítiques i programes en tots els àmbits polítics, econòmics i socials perquè les dones i els homes es beneficiïn igual i no es perpetui la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat de gènere (Consell d'Europa, 1998; EIGE, 2016).

Treball domèstic i de cura de persones: Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, el qual és en la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per a poder ésser productives en el mercat de treball, o per a poder ésser-ho en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn les tasques d'higiene i manteniment de la llar, l'economia domèstica, la cura dels fills i de les persones dependents, la gestió de les qüestions mèdiques i escolars o formatives, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar (Llei 17/2015).

Ús inclusiu del llenguatge: Vegeu *Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge*.

Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: Ús del llenguatge que evita la ginòpia, l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere (Llei 17/2015).

Victimització secundària: Es produeix quan la víctima pateix un dany addicional no com a resultat directe de l'acte criminal, sinó per la forma en què les institucions i altres persones la tracten. La victimització secundària pot ésser causada, per exemple, per l'exposició reiterada de la víctima a l'autor, per interrogatoris repetits sobre els mateixos fets, per l'ús d'un llenguatge inadequat o per comentaris insensibles de les persones que entren en contacte amb les víctimes (EIGE, 2016). Es tracta, doncs, d'un maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels déficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats (Llei 11/2014).

Violència masclista: Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008).

10. Referències

Acker, Joan (1990). «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations», *Gender & Society* 4 (2): 139-158.

Ajuntament de Barcelona (2020). *Avaluació d'impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipals*. Quaderns Metodològics Feministes, núm. 3. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. Disponible en línia: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/quaderns-metodologics-feministes-3-avaluacio-dimpacte-de-gendre-de-politica-economica-pressupost-i>

Ajuntament de Terrassa (2019). *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals*. Disponible en línia: <http://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>

Associació iQ (2019). *Diagnosi del Pla d'igualtat del Parlament de Catalunya*. Barcelona. Disponible en línia: <https://www.parlament.cat/document/actualitat/38460679.pdf>

AWID (2004). «Intersectionality: A tool for intersectionality, a tool for gender and economic justice», *Women's Rights and Economic Change*, núm. 9. Association for Women's Rights in Development. Disponible en línia: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/intersectionality_a_tool_for_gender_and_economic_justice.pdf

CEDAW (2015). *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España*, 29 de juliol de 2015, CEDAW/C/ESP/CO/7-8. Disponible en línia: <https://www.refworld.org/es/docid/564591b34.html>

Comissió Europea (1997). *A guide to gender impact assessment*. Disponible en línia: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376>

Comissió Europea (1996). Communication from the Commission to the Council and the European Parliament - Programme of action for the mainstreaming of gender equality in Community development co-operation, COM((2001) 295 final). Disponible en línia: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//EN>

Comissió Europea (2013). *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*. Luxemburg: Directorate-General for Justice. Disponible en línia: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4a10e8f6-d6d6-417e-aef5-4b-873d1a4d66/language-en>

Commonwealth Secretariat (2001). *Gender mainstreaming in legal and constitutional affairs. A reference manual for governments and other stakeholders*. Londres: Commonwealth Secretariat.

Consell d'Europa (1998). Conceptual framework, methodology and presentation of good practices: Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Estrasburg: Council of Europe.

Consell d'Europa (2005). *Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB), EG-S-GB(2004) RAPFIN*. Estrasburg: Equality Division, Directorate-General of Human Rights, Council of Europe. Disponible en línia: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12462/GenderBudgeting-report2005_En.pdf

Consell d'Europa (2016). *Compilation of Venice Commission opinions and reports concerning gender equality*. Venice Commission's 106th Plenary Session. Estrasburg: Council of Europe. Disponible en línia: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI\(2016\)007-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI(2016)007-e)

CIC (2020). *Indicadors dona i ciència*. Barcelona: Consell Interuniversitari de Catalunya. Disponible en línia: http://universitatsirecerca.gencat.cat/ca/03_ambits_dactuacio/ciencia_i_societat/dones_i_ciencia/

Crenshaw, Kimberlé W. (1989). «Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics», *The University of Chicago Legal Forum*, 140: 139-167.

De Vrieze, Franklin (2017). *Post-legislative scrutiny. Guide for parliaments*. Londres: Westminster Foundation for Democracy.

Direcció General d'Igualtat (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Disponible en línia: https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicas/igualtat/Guia Diversitat Sexual i Gènere Universitats/ Guia-diversitat-sexual-i-genere-universitats_DEFINITIVA.pdf

ECOSOC (1997). Resolution mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations System (A/52/3, 18 September 1997). Nova York: Nacions Unides. Disponible en línia: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

Erikson, Josefina, i Tània Verge (2020). «Gender, power and privilege in the parliamentary workplace», *Parliamentary Affairs*, epub. 2 d'octubre de 2020. Disponible en línia: <https://doi.org/10.1093/pa/gsaa048>

European Institute for Gender Equality (2016). *Gender equality glossary and thesaurus*. Vilnius: EIGE. Disponible en línia: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

European Institute for Gender Equality (2017). *Gender impact assessment. Gender mainstreaming toolkit*. Vilnius: EIGE. Disponible en línia: <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit>

European Institute for Gender Equality (2018). *Gender-sensitive parliaments toolkit*. Vilnius: EIGE. Disponible en línia: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments>

European Institute for Gender Equality (2019). *Gender budgeting*. Vilnius: EIGE.

European Institute for Gender Equality (2020a). *Gender evaluation*. Vilnius: EIGE. Disponible en línia: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-evaluation>

European Institute for Gender Equality (2020b). *Covid-19 and gender equality*.

Print. Vilnius: EIGE. Disponible en línia: <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>

FRA (2009). *Annual Report 2009*. Viena: Agència Europea de Drets Fonamentals. Disponible en línia: <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/annual-report-2009>

Fuentes, Lorena, i Tara P. Cookson (2020). «Counting gender (in)equality? A feminist geographical critique of the 'gender data revolution'», *Gender, Place & Culture* 27 (6): 881-902.

Gálvez Muñoz, Lina, i Paula Rodríguez Modroño (2012). «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, 2: 113-32.

Generalitat de Catalunya (2010). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Generalitat de Catalunya (2018). *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Barcelona: Direcció General de Contractació Pública i Institut Català de les Dones. Disponible en línia: https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia_genere/guia-igualtat-genere.pdf

Gómez, Emília (2019). «La intel·ligència artificial, una oportunitat per pal·liar els biaixos de gènere», *Revista 360upf*, número 4. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. Disponible en línia: <https://www.upf.edu/web/360upf/numero4/calidoscopi-emilia-gomez>

Govern del Canadà (2019). *Integrating gender-based analysis plus into evaluation: A primer*. Disponible en línia: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/audit-evaluation/evaluation-government-canada/gba-primer.html>

Govern de Finlàndia (2013). *Gender Glasses in use: A handbook to support gender equality work at Finnish ministries*. Helsinki: Finnish Ministry of Social Affairs and Health. Disponible en línia: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74721/rep_memo201312_genderglasses.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Institut Català de les Dones (2005). *Informes d'impacte de gènere*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Disponible en línia: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines01.pdf

Institut Català de les Dones (2006). *Pressupostos de gènere*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Disponible en línia: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines03.pdf

Institut Català de les Dones (2019). *Informe d'execució anual de la transversalitat de la perspectiva de gènere 2019*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Disponible en línia: http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/transversalitat/Informe-transversalitzacio-genere-2019.pdf

IPU (2011a). *Gender-sensitive parliaments. Towards parliaments that respond to the needs and interests of both men and women in their structures, operations, methods and work*. Ginebra: Unió Interparlamentària. Disponible en línia: <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11ex-e.pdf>

IPU (2011b). *Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice*. Ginebra: Unió Interparlamentària. Disponible en línia: <https://>

www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/gender-sensitive-parliaments

IPU (2016). Evaluating the Gender Sensitivity of Parliaments. A Self-Assessment Toolkit. Ginebra: Unió Interparlamentària. Disponible en línia:

<https://www.ipu.org/resources/publications/toolkits/2016-11/evaluating-gender-sensitivity-parliaments-self-assessment-toolkit>

IPU (2017). Informe parlamentario mundial 2017. Supervisión parlamentaria: el poder del parlamento para exigir cuentas al gobierno. Ginebra: Unió Interparlamentària. Disponible en línia: <https://www.ipu.org/file/4476/download>

Kenney, Sally J. (1996). «New research on gendered political institutions», *Political Research Quarterly*, 49 (2): 445-466.

Lombardo, Emanuela; Petra Meier, i Mieke Verloo (2017). «Policy-making from a gender + equality perspective», *Journal of Women, Politics & Policy*, 38 (1): 1-19.

Mousmouti, Maria (2020a). *Policy paper: Gender-sensitive post-legislative scrutiny*. Londres: Westminster Foundation for Democracy. Disponible en línia: <https://www.wfd.org/wp-content/uploads/2020/07/policy-paper-updated1.pdf> Mousmouti, Maria (2020b). *Case Study 1: Policy Paper: Gender-sensitive Post-Legislative Scrutiny of General Legislation*. Londres: Westminster Foundation for Democracy. Disponible en línia: https://www.wfd.org/wp-content/uploads/2020/07/V2-Case-study-1-gender-sensitive-PLS_1.pdf

Nacions Unides (1995). *Plataforma d'Acció de Beijing*. Quarta Conferència Mundial de les Dones. Nova York: Nacions Unides. Disponible en línia: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Nacions Unides (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. A/RES/70/1. Nacions Unides. Disponible en línia: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>.

OCDE (2018). Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality implementing the 2015 OECD Recommendation on gender equality in public life. París: OECD. Disponible en línia: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/>

OCDE (2018). *Gender-sensitive parliaments: Integrating a gender lens in parliamentary work*. París: OECD. Disponible en línia: <http://www.oecd.org/gender/data/gender-sensitive-parliaments-integrating-a-gender-lens-in-parliamentary-work.htm>

OSCE-ODIHR (2017). *Making laws work for women and men. A practical guide to gender-sensitive legislation*. Varsòvia: OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights. Disponible en línia: <https://www.osce.org/odihr/327836>

ONU Dones (2020). *From insight to action. Gender equality in the wake of Covid-19*. Nova York: Nacions Unides. Disponible en línia: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>

Parlament d'Escòcia (2019). *Witness Diversity. Guidance for organisations*. Disponible en línia: <https://www.parliament.scot/gettinginvolved/113158.aspx>

Parlament Europeu (2002). «Informe del 16 de junio de 2003 sobre el *gender budgeting* (integración de la perspectiva de género en el presupuesto) - elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género» (2002/2198(INI)). Disponible en línia: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//ES>

Parlament Europeu (2018). *Gender-neutral language in the European Parliament*. Brussel·les: Parlament Europeu. Disponible en línia: http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

Pastor Gosálbez, Inma; Ana Acosta; Teresa Torres Coronas, i Marta Calvo Merino (2020). «Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro», *Educación XX1* 23 (1): 147-172.

Pastor Gosálbez, Inma, i Anna Pérez-Quintana (2019). *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Col·lecció Política Universitària, núm. 5. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible en línia: <https://www.vives.org/book/el-biaix-de-genero-en-el-reclutament-la-promocio-i-la-retencio-del-personal-a-les-universitats-informe-2019/>

PNUD (2007). *Gender mainstreaming in practice. A Toolkit*. Bratislava: Programa de Nacions Unides per al Desenvolupament. Disponible en línia: https://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/gender_mainstreaming_in_practice_a_toolkit_part

PNUD (2013). *Parlamentos e igualdad. Ruta de desarrollo de capacidades para la transversalidad de género en los poderes legislativos*. Panamá: Programa de Nacions Unides per al Desenvolupament. Disponible en línia: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/democratic-governance/parliaments-and-gender-equality.html>

PNUD (2017). *Scrutinising Legislation from a Gender Perspective. A practical toolkit*. Suva, Fiji: Programa de Nacions Unides per al Desenvolupament. Disponible en línia: <https://www.pacific.undp.org/content/pacific/en/home/library/eg/scrutinising-legislation-from-a-gender-perspective.html>

Puy, Ana (coord.) (2018). *Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación. Disponible en línia: https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf

Ruiz Cantero, M. Teresa (2018). *Medicina. Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible en línia: <https://www.vives.org/book/medicina-guies-docencia-universitaria-amb-perspectiva-genero/>

Rodó-Zárate, Maria, i Marta Jorba (2020). «Metaphors of intersectionality: Reframing the debate with a new proposal». *European Journal*

of Women's Studies, Epub. 12 de juny. Disponible en línia: <https://doi.org/10.1177/1350506820930734>.

Swedish Association of Local Authorities and Regions (2014). *Sustainable Gender Equality*. Disponible en línia: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

Taula del Tercer Sector (2018). «Més de la meitat de les famílies monoparentals està en risc de pobresa o exclusió social». *Social.cat. El diari digital de l'acció social a Catalunya*, 19 d'octubre de 2018. Disponible en línia: <https://www.social.cat/noticia/9040/mes-de-la-meitat-de-les-families-monoparentals-esta-en-risc-de-pobresa-o-exclusio-social>

UAB (2020). *La crisi de la COVID-19 des de la perspectiva de gènere*. Recurs audiovisual. Cerdanyola: Observatori de la Igualtat - Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en línia: <https://www.uab.cat/web/l-observatori/la-cri-si-de-la-covid-19-des-de-la-perspectiva-de-genere-1345685927785.html>

UMyC (2020). *Género y ciencia frente al coronavirus*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia - Ministerio de Ciencia e Innovación. Disponible en línia: https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMyC_GeneroyCienciafrentealCoronavirus.PDF

Verloo, Mieke (2005). «Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality», *Social Politics* 12 (3): 344-65.

Verge Mestre, Tània (2020). «A chamber of one's own: Institutional claim-making on gender equality and the symbolic role of parliaments». *Politics & Gender*, Epub. 26 d'agost de 2020. Disponible en línia: <https://doi.org/10.1017/S1743923X20000252>

Verge Mestre, Tània, i Teresa Cabruja Ubach (2017). *La perspectiva de gènere a la docència i a la recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Col·lecció Política Universitària, núm. 3. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible en línia: <https://www.vives.org/book/perspectiva-de-genere-en-docencia-i-recerca-a-les-universitats-situacio-actual-i-reptes-de-futur/>

Woodward, Alison (2003). «European gender mainstreaming: Promises and pitfalls of transformative policy». *Review of Policy Research*, 20 (1): 65-88.

Annex 11.
Guia sobre
l'Holocaust

DIA INTERNACIONAL DE COMMEMORACIÓ DE LES VÍCTIMES DE L'HOLOCAUST

Guia pràctica
per a saber-ne més





1. QUÈ ÉS EL DIA INTERNACIONAL DE COMMEMORACIÓ DE LES VÍCTIMES DE L'HOLOCAUST?

L'1 de novembre de 2005, l'Assemblea General de les Nacions Unides va adoptar la Resolució 60/7 per a designar el 27 de gener com a Dia Internacional de Commemoració de les Víctimes de l'Holocaust. La data commemora l'alliberament d'Auschwitz-Birkenau i té per objectiu honorar les víctimes de l'Holocaust i de la persecució nazi. La mateixa resolució dona suport al desenvolupament de programes educatius per a recordar l'Holocaust i prevenir futurs genocidis.

1.1. RESOLUCIÓ DE L'ONU – 1 DE NOVEMBRE DE 2005 (A/RES/60/7)

L'Assemblea General,

Reafirmant que l'Holocaust, que va tenir com a resultat que un terç del poble jueu i innumbrables membres d'altres minories morissin assassinats, serà sempre un advertiment per a tothom dels perills de l'odi, el fanatisme, el racisme i els prejudicis [...]

1. Decideix que les Nacions Unides designin el 27 de gener dia internacional de commemoració anual en memòria de les víctimes de l'Holocaust.
2. Insta els estats membres a elaborar programes educatius que inculquin a les generacions futures les lliçons de l'Holocaust per tal d'ajudar a prevenir actes de genocidi i, en aquest context, felicita el Grup de Treball per a la Cooperació Internacional en l'Ensenyament, el Record i la Recerca sobre l'Holocaust (IHRA).¹
3. Rebutja tota negació, sigui parcial o total, de l'Holocaust com a fet històric.
4. Felicita els estats que participen activament en la preservació dels llocs que van servir de camps d'extermini, camps de concentració, camps de treball forçat i presons nazis durant l'Holocaust.
5. Condemna sense reserves totes les manifestacions d'intolerància religiosa, incitació, assetjament o violència contra persones o comunitats basades en llur origen ètnic o llurs creences religioses, on sigui que tinguin lloc.
6. Demana al secretari general que estableixi un programa de divulgació titulat «L'Holocaust i les Nacions Unides» i que adopti mesures per a mobilitzar la societat civil en pro del record de l'Holocaust i l'educació sobre aquesta qüestió, per tal d'ajudar a prevenir actes de genocidi.

1.1.1. OBJECTIUS DEL DIA INTERNACIONAL DE COMMEMORACIÓ DE LES VÍCTIMES DE L'HOLOCAUST

Commemoració: dignificació, record i justícia	Recerca / ensenyament i aprenentatge	Combatre el negacionisme i la banalització	Combatre l'odi, l'antisemitisme, el racisme i la xenofòbia	Prevenió d'altres genocidis	Promoció dels drets humans i la pau
---	--------------------------------------	--	--	-----------------------------	-------------------------------------



1.2. ALIANÇA INTERNACIONAL PER A LA MEMÒRIA DE L'HOLOCAUST

L'Aliança Internacional per a la Memòria de l'Holocaust (IHRA, pel nom en anglès) uneix governs i experts per a enfortir i promoure l'educació, la recerca i la memòria sobre l'Holocaust i per a mantenir els compromisos de la Declaració d'Estocolm del 2000.

L'IHRA, anteriorment *Task Force* per a la Cooperació Internacional en Educació, Record i Recerca sobre l'Holocaust o ITF, va ésser posada en marxa el 1998 per l'ex-primer ministre suec Göran Persson. Avui en dia té 34 països membres (l'Estat Espanyol ho és des del 2008), cadascun dels quals reconeix que la coordinació política internacional és imprescindible per a enfortir el compromís moral de les societats i per a combatre el creixent antisemitisme i la negació de l'Holocaust.

La xarxa d'experts de l'IHRA comparteix els seus coneixements relatius als primers signes actuals d'alerta de possibles genocidis i a l'educació sobre l'Holocaust. Aquest coneixement dona suport als esforços dels responsables de la formulació de polítiques i als agents educatius per a desenvolupar plans d'estudis eficaços i informar els responsables governamentals i les ONG actives en iniciatives globals de prevenció del genocidi.

1.2.1. DECLARACIÓ DEL FÒRUM INTERNACIONAL D'ESTOCOLM SOBRE L'HOLOCAUST (2000)

«El futur que configurem ara és el passat que compartirem demà.» Ex-primer ministre suec Göran Persson (1998)

La Declaració del Fòrum Internacional d'Estocolm sobre l'Holocaust o Declaració d'Estocolm és el document fundacional de l'Aliança Internacional per a la Memòria de l'Holocaust i continua essent una afirmació permanent del compromís de cada país membre de l'IHRA amb els principis compartits. Aquesta declaració es va aprovar el gener del 2000 amb la presència de representants de 46 governs, inclosos 23 caps d'estat o primers ministres i 14 vice-primers ministres.

Els articles 5 i 6 són els més rellevants en aquest àmbit:

- » Article 5: «Compartim el compromís de fomentar l'estudi de l'Holocaust en totes les seves dimensions. Promourem l'educació sobre l'Holocaust a les nostres escoles i universitats, a les nostres comunitats, i el fomentarem en altres institucions.»
- » Article 6: «Compartim el compromís de commemorar les víctimes de l'Holocaust i d'honorar els qui s'hi van oposar. Fomentarem les formes adequades de record de l'Holocaust, inclòs un dia anual de memòria de l'Holocaust, als nostres països.»

1.2.2. DECLARACIÓ MINISTERIAL IHRA (2020)

En commemorar el 75è aniversari de l'alliberament dels camps de concentració i extermini nazis i d'altres llocs de persecució i assassinat, nosaltres, els alts representants governamentals dels països membres de l'Aliança Internacional per a la Memòria de l'Holocaust (IHRA) honorem les víctimes i els supervivents de la Holocaust (Xoà), que va assolir el poble jueu. També honorem les víctimes i els supervivents del genocidi del poble gitano i de tots aquells que van ésser perseguits. Prometem no oblidar mai els qui van resistir als nazis i els qui van protegir o rescatar els éssers humans perseguits. Avui en dia, el món encara s'enfronta al genocidi, als crims de guerra, a la neteja



ètnica, als delictes contra la humanitat i a les amenaces contínues a les societats pluralistes, democràtiques i inclusives.

Mentre assistim amb tristesa al pas de la generació de supervivents, nosaltres, els països membres de l'IHRA:

- » Reafirmem el nostre indestructible suport a la Declaració del Fòrum Internacional d'Estocolm (2000), el document fundacional de l'IHRA.
- » Ens comprometem amb les víctimes i els supervivents perquè mai no siguin oblidades i llur llegat es mantingui sempre viu.
- » Destaquem que recordar els sis milions de víctimes jueves de l'Holocaust és responsabilitat no solament dels governs, sinó de les societats en general.
- » Recordem el genocidi del poble gitano. Reconeixem amb preocupació que la negligència en el record d'aquest genocidi ha contribuït al prejudici i la discriminació que encara avui dia experimenten moltes comunitats gitanes.
- » Honorem tots aquells que van resistir als nazis, especialment els justos entre les nacions, i altres que van protegir o intentar rescatar els qui estaven en perill. L'ur coratge desinteressat ens hauria d'inspirar a tots per a defensar la dignitat de cada ésser humà.
- » Expressem les nostres més profundes preocupacions per l'augment de l'antisemitisme.
- » Acceptem la nostra responsabilitat com a governs per a continuar treballant junts per tal de contrarestar la negació i la distorsió de l'Holocaust, l'antisemitisme i totes les formes de racisme i discriminació que soscaven els principis democràtics fonamentals. Treballarem estretament amb experts, la societat civil i els nostres socis internacionals per a assolir aquests objectius.
- » Liderarem esforços per promoure l'educació, el record i la recerca sobre l'Holocaust i el genocidi del poble gitano per a contrarestar la influència de la distorsió històrica, el discurs d'odi i la incitació a la violència i l'odi.
- » Salvaguardarem els documents històrics sobre l'Holocaust, el genocidi del poble gitano i la persecució d'altres víctimes per part de l'Alemanya nazi, dels socis feixistes i nacionalistes extremistes, i dels altres col·laboradors que van participar en aquests crims.
- » Subratllem la importància d'identificar, preservar i posar a disposició material d'arxius, testimonis i llocs de memòria amb finalitats educatives, commemoratives i de recerca.
- » Animem tots els països i societats a abordar els passats respectius tractant obertament i amb precisió els registres històrics.
- » Elogiem els esforços dels governs i de la societat civil per commemorar l'Holocaust i compartir les bones pràctiques.
- » Reconeixem que la comprensió de la naturalesa sense precedents de l'Holocaust és essencial per a la prevenció de delictes de genocidi i crims atroços massius. L'expertesa de l'IHRA és rellevant per a l'elaboració de polítiques històricament informades i per a abordar els desafiaments contemporanis.
- » Decidits a recordar els qui van patir i lluitar per un futur millor, fem una crida a la comunitat internacional a compartir la nostra visió:

«Un món que recorda l'Holocaust. Un món sense genocidi.»



2. APRENDRE SOBRE L'HOLOCAUST, EL GENOCIDI DEL POBLE GITANO I ALTRES VÍCTIMES DE LA PERSECUCIÓ NAZI

«Va succeir una vegada. No hauria d'haver passat, però va succeir. No ha de tornar a passar, però podria. Per això, l'educació sobre l'Holocaust és fonamental.» Göran Persson, Fòrum Internacional sobre l'Holocaust a Estocolm (2000)

2.1. INTRODUCCIÓ

L'Holocaust fou un esdeveniment clau de la història de la humanitat, que va estendre's per diverses àrees geogràfiques i que va afectar tots els segments de la societat. Dècades després, les societats continuen lluitant per la memòria i el coneixement històric de l'Holocaust, de manera que aquests es creuen amb les nostres realitats contemporànies.

Per això, una educació significativa sobre l'Holocaust requereix un ús coherent i precís dels termes, que en aquest cas, justament per la intersecció entre coneixement i memòria, ens porta a trobar-ne diverses definicions. Tot seguit se'n reproduïxen dues.

2.1.1. DEFINICIÓ

La primera es basa en la definició del Museu de l'Holocaust de Washington (USHMM):

L'Holocaust fou la persecució i l'assassinat sistemàtic burocràticament organitzat d'aproximadament sis milions de jueus pel govern nazi i els seus col·laboradors entre el 1933 i el 1945.

Durant l'Holocaust, els nazis també van perseguir altres grups percebuts com a inferiors, com els sinti i els roma (poble gitano), persones discapacitades i eslaus (polonesos, soviètics i serbis, entre d'altres).

Altres grups foren perseguits per raons polítiques, religioses o d'orientació sexual: comunistes, socialistes (republicans espanyols), testimonis de Jehovà i homosexuals (col·lectiu LGBTI+).

Nova definició de l'IHRA:

Els termes *Holocaust* i *Xoà* fan referència a l'acte genocidal específic que va tenir lloc al segle XX: la persecució i l'assassinat sistemàtics de jueus per part de l'estat nazi i els seus col·laboradors entre el 1933 i el 1945.

El moment àlgid de la persecució i els assassinats es van produir en el context de la Segona Guerra Mundial, en el mateix moment que els nazis perseguïen i assassinaven altres grups, i perpetraven el genocidi del poble gitano.



L'ensenyament i l'aprenentatge sobre l'Holocaust prenen com a focus la discriminació, la persecució, l'assassinat i el genocidi dels jueus pel règim nacionalsocialista i els seus col·laboradors i considera fonamental per a entendre l'Holocaust la comprensió dels crims nazis contra víctimes no jueves. Atès que l'agressió i la persecució nazis es van estendre més enllà de l'Europa continental, fins al nord d'Àfrica, ensenyar sobre l'Holocaust també pot incloure una comprensió del tractament dels jueus nord-africans.

En aquest nou marc cal reforçar la importància de l'ensenyament i l'aprenentatge sobre el genocidi del poble gitano, tot i que aquest estudi requereix coneixements específics sobre la història d'aquesta minoria i els fonaments de l'antigitanisme, així com sobre la política de persecució i aniquilació nazi (una política arrelada en la ideologia racial). És important entendre que l'actitud de prejudici i ressentiment envers el poble gitano està profundament arrelada en la història europea i que el genocidi va ésser oblidat i negat després de la guerra: no es va reconèixer oficialment fins al 1982.

QUÈ HA FET EL PARLAMENT DE CATALUNYA?

- Va aprovar la Resolució 1046/VI, sobre el reconeixement de la identitat del poble gitano i del valor de la seva cultura.
- El 2003, arran de la dita Resolució 1046/VI, se celebra per primer cop al Parlament de Catalunya l'acte de commemoració del Dia Internacional del Poble Gitano (institucionalitzat juntament amb la bandera i l'himne gitanos en el Primer Congrés Mundial Gitano, celebrat a Londres el 1971).
- En la Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del cinquantè aniversari del Primer Congrés Internacional Romani, adoptada el 26 d'abril de 2021, es va fer constar explícitament que s'ha «d'impulsar el coneixement de la història i la cultura del poble gitano en totes les franges educatives des d'infantil fins a secundària».
- En la Resolució 4/XIII, sobre el compromís per una Catalunya de drets i llibertats, diversa i cohesionada, el Parlament va expressar la voluntat que la Mesa ratifiqués el calendari de commemoracions institucionals, que inclou, entre d'altres, la commemoració de les víctimes de l'Holocaust, la del genocidi del poble gitano i la del tràfic transatlàntic d'africanes esclavitzades.

Elements que cal tenir en compte quan s'aborda l'ensenyament sobre l'Holocaust.

Quin període engloba	Contra qui fou dirigit	Per qui fou perpetrat	Qui hi va col·laborar	Qui no va fer res	Qui va ajudar les víctimes
----------------------	------------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------	----------------------------



2.2. CONTEXT HISTÒRIC

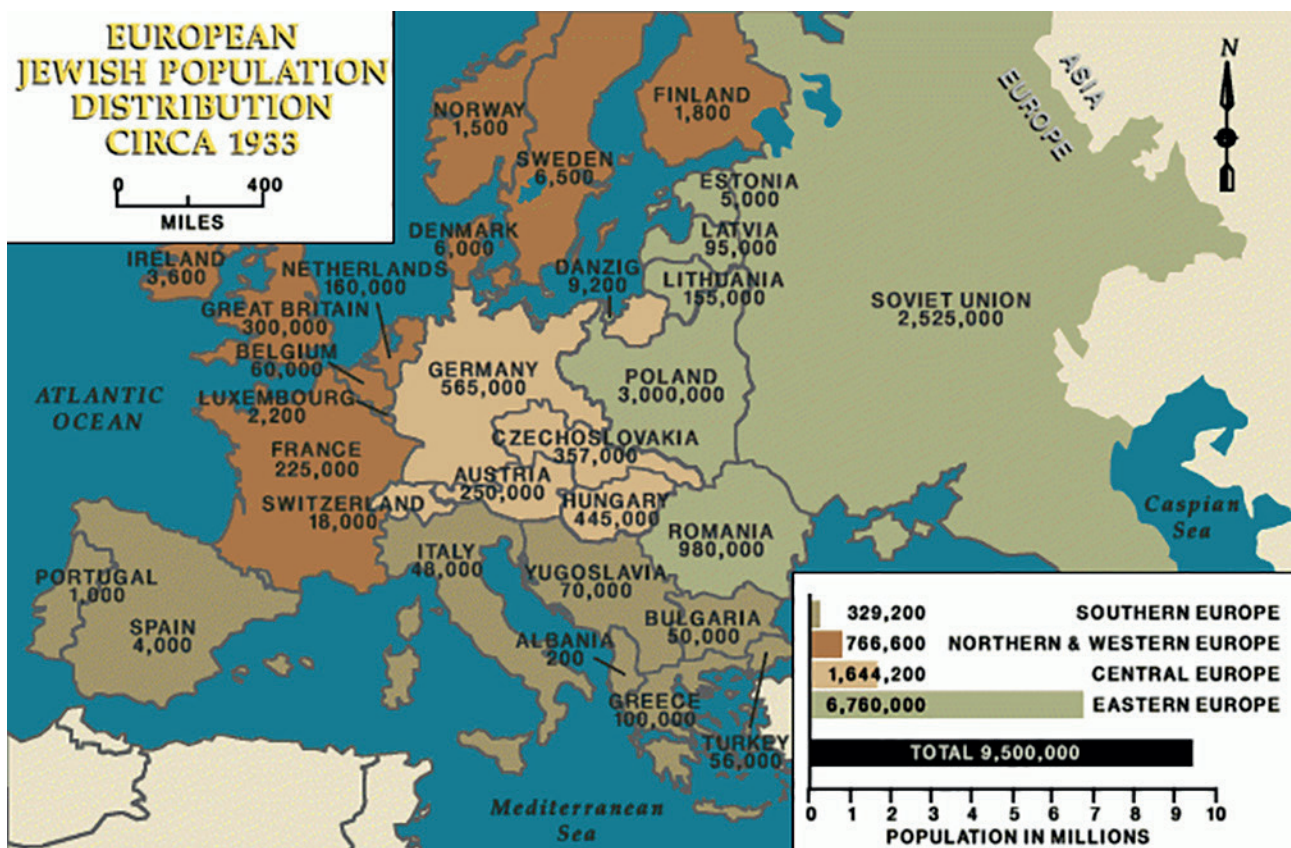
A principis de la dècada de 1930, Alemanya patia una situació crítica. La depressió econòmica mundial havia afectat especialment el país i milions de persones no tenien feina. La humiliant derrota d'Alemanya quinze anys abans, en la Primera Guerra Mundial, encara estava fresca en la ment de molts i els alemanys no tenien confiança en llur feble govern, conegut com la República de Weimar. Aquestes condicions van proporcionar l'oportunitat de l'ascens d'un nou líder, Adolf Hitler, i del seu partit, el Partit Obrer Nacional Socialista Alemany o Partit Nazi. Hitler era un orador poderós i encantador que va atreure un gran nombre d'alemanys desesperats per un nou canvi. Va prometre als desencantats una vida millor i una nova i gloriosa Alemanya. Els nazis van apellar especialment a les persones sense feina, als joves i als membres de la classe mitjana baixa (propietaris de petites botigues, empleats d'oficines, artesans i agricultors).

L'ascens del partit va ésser molt ràpid. Abans que es produís la depressió econòmica, els nazis eren pràcticament uns desconeguts. En les eleccions del 1924 al Reichstag (parlament alemany) van aconseguir només el 3% dels vots, però en les eleccions del 1932 obtingueren el 33% dels vots, més que qualsevol altre partit. El gener del 1933, Hitler va ésser nomenat canceller, cap del govern alemany, i molts alemanys van creure que havien trobat un salvador per a llur nació. Això va significar la fi de la democràcia alemanya. Guiats per idees racistes i autoritàries, els nazis van abolir les llibertats bàsiques i van intentar crear una comunitat (*Volks*). En teoria, una comunitat que unia totes les classes socials i regions d'Alemanya. En realitat, el Tercer Reich es va convertir ràpidament en un estat policial, on els individus eren arrestats i empresonats arbitràriament. Hitler va convèncer el seu gabinet de declarar l'estat d'emergència i posar fi a les llibertats individuals, incloses la llibertat de premsa, d'expressió i de reunió. Les persones van perdre el dret a la intimitat, fet que significava que els funcionaris podien llegir-ne el correu, escoltar converses telefòniques i escorcollar cases particulars sense cap ordre judicial. Hitler també es va basar en el terror per a assolir els seus objectius. Atrets pel salari, la sensació de camaraderia i els uniformes, desenes de milers de joves sense feina es van posar les camises marrons i les botes altes de cuir i es van constituir en tropes d'assalt, les anomenades SA. Aquests policies auxiliars van sortir al carrer per apallissar i matar diversos opositors al règim nazi. La mera por a les SA va fer que molts alemanys se sumessin en el silenci i la passivitat.

2.3. EL GENOCIDI DEL POBLE JUEU - XOÀ (SHOAH)

El 1933, Europa tenia una rica, vibrant i madura cultura jueva composta per més de nou milions de persones. La majoria dels jueus europeus vivien en països que l'Alemanya nazi va ocupar durant la Segona Guerra Mundial o en els quals va influir. Al final de la guerra, el 1945, els alemanys i llurs aliats i col·laboradors havien matat gairebé dos de cada tres jueus europeus com a part del que ells van anomenar *la solució final*.

Els nazis consideraven que els jueus eren la raça inferior que suposava l'amenaça més mortal per al *Volks* alemany. Poc després d'arribar al poder, van adoptar mesures per a excloure els jueus de la vida econòmica, social i cultural alemanya i pressionar-los perquè emigressin.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)



LES LLEIS DE NUREMBERG (1935)



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)

Des del moment de la seva aparició a l'escenari de la història, el Moviment Nacionalsocialista, el seu líder (Adolf Hitler) i els seus socis immediats no van deixar cap dubte sobre llurs opinions racistes, principalment sobre els jueus. Els assassinats antisemites comesos pels nazis ja en temps de la República de Weimar no eren, sens dubte, una excepció a la regla i el mateix Hitler sovint es referia als jueus tant en els seus discursos com en els seus escrits. El líder nazi i els seus partidaris creien que els jueus eren els responsables d'una llarga successió de malalties en la societat alemanya, en particular, i en la societat humana, en general.

Aquestes idees crues i poc sofisticades eren alimentades per vells prejudicis antisemites que havien existit en diverses societats europees des de l'edat mitjana. A partir dels darrers anys del segle XIX, diverses teories racials van anar guanyant acceptació entre els antropòlegs occidentals i molts van creure que la salut de la raça humana depenia de la preservació de la «puresa racial». Amb l'ascens al poder dels nazis el 30 de gener de 1933, l'antisemitisme agressiu es va convertir en un principi rector de la política oficial de les autoritats alemanyes cap als jueus.

En la setena assemblea del Partit Nazi, el setembre de 1935, milers de partidaris del règim juntament amb els membres del Reichstag es van reunir a Nuremberg. En un moviment suposadament democràtic, els caps del Partit Nazi van introduir tres lleis per a ésser votades al Reichstag: la llei sobre la bandera alemanya, la llei de ciutadania del Reich i la llei per a la protecció de la sang alemanya i l'honor alemany. Les tres lleis van rebre l'estatus de «lleis bàsiques», lleis amb una importància fonamental i especial pel que fa a l'estructura constitucional del país. A la pràctica aquestes lleis derogaven els drets bàsics dels jueus, com ara el dret de vot en les eleccions polítiques, i prohibien les relacions matrimonials i extraconjugals entre alemanys jueus i no jueus. Més tard, es va idear la terminologia per a diverses gradacions de «sang jueva» basada en l'arbre genealògic i es van establir categories com *jueu complet* (*Volljude*), *mig jueu* (*Halbjude*) i *quart jueu* (*Vierteljude*), per tal de



definir a qui s'aplicaven exactament les lleis de Nuremberg. Durant els anys del règim nazi, aquestes categories van determinar qui viuria i qui moriria.

Es consideren jueus les persones amb tres o quatre avis jueus, les que tenen dos avis jueus i formen part de la comunitat religiosa jueva i les que són casades amb jueus.

Lleis:

- » El matrimoni entre jueus i aris està prohibit.
- » Les relacions sexuals entre jueus i aris són il·legals.
- » Els jueus no són ciutadans del Reich ni poden votar.
- » Els jueus són definits per llei com una «raça», no pas com una religió.

Davant aquestes lleis i amb la pressió del govern nazi, un gran nombre de jueus alemanys va optar per fugir cap a altres països.

CONFERÈNCIA D'ÉVIAN

Del 6 al 16 de juliol de 1938, delegats de trenta-dos països i representants d'organitzacions de socors es reuneixen a Évian-les-Bains, una ciutat termal de França, per a debatre sobre els refugiats jueus alemanys. Els Estats Units animen tots els països a trobar una solució a llarg termini al problema. No obstant això, cap país es va mostrar disposat a alleujar les seves restriccions d'immigració. La majoria dels països temien que un augment de refugiats provoqués més dificultats econòmiques i també problemes «racials» entre grups, a excepció de la República Dominicana.* Un dels resultats de la conferència és l'establiment del Comitè Intergovernamental per als Refugiats (ICR), que finalment no va rebre ni el finançament ni l'autoritat necessària per a alleugerir la situació.

En resposta a Évian, el govern alemany va afirmar: «és sorprenent que els països estrangers critiquin Alemanya pel seu tracte als jueus, però cap d'ells vol obrir-los les portes quan se'ls ha ofert l'oportunitat».

*Els historiadors creuen, però, que Rafael Trujillo, president del país, que el 1937 havia ordenat als seus soldats massacrar milers d'haitians a la frontera dominicana, esperava que l'acceptació de refugiats jueus pogués reparar la seva imatge internacional. També esperava que els jueus es casessin amb habitants locals i «fessin més blanca» la població.

NOVES MESURES CONTRA ELS JUEUS (1938)

- » Els jueus han de comunicar als nazis totes les propietats que posseeixen per valor superior a 5.000 Reichsmark (RM).
- » Tots els negocis de propietat jueva seran registrats per les autoritats nazis i es marcaran amb l'estrella de David.
- » Els passaports jueus seran segellats amb la lletra J.
- » Els homes portaran el nom Israel i les dones, Sara.

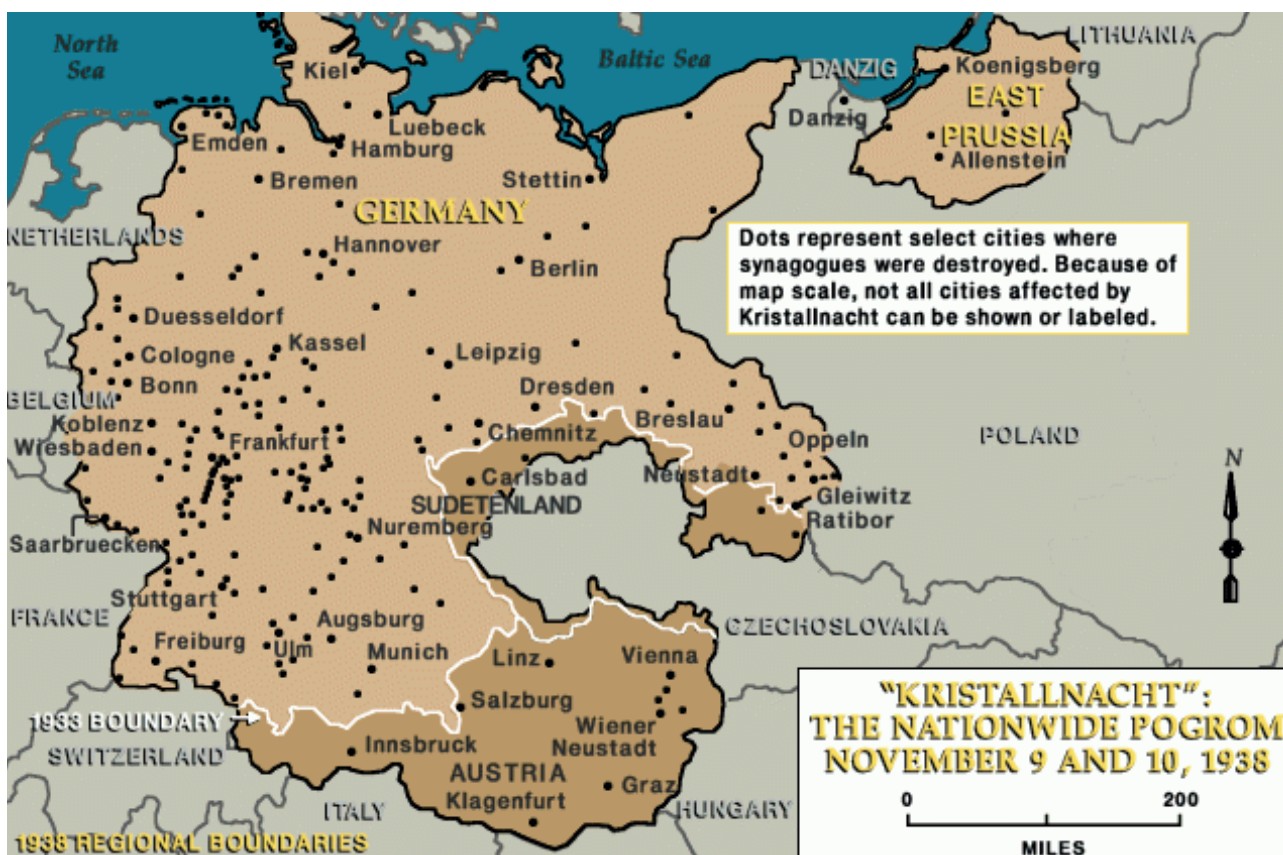
Davant l'allau de refugiats jueus que volien entrar a Suïssa amb les noves mesures del Govern alemany per tal que el Reich quedés «net de jueus» (*Judenrein*), el govern suís fa una sol·licitud per tal que els passaports de jueus alemanys es marquin amb una J de color vermell. L'acord quedarà segellat el 5 d'octubre de 1938, després d'una reunió entre Heinrich Rothmund, el cap de la policia suïssa, i els líders nazis a Berlín.



Font: Fotocòpia del passaport de Rosa Sontheimer. Cortesia de Dory Sontheimer

POGROM DE LA NIT DEL 9 AL 10 NOVEMBRE DE 1938 (KRISTALLNACHT - LA NIT DELS VIDRES TRENCATS)

Una sola nit de violència contra els jueus a tot el Tercer Reich va provocar gairebé cent assassinats, 267 sinagogues destruïdes, vint mil jueus detinguts i milers de comerços objecte d'atacs vandàlics.





Font: Kristallnacht (Berlín) – United States Holocaust Memorial Museum (USHMM). Cortesia de National Archives and Records Administration, College Park (Maryland).

ELS GUETOS

La Segona Guerra Mundial va proporcionar als funcionaris nazis l'oportunitat de trobar una «solució final completa a la qüestió jueva»: l'assassinat de tots els jueus d'Europa. Durant l'Holocaust, la creació de guetos va ésser un pas clau en el procés nazi de separar, perseguir i destruir brutalment els jueus europeus. Els jueus es van veure obligats a traslladar-se als guetos, on les condicions de vida eren miserables. Els guetos eren sovint barris tancats que aïllaven els jueus de la població no jueva i d'altres comunitats jueves.

«Els jueus s'han d'agrupar en guetos a les ciutats per a facilitar-ne el control i després deportar-los.»

«Els jueus han de traslladar-se a les ciutats al més ràpid possible!»

«Els jueus han de sortir de l'Alemanya nazi cap a la Polònia ocupada.»

Ordres de Reinhard Heydrich, 21 de setembre de 1939

Les autoritats d'ocupació alemanyes van establir el primer gueto a Piotrków Trybunalski (Polònia) l'octubre del 1939. El gueto més gran de Polònia va ésser el de Varsòvia, on més de 400.000 jueus es van amuntegar en una superfície d'1,3 quilòmetres quadrats. Altres guetos importants es van establir a les ciutats de Lodz, Cracòvia, Bialystok, Lvov, Lublín, Vílnius, Kovno, Czeszochowa, Riga i Minsk.

Els alemanys van ordenar als jueus dels guetos que portessin insígnies o braçalets identificatius (amb l'estrella de David). També van exigir a molts jueus que fessin treballs forçats per al Reich alemany. Els consells jueus nomenats pels nazis (*Judenraete*) administraven la vida quotidiana als guetos. Una força policial de gueto feia complir les ordres de les autoritats alemanyes



i les ordenances dels consells jueus. Això incloïa facilitar les deportacions a centres d'extermini. Els funcionaris de la policia jueva, com els membres del consell jueu, van servir al caprici de les autoritats alemanyes. Els alemanys no van dubtar a matar aquells polícies jueus que es considerava que no havien complert les ordres.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)



Gueto de Riga, 1941-1943

Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM). Cortesia d'Emmi Lowenstern.



Resistents del gueto de Varsòvia (del 19 d'abril al 16 de maig de 1943)

Font: National Archives and Records Administration, College Park (Maryland) / United States Holocaust Memorial Museum (USHMM). Cortesia d'Emmi Lowenstern.

GENOCIDI DEL POBLE JUEU —LA SOLUCIÓ FINAL— L'HOLOCAUST PER BALES

Amb la invasió alemanya de la Unió Soviètica (Operació Barba-roja) el 22 de juny de 1941, els nazis van trobar-se amb cinc milions de jueus més. Què havien de fer amb tots aquests jueus? Aleshores es dona a Reinhard Heydrich el poder de planificar una «solució total a la qüestió jueva» a totes les parts d'Europa que controlen els alemanys. Immediatament, unitats especials mòbils de les SS (*Einsatzgruppen*) van començar a assassinar jueus en territori soviètic amb la col·laboració de la Wehrmacht. Aquelles matances, que van començar de manera selectiva l'estiu del 1941, es van convertir en un assassinat sistemàtic de jueus al territori soviètic ocupat, on a finals de l'estiu havien estat assassinats almenys 800.000 jueus. Al final de la guerra aquesta xifra va arribar al voltant del milió i mig.

Els *killing sites* (llocs de matança de l'Holocaust) foren els llocs d'execucions massives als territoris ocupats de la Unió Soviètica, els estats bàltics, Polònia i parts de Iugoslàvia.

La majoria dels llocs de matança es van situar no gaire lluny de guetos o camps, en zones menys poblades com boscos, parcs, infraestructures abandonades o cementiris jueus. En molts casos es van triar llocs que semblaven especialment adequats per a enterrar-hi cadàvers, per exemple, rases de tancs, obres com a Ponary o fosses de mines com a la regió de Stalinó. Però hi va haver excepcions, com la massacre de nens del març del 1942 al bell mig del gueto de Minsk, la famosa *yama* al carrer Ratomskaya.

Aquests llocs d'assassinats massius foren oblidats durant molt de temps pels historiadors i foren els supervivents, els familiars de les víctimes, els activistes de la commemoració i sovint les administracions comunals els qui en van tenir cura. En molts d'aquests llocs s'hi van erigir monuments immediatament després de la guerra i, especialment, des dels



anys seixanta: a Kíev (Babi Yar), Vílnius (Ponary) i Kaunas (Fort Setè i Fort Novè), entre d'altres, en la majoria de casos, però, sense cap referència a víctimes jueves específiques i, de vegades, en indrets allunyats dels llocs d'execució reals.

Entre 1,3 i 1,5 milions de partisans, gitanos, membres de grups específics de presoners de guerra soviètics, discapacitats mentals, serbis de Bòsnia i altres persones no jueves foren també assassinats pels nazis i llurs aliats en els territoris ocupats de la Unió Soviètica.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)

GENOCIDI DEL POBLE JUEU –LA SOLUCIÓ FINAL– ELS CAMPS D'EXTERMINI

«La guerra mundial ja és aquí; l'extermini dels jueus n'ha d'ésser una conseqüència necessària.» (Josef Goebbels, diari personal, 13 de desembre de 1941)

El 20 de gener de 1942, quinze alts càrrecs del Partit Nazi i del govern alemany es van reunir en una villa del suburbi berlinès de Wannsee per discutir i coordinar l'aplicació del que van anomenar *la solució final de la qüestió jueva*.

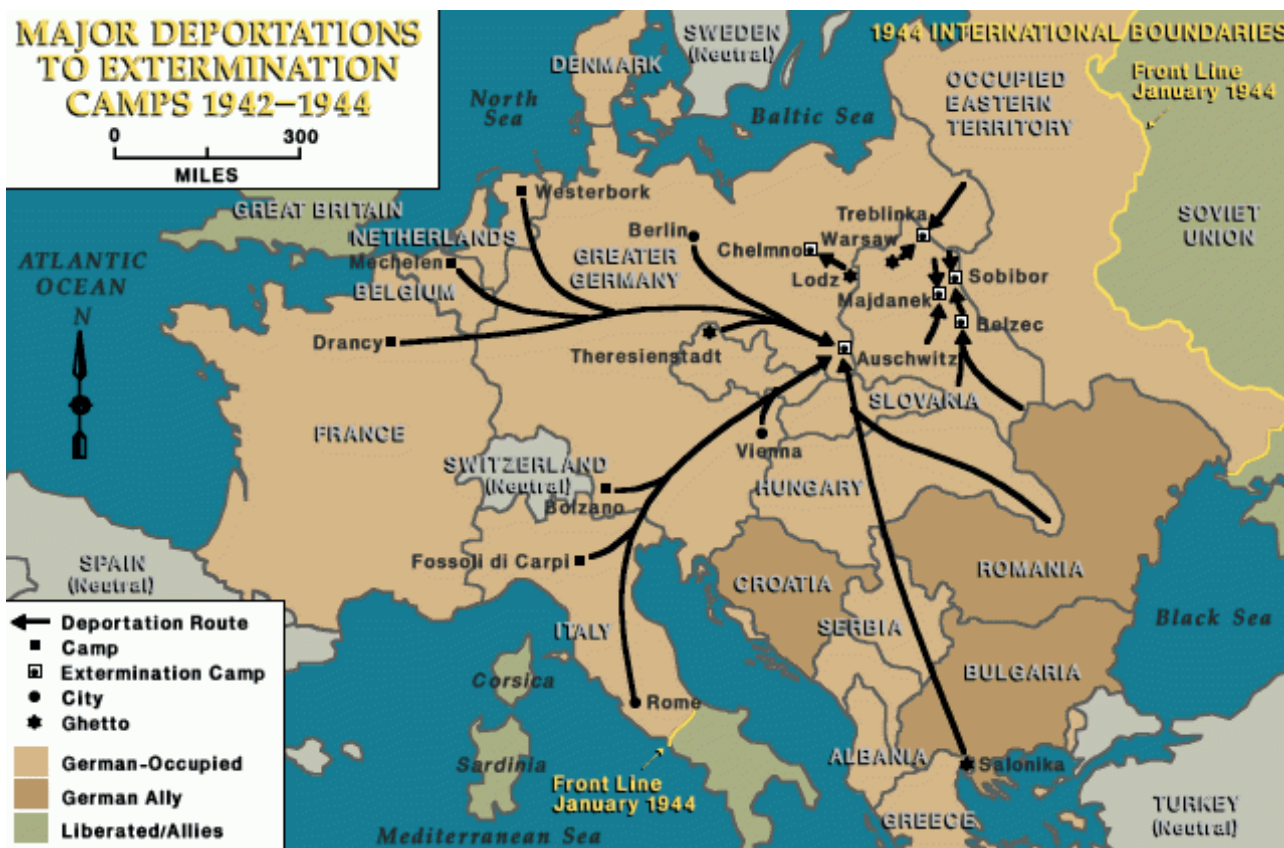
La *solució final* era el nom en clau de l'aniquilació sistemàtica, deliberada i física dels jueus europeus. En un moment encara indeterminat del 1941, Adolf Hitler va autoritzar aquest pla d'assassinat massiu a escala europea. Hey-



drich va convocar la Conferència de Wannsee, en què va indicar que aproximadament 11 milions de jueus a Europa caurien sota les disposicions de la «solució final». En aquest nombre hi incloïa no solament jueus residents a l'Europa controlada per l'Eix, sinó també les poblacions jueves del Regne Unit i de les nacions considerades neutrals (Suïssa, Irlanda, Suècia, Espanya, Portugal i la Turquia europea).



Vista de la vila de Wannsee. Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM). Cortesia de la Gedenkstaette Haus der Wannsee-Konferenz.





Els funcionaris nazis van optar per emprar un mètode addicional per a assassinar els jueus, el desenvolupat originalment per al Programa d'eutanàsia: cambres de gas estacionàries.

Entre el 1941 i el 1944, l'Alemanya nazi i els seus aliats van deportar prop de tres milions de jueus de zones sota llur control a la Polònia ocupada pels nazis. La gran majoria van ésser enviats a centres d'assassinat («fàbriques de mort»), també anomenats *camps d'extermini*, a Belzec, Chelmno, Sobibor, Treblinka i Auschwitz-Birkenau, on van ésser assassinats principalment amb gas tòxic. Alguns deportats jueus es van salvar temporalment per a fer treballs forçats en guetos, camps de treballs forçats per a jueus o camps de concentració a la Polònia i la Unió Soviètica ocupades pels nazis. La majoria d'aquests treballadors es van morir de fam i malalties o van ésser assassinats quan ja eren massa febles per a treballar.

Establert el desembre del 1941, Chelmno va ésser el primer camp d'extermini. Es trobava al Warthegau, la part occidental de la Polònia de preguerra annexionada per Alemanya durant la Segona Guerra Mundial. Sobretot jueus, però també gitanos, van ésser gasejats en furgonetes mòbils de gas. El nombre total de víctimes fou aproximadament de 360.000.

El 1942, funcionaris nazis van establir els camps d'extermini de Belzec, Sobibor i Treblinka sota el govern general de la Polònia ocupada. Aquests camps van formar part de l'Operació Reinhard, que era el pla d'assassinar sistemàticament els jueus restants a la Polònia ocupada pels alemanys. Entre el març del 1942 i el novembre del 1943, les SS i llurs auxiliars hi van matar aproximadament 1.526.500 jueus. La immensa majoria dels que van arribar a aquests camps van ésser assassinats immediatament a les cambres de gas.

El centre d'extermini més gran va ésser Auschwitz-Birkenau. A la primavera del 1943, tenia quatre cambres de gas en funcionament. Atès que el camp principal d'Auschwitz (Auschwitz I) era un camp de treball, els presoners jueus que hi arribaven s'enfrontaven a un procés de selecció. Els qui es consideraven més capaços de treballar eren seleccionats per a treballar. No obstant això, la majoria dels jueus que arribaven als camps eren enviats immediatament a les cambres de gas. En el moment més àlgid de les deportacions, una mitjana de sis mil jueus eren gasats cada dia al centre d'extermini d'Auschwitz II (Birkenau). Aquestes cambres de gas utilitzaven el gas verinós Zyklon B. Hi van morir aproximadament un milió de jueus, al voltant de vint-i-un mil gitanos, entre setanta i setanta-cinc mil polonesos, quinze mil presoners de guerra soviètics i de deu a quinze mil presoners polítics o altres persones perseguides pel nazisme.

Tradicionalment, el darrer camp considerat d'extermini ha estat el de Majdanek, que era als afores de la ciutat de Lublín. No obstant això, investigacions recents han aportat més llum sobre les funcions i operacions de Lublín-Majdanek. En el marc de l'Operació Reinhard, Majdanek va servir principalment com a lloc per a concentrar-hi jueus que van ésser usats temporalment per a fer treballs forçats. De vegades funcionava com un lloc d'assassinat per a les víctimes que no es podien assumir als camps de l'Operació Reinhard. El camp de Majdanek també incloïa un magatzem on els nazis guardaven béns i objectes de valor de les víctimes jueves. S'estima que el nombre de víctimes fou entre 80.000 i 110.000. La majoria foren jueves, tot i que n'hi va haver 20.000 d'altres grups.



Arribada i selecció de presoners al camp de Birkenau. Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM). Cortesia de Yad Vashem (domini públic).

DADES DEL GENOCIDI DEL POBLE JUEU

País	Població inicial	Població assassinada	Percentatge
Polònia	3.300.000	3.000.000	90%
Països Bàltics	253.000	228.000	90%
Alemanya / Àustria	240.000	210.000	88%
Protectorat	90.000	80.000	89%
Eslovàquia	90.000	75.000	83%
Grècia	70.000	54.000	77%
Holanda	140.000	105.000	75%
Hongria	650.000	450.000	70%
Bielorússia	375.000	245.000	65%
Ucraïna	1.500.000	900.000	60%
Bèlgica	65.000	40.000	60%
Iugoslàvia	43.000	26.000	60%
Romania	600.000	300.000	50%
Noruega	1.800	900	50%
França	350.000	90.000	26%
Bulgària	64.000	14.000	22%
Itàlia	40.000	8.000	20%
Luxemburg	5.000	1.000	20%
Rússia	975.000	107.000	11%
Dinamarca	8.000		
Finlàndia	2.000		
TOTAL	8.861.800	5.933.900	

Font: Elaboració pròpia (Marta Simó)



GENOCIDI DEL POBLE JUEU - RESISTÈNCIA

La resistència armada organitzada va ésser la forma més contundent d'oposició jueva a les polítiques nazis a l'Europa ocupada pels alemanys. Es va produir principalment després del 1942, com un esforç desesperat, després que es va fer evident per als jueus resistents que els nazis havien assassinat la major part de llurs famílies i correligionaris. Tot i els grans obstacles, com ara la manca d'armament i d'entrenament, la realització d'operacions en una zona hostil, la reticència a deixar enrere les famílies i el sempre present terror nazi, molts jueus de tota l'Europa ocupada pels alemanys van intentar la resistència armada. Unitats de resistència jueva van operar a França, Bèlgica, Ucraïna, Bielorússia, Lituània i Polònia. Els jueus també van lluitar en les organitzacions de resistència franceses, italianes, iugoslaves, gregues i soviètiques.

Civils jueus van oferir resistència armada en més de cent guetos de la Polònia ocupada i la Unió Soviètica.

Un dels episodis més coneguts es va produir durant l'abril i el maig del 1943, quan els jueus del gueto de Varsòvia es van aixecar en revolta armada en tenir coneixement que els alemanys deportarien els habitants del gueto restants al camp d'extermini de Treblinka. Quan les unitats de les SS van entrar al gueto, membres de l'Organització de Lluita Jueva (Żydowska Organizacja Bojowa; ŻOB) i altres grups jueus van atacar tancs alemanys amb còctels Molotov, granades de mà i un grapat d'armes petites. Malgrat que els alemanys van poder acabar els principals combats en pocs dies, les forces alemanyes, tot i ésser molt superiors, van trigar gairebé un mes a aconseguir pacificar completament el gueto i deportar la pràctica totalitat dels habitants restants.

En el cas de la zona de l'antiga URSS, milers de joves jueus van resistir fugint dels guetos als boscos, on es van unir a unitats de partisans soviètiques o van formar unitats de partisans únicament jueves. És el cas del campament establert per Tuvia Bielski al bosc de Nalibocki el 1942, que va donar refugi a més de 1.200 jueus.

També hi va haver resistència en tres camps d'extermini. A Treblinka l'agost de 1943 i a Sobibor l'octubre de 1943, presoners amb armes robades van atacar el personal de les SS i els guàrdies auxiliars. La majoria dels presoners van ésser assassinats durant la revolta o després, en ésser capturats, però algunes dotzenes van sobreviure. A Auschwitz-Birkenau fou diferent. L'octubre de 1944, membres del Sonderkommando es van amotinar contra els guàrdies de les SS. Prop de 250 van morir durant la revolta i 205 foren afusellats després. Cinc d'aquests foren dones que havien participat en el subministrament d'explosius als membres del Sonderkommando per a fer esclatar un crematori.

També va haver-hi resistència en forma d'ajuda i rescat. Les autoritats jueves de Palestina van enviar paracaigudistes clandestins, com Hannah Szenes, a Hongria i Eslovàquia el 1944 per a ajudar els jueus que eren amagats. A França, es van consolidar grups de resistència, incloent-hi l'Armée Juive (exèrcit jueu), que operava al sud de França i fou l'encarregat d'ajudar a escapar molts joves jueus a través dels Pirineus cap a l'Estat espanyol i d'aquí cap a Palestina.

També van existir diverses formes de resistència espiritual. Van fer intents conscients de preservar la història i la vida comunitària del poble jueu mal-



grat els esforços nazis per erradicar els jueus de la memòria humana. Van crear institucions culturals jueves, van continuar observant festes i rituals religiosos, van proporcionar educació clandestina, van publicar diaris clandestins i van recollir i amagar documentació, com en el cas de l'arxiu Oneg Shabbat, de Varsòvia, que explicaria la història dels jueus al gueto de Varsòvia, tot i la seva destrucció el 1943.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)

GENOCIDI DEL POBLE JUEU – EL FINAL

En els darrers mesos de la guerra, els guàrdies de les SS van traslladar els interns dels camps en tren o a marxes forçades, sovint anomenades *marxes de la mort*, especialment des d'Auschwitz-Birkenau, en un intent d'impedir l'alliberament aliat d'un gran nombre de presoners. A mesura que les forces aliades es desplaçaven per tot Europa en una sèrie d'ofensives contra Alemanya, van començar a trobar i alliberar presoners del camp de concentració, així com presos en ruta a marxes forçades d'un camp a un altre. Les marxes van continuar fins al 7 de maig de 1945, dia en què les forces armades alemanyes es van rendir incondicionalment als aliats.

Per als aliats occidentals, la Segona Guerra Mundial va acabar oficialment a Europa l'endemà, 8 de maig (Dia V-E), mentre que les forces soviètiques van anunciar llur dia de la victòria el 9 de maig de 1945.

El 27 de gener de 1945, les tropes soviètiques arribaren al camp d'Auschwitz-Birkenau i l'alliberaren. Per això el dia internacional se celebra aquest dia.



A la primavera del 1945, prop de vuit milions de persones havien estat desplaçades de casa seva per la guerra. A la tardor del 1945, els aliats n'havien repatriat entre sis i set milions. Del milió, si fa no fa, de persones que restaven, 250.000 eren jueus.

Per als supervivents, tornar a la vida com havia estat abans de l'Holocaust va ésser pràcticament impossible. Les comunitats jueves ja no existien a gran part d'Europa. Quan van intentar tornar a casa seva des dels camps o amagatalls, es van trobar que, en molts casos, llurs cases havien estat saquejades o preses per altres. Fins i tot, en alguns casos, els jueus foren de nou discriminats i assetjats, i àdhuc assassinats. És el cas del pogrom que va tenir lloc el juliol de 1946 a Kielce (Polònia), on quaranta-dos jueus van ésser massacrats i uns cinquanta més van resultar ferits. L'esdeveniment va provocar una migració massiva de centenars de milers de jueus de Polònia i d'altres països de l'Europa central i oriental.

Per a atendre i proporcionar una residència temporal a aquestes persones, es van establir camps de desplaçats a l'Europa occidental sota l'ocupació militar aliada, als llocs dels antics camps de concentració, on van esperar a ésser admesos en països com els Estats Units, Sud-àfrica o Palestina.

Al principi, molts països van continuar llurs antigues polítiques d'immigració, cosa que va limitar molt el nombre de refugiats acceptats. El govern britànic, que controlava Palestina, es va negar a deixar-hi entrar un gran nombre de jueus. Molts d'ells van intentar entrar a Palestina sense documents legals i, quan van ésser capturats, alguns van ésser enviats a camps de l'illa de Xipre, mentre que d'altres van ésser deportats de tornada a Alemanya. Entre el 1948 i el 1951, 136.000 desplaçats jueus van emigrar a Israel, mentre que d'altres es van instal·lar als Estats Units i altres nacions fora d'Europa. Entre aquests hi havia també milers d'infants i joves orfes. El darrer camp de desplaçats jueus es va tancar el 1957.

2.4. EL GENOCIDI DEL POBLE GITANO – PORRAJMS

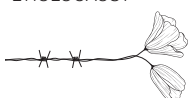
Entre els grups que el règim nazi i els seus socis de l'Eix van assenyalar també per a la persecució per les anomenades *raons racials*, hi va haver el poble gitano.

Amb el suport de molts alemanys no nazis que tenien prejudicis socials envers les persones del poble gitano, els nazis van considerar-los també «racialment inferiors», els van aplicar lleis racials i van perpetrar un genocidi.

EL POBLE GITANO, SOTMÉS A DISCRIMINACIÓ INTENSA - PRIMERS INTERNAMENTS

Ja a l'inici del règim, el 1933, el poble gitano pateix una major privació dels seus drets i un augment de l'exclusió social. Alguns gitanos són internats en camps de concentració i el 1934 seguirà el procés d'esterilització forçosa.

Els primers camps gitanos del Tercer Reich no van ésser creats pels oficials del Partit Nazi o les SS, sinó per les autoritats municipals alemanyes. El 1935, l'ajuntament de Colònia va obligar cinc-cents gitanos a deixar llurs apartaments, cases i caravanes i els va traslladar a un nou campament gi-



tano als afores de la ciutat de Blickendorf. Es van establir camps similars a Hamburg, Düsseldorf, Berlín, Frankfurt, Essen i Hannover.

Dues setmanes abans dels Jocs Olímpics del 1936, centenars de gitanos van ésser internats al camp del barri de Marzahn. Els camps servien per a concentrar, restringir, registrar i aïllar la població gitana, alhora que s'utilitzaven com a font de treball forçat.

Aquest mateix any el doctor Robert Ritter, cap de la Unitat de Recerca d'Higiene Racial i Biologia Demogràfica, afirmarà que el 90% dels gitanos són portadors de «sang racial dolenta» i que neixen delinqüents. Himmler ordenarà a la Gestapo que persegueixi els gitanos alemanys. Els gitanos són obligats a sotmetre's a operacions per a evitar de tenir més fills i són arrestats en virtut de la Llei contra els criminals habituals. S'aprovaran tota una sèrie de lleis i reglaments que etiqueten tots els gitanos com a «criminals de naixement». Argumentaven que, fins i tot si un gitano encara no havia comès cap delictes, ho faria tard o d'hora perquè formava part de la seva herència biològica. Per motius de «prevenció del crim», els nazis van detenir no sols aquells que realment havien comès un delictes, sinó també persones que pensaven que algun dia podrien cometre'l.



59.sz. Cigányigazolvány

Lorvath Erzsébet részére.

Mellékneve: *?*

Szül. ideje: *1920*

Szül. helye: *Babakelher*

Illetőségi helye: *Magyarudanya*

Állandó tartózk. helye: *Itt*

Vallása: *r.kath.*

Családi állapota: *házas*

Házastársának neve: *?*

15 éven aluli gyermekei neve: *?*

Szüleinek neve: *Lorvath Károly és Lorvath Rozália*

Foglalkozása: *háziasszony*

Vándoriparigazolvány száma: *?* s ezt kiállító hatóság megnevezése: *?*

Engedélyezett lovainak száma: *?*

Főszolgabírósnál őrzött törzskönyvi lapjának száma: *59.*

Megjegyzések:

Szentgotthárd, 1937. május 12

W. Főszolgabíró.

Termete: *kőép*

Arca: *hosszú*

Haja: *szürkefehér*

Bajusza: *?*

Szakálla: *?*

Szemei: *kék*

Orra: *pendes*

Hiányzó fogai: *?*

Ismertető jele: *nincs*

Lorvath Erzsébet
névalírása.

Bal hüvelyk ujj lenyomata: *[lenyomat]*

Jobb hüvelyk ujj lenyomata: *[lenyomat]*

Un document d'identitat gitano (cigányigazolvány), amb fotografies i empremtes digitals, emès a la ciutat fronterera austrohongaresa de Szentgotthárd el 1937. Col·lecció János Barsony, Budapest (Hongria).

Font: <https://www.romasintigenocide.eu/>.



L'«higienista racial» Robert Ritter (dreta) i un dels seus assistents prenent una mostra de sang d'una jove alemanya sinti. La fotografia es va fer el 1936 com a registre del seu treball de recerca. Arxiu Federal Alemany, Koblenz. Font: <https://www.romasintigenocide.eu>.

PRIMERES DEPORTACIONS DEL POBLE GITANO

El 1938 més de dos mil membres del poble gitano tant d'Alemanya com d'Àustria, inclosos nens majors de dotze anys, són internats a Dachau, Buchenwald, Sachsenhausen, Ravensbrück, Mauthausen i altres camps de concentració. Himmler estableix una oficina central per a dirigir i coordinar el registre i la persecució del poble gitano. Al desembre emet un decret bàsic «per a abordar la qüestió gitana en funció de la raça» amb l'objectiu de trobar una «solució final a la qüestió gitana».

Des de l'octubre del 1939, al poble gitano ja no se li permet viure de manera nòmada. Els gitanos que no s'installen en ciutats o pobles són enviats als camps de concentració de Dachau, Ravensbrück i Buchenwald. Els nazis volen deportar els trenta mil gitanos de la Gran Alemanya. Fins que no es pugui fer això, seran obligats a anar als «camps de recollida».



Dones gitanes austríaques que fabriquen estoretes en el camp de concentració de Ravensbrück. Arxiu de Ravensbrück (Alemanya). Font: <https://www.romasintigenocide.eu>.



DEPORTACIONS CAP A L'EST

Des de l'abril del 1940, els gitanos són deportats en trens des de la Gran Alemanya fins a la Polònia ocupada pels nazis. L'objectiu és eliminar els trenta mil homes, dones i nens gitanos de la Gran Alemanya.

A principis de novembre del 1942, 5.007 gitanos van ésser deportats de la Gran Alemanya a l'anomenat *camp gitano*, al gueto jueu de Lodz, a la Polònia ocupada pels nazis. 630 van morir de tifus durant les setmanes següents a causa de les terribles condicions de vida dins del gueto.

El gener del 1943, la resta van ésser enviats en camions al camp d'extermini de Chelmno, on van ésser assassinats. Cap dels 5.007 gitanos no va sobreviure.



El campament gitano dins del gueto de Lodz.
Font: <https://www.romasintigenocide.eu>.



Una «furgoneta de gasejament» Magirus-Deutz del tipus que es va utilitzar el 1941 i el 1942 per a assassinar gitanos austríacs en el viatge des del campament gitano de Litzmannstadt fins al camp d'extermini de Chelmno / Kulmhof. Arxius Yad Vashem, doc. 1264/2, Jerusalem.

Font: <https://www.romasintigenocide.eu>.

AUSCHWITZ - BIRKENAU

El desembre del 1942, el cap de les SS, Heinrich Himmler, va ordenar que tots els gitanos que encara vivien a la Gran Alemanya fossin deportats a Auschwitz. Hi foren enviats 23.000 homes, dones i nens. Les condicions de vida a l'anomenat *camp familiar gitano* són tan terribles –amb sis-cents persones per barraca– que la malaltia es propaga ràpidament. Almenys 18.000 moren per malaltia, per la fam o per la brutalitat dels guàrdies del camp.

El maig del 1944, trenta-cinc orfes gitanos van ésser deportats a Auschwitz-Birkenau des de l'orfenat de Sant Josep de Mulfingen, dirigit per monges. L'església no va protestar contra la deportació dels infants ni va intentar salvar-los. Alguns van ésser utilitzats posteriorment per metges de les SS per a experiments mèdics a Auschwitz. Només tres dels trenta-cinc infants van sobreviure.

Les SS decideixen tancar el camp i, a la primavera i l'estiu del 1944, més de dos mil gitanos són enviats a treballar a altres camps. Els tres mil restants –homes i dones grans, nens i persones massa malaltes per a treballar– són assassinats a les cambres de gas la nit del 2 al 3 d'agost de 1944.



COL·LABORADORS DEL GENOCIDI GITANO

El règim nazi troba col·laboradors disposats a perseguir i assassinar gitanos dins d'Alemanya i a tot Europa.

La policia francesa no va deportar gaires gitanos, però entre tres mil i sis mil foren perseguits i tancats en camps a França per a evitar que es barreassin amb altres membres de la societat.

Els feixistes croats van assassinar gairebé tots els 25.000 homes, dones i nens gitanos del seu país.

El govern romanès va deportar 26.000 gitanos a camps del sud-oest d'Ucraïna ocupats per les forces romaneses. Milers d'aquests es van morir per malalties, per la fam o per la brutalitat dels guàrdies romanesos.

El febrer del 1945, membres del partit feixista hongarès (Creus Fletxades) i agents de la policia local van matar 123 gitanos hongaresos de Várpalóta i Székesfehérvár. Les víctimes van haver de cavar llurs pròpies tombes i després van ésser afusellades. Dues dones van sobreviure a la massacre.

2.5. ALTRES VÍCTIMES DE LA PERSECUCIÓ NAZI

A mesura que la tirania nazi s'estenia per Europa, els alemanys i llurs col·laboradors van perseguir i assassinar milions d'altres persones considerades biològicament inferiors o perilloses. Entre 2 i 3 milions de presoners de guerra soviètics, considerats pels nazis com els «portadors» biològics del bolxevisme, van ésser assassinats o van morir de fam, de malaltia, per negligència o per tractament brutal. Els alemanys van afusellar desenes de milers de membres de la intel·lectualitat polonesa que no eren jueus, van assassinar els habitants de centenars de pobles en incursions de «pacificació» a Polònia i la Unió Soviètica i van deportar milions de civils polonesos i soviètics per a fer treballs forçats en condicions que van provocar la mort de molts.

2.5.1. PRESONERS POLÍTICS. EL CAS SINGULAR DELS REPUBLICANS CATALANS I ESPANYOLS

Els opositors polítics a Alemanya van ésser els primers presoners dels camps de concentració nazis. Aquesta categoria de presoners incloïa activistes anti-nazis, dissidents i membres de grups de resistència europeus. També va arribar a incloure persones que només eren sospitoses de sentiments anti-nazis o que havien criticat en privat el règim nazi o se n'havien burlat. Un nombre indeterminat d'homes i dones empresonats com a presos polítics van ésser assassinats.

El terme *camp de concentració* es refereix a un camp en el qual les persones són detingudes o confinades, generalment en dures condicions i sense tenir en compte les normes legals d'arrest i presó. El terme es va utilitzar per primera vegada amb referència als camps de detenció establerts per les autoritats britàniques per a detenir presumptes rebels i llurs famílies durant la guerra dels bòers a Sud-àfrica a principis del segle XX.

Diverses autoritats alemanyes van establir els primers camps de concentració a Alemanya poc després del nomenament d'Adolf Hitler com a canceller el



gener del 1933. Les SS, la SA (*Sturmabteilung*), la policia i les autoritats civils van establir centenars de camps improvisats en magatzems buits, fàbriques i altres emplaçaments a Alemanya. Els camps servien de centres de detenció «temporals» per a opositors polítics que van ésser empresonats sense judici i en condicions de gran crueltat.

Aquests camps eren a Oranienburg, al nord de Berlín; Esterwegen, prop d'Hamburg; Dachau, al nord-oest de Munic, i Lichtenburg, a Saxònia. A finals de juliol del 1933, gairebé 27.000 persones, pràcticament totes presos polítics, eren empresonades en aquests camps.

A finals del 1934, les autoritats alemanyes van dissoldre la majoria d'aquests primers camps de concentració. En lloc seu i sota la jurisdicció exclusiva de les SS, van establir un sistema de camps de concentració organitzat de manera centralitzada. El primer camp de concentració de les SS es va establir el 20 de març de 1933 a Dachau, en una fàbrica de municions abandonada de la Primera Guerra Mundial. Situat a prop de Munic, al sud-oest d'Alemanya, Dachau va servir de model per a un ampli sistema de camps de les SS. El 1939 ja s'havien establert sis grans camps de concentració: a més de Dachau, Sachsenhausen (1936), Buchenwald (1937), Flossenbürg (1938), Mauthausen (1938) i Ravensbrück (1939), per a allotjar-hi dones presoneres.

Entre el 1933 i el 1939, els tribunals penals van condemnar desenes de milers d'alemanys per «delictes polítics». A la vigília de la Segona Guerra Mundial, els camps de concentració tenien prop de 25.000 reclusos, la majoria presos polítics.

Després del 1939, amb noves conquestes territorials i grups més nombrosos de presoners potencials, el sistema de camps de concentració es va expandir ràpidament tant en el nombre de presoners com en emplaçaments geogràfics. Els camps de concentració es van convertir cada vegada més en llocs on les SS assassinaven enemics reals o percebuts de l'Alemanya nazi. Els qui s'utilitzaven com a treballadors forçats eren deliberadament desnodrits i maltractats amb la intenció que fossin «aniquilats pel treball». Molts presoners es van morir de fam, malalties, maltractaments o accidents mentre feien treballs forçats.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)

DECRET DE NIT I BOIRA

A finals del 1941, amb la invasió de Hitler a l'URSS i la declaració de guerra dels Estats Units, cada vegada hi ha més actes de resistència i sabotatge contra els nazis. El desembre d'aquell any, Hitler dicta el decret «Nit i boira»: s'envien directament els resistents als camps de concentració alemanys, sense informar-ne llurs famílies, com si haguessin desaparegut en «la nit i la boira». Unes set mil persones, la majoria francesos però també alguns espanyols, són capturades, interrogades, torturades i enviades als camps de concentració.

EL CAS SINGULAR DELS REPUBLICANS CATALANS I ESPANYOLS

En esclatar la Segona Guerra Mundial encara romanien a França entre 250.000 i 270.000 refugiats espanyols. Davant l'amenaça d'ésser retornats a Espanya, hi hagué una allau d'allistaments a la legió estrangera, als batallons de marxa i, sobretot, a les companyies de treball estranger (CTE), a més d'alguns casos de refugiats que s'enrolaren a les tropes regulars fent-se passar per francesos. D'altra banda, amb la mobilització dels homes francesos, hi hagué una enorme demanda de mà d'obra estrangera. Just abans de la invasió alemanya, 40.000 espanyols treballaven en indústries o empreses agrícoles, entre 50.000 i 55.000 estaven integrats a les CTE i uns 15.000, a la legió i als regiments en marxa.

Pocs mesos després de la invasió de França, alguns espanyols ja havien mort en combat i uns altres van ésser internats en més de seixanta camps, entre *Frontstalags* i *Stalags*, per a presoners de guerra situats a França, Alemanya, Àustria i Polònia.

El juliol del 1940 els alemanys van oferir al govern espanyol el retorn dels refugiats espanyols que estaven als camps de presoners de guerra. L'única resposta rebuda fou que no eren considerats espanyols. Això va provocar que fossin tractats com a apàtrides i traslladats a diferents camps de concentració.

Entre el 1940 i el 1945 hi hagué aproximadament 9.370 presoners espanyols als camps de concentració nazis, dels quals més del 55% foren assassinats. De tots els deportats, més del 70% van fer cap al camp de Mauthausen o



als seus subcamps. També n'hi hagué a Dachau, Buchenwald i Neungamme, entre molts altres.

Entre els presoners hi hagué més de noranta dones, la majoria de les quals al camp de Ravensbrück.

Més del 25% dels deportats eren nascuts a Catalunya i gairebé el 40% vivien a Catalunya provinents d'altres zones de l'Estat espanyol.



Font: Els supervivents de Mauthausen donen la benvinguda als soldats de l'Onzena Divisió Blindada. Foto de Donald R. Ornitz / web del Memorial Democràtic <http://memoria.gencat.cat/ca/actualitat/noticies/detalls/noticia/73e-aniversari-de-lalliberament-de-Mauthausen>

2.5.2. TESTIMONIS DE JEHOVÀ

Els testimonis de Jehovà van patir una intensa persecució sota el règim nazi. Les accions contra aquest grup religiós i els seus membres van abastar tots els anys del règim nazi, del 1933 al 1945. A diferència de les persones jueves o gitanes i d'altres de perseguïdes i assassinades en virtut de llur naixement, els testimonis de Jehovà van tenir l'oportunitat d'escapar de la persecució renunciant a llurs creences religioses. El coratge que va mostrar la gran majoria en negar-se a fer-ho, davant la tortura, el maltractament als camps de concentració i, de vegades, l'execució, els va fer guanyar el respecte de molts contemporanis.

Una de les principals raons per a perseguir-los fou que els testimonis de Jehovà no estaven disposats a acceptar l'autoritat de l'estat i s'oposaven fermament a la guerra en nom d'una autoritat temporal i al govern, per raons de consciència.

Al cap de pocs mesos de la presa de possessió dels nazis, els governs regionals, principalment els de Baviera i Prússia, van emprendre mesures agressives contra els testimonis de Jehovà: en van prohibir les reunions i en van saquejar i ocupar les oficines locals.

Quan Alemanya va reintroduir el servei militar obligatori el març del 1935, el conflicte amb els testimonis de Jehovà va augmentar. Pel fet de negar-se a ésser reclutats i per continuar reunint-se il·legalment, un nombre creixent d'ells van ésser arrestats, jutjats per les autoritats judicials i empresonats en presons i camps de concentració. L'1 d'abril de 1935, el Reich i el ministre de l'Interior prussià van ordenar als funcionaris locals responsables que dissolguessin la Watch Tower So-



ciety. Més endavant, una unitat especial de la Gestapo va elaborar un registre de totes les persones que es creia que eren testimonis de Jehovà.

Dels 25.000 a 30.000 alemanys que el 1933 eren testimonis de Jehovà, es calcula que uns 20.000 van romandre actius durant el període nazi. La resta va fugir d'Alemanya, va renunciar a la seva fe o va limitar el seu culte a l'entorn familiar. Dels que es mantenien actius, aproximadament la meitat van ésser condemnats a penes d'un mes a quatre anys, amb una mitjana d'uns divuit mesos.

Almenys 3.000 testimonis de Jehovà van ésser enviats als camps de concentració. Aquesta xifra inclou, com a mínim, entre 200 i 250 holandesos, 200 austríacs, 100 polonesos i entre 10 i 50 belgues, francesos, txecs i hongaresos.

Alguns testimonis de Jehovà van ésser torturats en els intents de fer-los signar declaracions de renúncia a llur fe, però pocs van capitular davant d'aquesta pressió. Fins i tot als camps, van continuar reunint-se, pregant i cercant persones que s'unissin a llur creença. Al camp de concentració de Buchenwald, van instal·lar una impremta subterrània i van distribuir documentació religiosa.

Els fills dels testimonis de Jehovà també van patir sota el règim nazi. A les aules, els professors ridiculitzaven els nens que es negaven a fer la salutació «Heil Hitler» o a cantar cançons patriòtiques. Els directors hi van trobar motius per a expulsar-los de l'escola.

Font: Inscripcions al llibre de defuncions de l'oficina del registre de Brandenburg relacionades amb presos del centre penitenciari i l'institut de detenció preventiva de Brandenburg-Görden. Codi de referència 10010197 ITS BAD AROLSSEN ON-LINE (https://collections.arolsen-archives.org/en/archive/12090315/?p=1&s=Wohlfahrt%20gregor&doc_id=12090315).

2.5.3. PERSONES AMB DISCAPACITAT FÍSICA O PSÍQUICA

El Programa d'eutanàsia va ésser l'assassinat sistemàtic de pacients institucionalitzats amb discapacitat a Alemanya. Va precedir el genocidi dels jueus europeus aproximadament en dos anys. El programa va ésser una de les moltes mesures eugenèsiques radicals que pretenien restablir la «integritat» racial de la nació alemanya. Tenia com a objectiu eliminar allò que els eugenicistes i llurs partidaris consideraven «la vida indigna de la vida».

Els mesos de primavera i estiu del 1939, es va començar a organitzar una operació d'assassinat secret d'infants amb discapacitats. El 18 d'agost de 1939, el Ministeri de l'Interior del Reich va difondre un decret que obligava tots els metges, infermeres i llevadores a denunciar els nadons i els menors de tres anys que



presentessin signes de discapacitat mental o física greu. A partir de l'octubre del 1939, les autoritats de salut pública van començar a animar els pares d'infants amb discapacitat a ingressar els fills petits en una de les diverses clíniques pediàtriques especialment designades a Alemanya i Àustria. En realitat, les clíniques eren sales d'assassinat. Allà, personal mèdic especialment contractat els assassinava amb sobredosis letals de medicaments o per inanició. Al principi, els professionals mèdics i els administradors de les clíniques només incloïen nadons i infants petits en l'operació. L'abast de la mesura es va anar ampliant i hi van incloure joves de fins a disset anys. Les estimacions conservadores suggereixen que almenys deu mil infants alemanys amb discapacitat física i psíquica van morir com a resultat del Programa d'eutanàsia infantil durant els anys de guerra.

Persones sordes durant l'Holocaust

Durant el règim nazi, milers de persones amb sordesa foren assassinades o empresonades en camps de concentració i sotmeses a una esterilització forçosa amb l'esperança que la discapacitat desaparegués en les futures generacions àries.

La història també conté en les seves pàgines testimonis de persones sordcegues víctimes de l'Holocaust.

Tot i que els estudis presenten diverses xifres, sembla que al voltant de disset mil ciutadans alemanys sords foren esterilitzats entre el 1933 i el 1945, i s'estima que prop de dos mil infants sords foren assassinats amb una injecció letal o per mitjà de la fam.

Les persones sordes foren identificades pel règim amb el color blau turquesa i duïen també una insígnia metàl·lica en forma de triangle invertit amb la inscripció *Taubstummen*, 'sordmut', terme incorrecte i pejoratiu que en alemany també es podria entendre com a 'ximple i mut'.²

Des de llavors, el color blau turquesa recorda el patiment i la lluita de la comunitat sorda pel reconeixement dels drets humans i lingüístics arreu del món i és símbol de resiliència.

Font:

<https://blogs.ucl.ac.uk/library-rnid/2012/11/16/what-happened-to-deaf-people-during-the-holocaust>

<https://www.uvic.ca/humanities/history/assets/docs/Honours%20Thesis%20-%20Wardle%20Allison%202018.pdf>

AKTION T4: AMPLIACIÓ DEL PROGRAMA D'EUTANÀSIA

Els planificadors de «l'eutanàsia» van imaginar ràpidament estendre el programa d'assassinat a pacients adults amb discapacitat que vivien en entorns institucionals. A la tardor del 1939, Adolf Hitler va signar una autorització secreta per a protegir els metges, el personal mèdic i els administradors que participaven en el programa. Els funcionaris del programa van anomenar-la de manera secreta T4. Aquest nom en clau prové de l'adreça postal de l'oficina de coordinació del programa a Berlín: Tiergartenstrasse, 4.

Els agents de la T4 van establir sis instal·lacions de gasejament per a adults com a part de l'acció «eutanàsia».

2. EVANS, S. E. (2004). *Forgotten crimes: The Holocaust and people with disabilities*. Chicago: Ivan R. Dee. En: WARDLE, E. (2018). «The incurably sick will be pitilessly segregated»: The Delayed Memorialization of the Deaf and Disabled in Postwar Germany.



Els «experts mèdics» reclutats secretament treballaven en equips de tres persones per a avaluar els formularis dels qui havien d'ésser seleccionats pel programa. El gener del 1940 es van iniciar els primers transports dels seleccionats cap a les instal·lacions centrals de gasejament per a assassinar-los. Les famílies o els tutors de les víctimes rebien una urna amb les cendres, juntament amb un certificat de defunció i un altre document que indicava una causa fictícia i la data de la mort.

Com que el programa era secret, els planificadors i funcionaris de la T4 van prendre mesures per a dissimular-ne els dissenys mortals. Tot i que els metges i els administradors institucionals van falsificar els registres oficials en tots els casos per a indicar que les víctimes s'havien mort per causes naturals, el Programa d'eutanàsia es va convertir ràpidament en un secret obert. N'hi havia un ampli coneixement públic. Es van produir protestes privades i públiques contra els assassinats, especialment de membres del clergat alemany. En vista del coneixement públic generalitzat i de les protestes públiques i privades, Hitler va ordenar d'aturar el Programa d'eutanàsia a finals d'agost del 1941. Segons els càlculs interns de la mateixa T4, el programa va comportar la mort de 70.273 persones amb discapacitat mental i física institucionalitzades a les sis instal·lacions de gasejament entre el gener del 1940 i l'agost del 1941. Però la suposada crida a l'aturada de la T4 només va tenir efecte durant uns mesos. L'«eutanàsia» infantil va continuar com abans. L'agost del 1942, es van reprendre els assassinats de la població adulta. L'esforç renovat, més descentralitzat que en la fase inicial de gasejament, es va basar estretament en les exigències regionals, i les autoritats locals van determinar el ritme de l'assassinat. Utilitzant una sobredosi de drogues i una injecció letal, que ja s'utilitzaven amb èxit en l'«eutanàsia» infantil, en aquesta segona fase, com a sistema més encobert de matar, la campanya d'«eutanàsia» es va reprendre en una àmplia gamma d'institucions del Reich. El Programa d'eutanàsia va continuar fins als darrers dies de la Segona Guerra Mundial, ampliant-se per a incloure-hi un ventall cada cop més gran de víctimes, entre les quals pacients geriàtrics, víctimes de bombardejos i treballadors forçats estrangers. Els historiadors calculen que el Programa d'eutanàsia, en totes les seves fases, va comportar la mort de 250.000 individus.

Les persones amb discapacitat també van ésser víctimes de la violència a l'est ocupat pels alemanys (Polònia i l'URSS), on les matances de pacients amb discapacitat van ésser obra de les SS i les forces policials.

LA IMPORTÀNCIA DEL PROGRAMA D'EUTANÀSIA

El Programa d'eutanàsia va representar en molts sentits un assaig per a les polítiques genocides posteriors de l'Alemanya nazi. La direcció nazi va estendre la justificació ideològica concebuda pels autors mèdics per a la destrucció dels «no aptes» a altres categories d'enemics biològics percebuts, sobretot als jueus i els gitanos.

El terme *eutanàsia* significa literalment 'bona mort'. Habitualment es refereix al dret que correspon a les persones que compleixen els requisits legalment establerts de sol·licitar i rebre l'ajuda necessària per a morir dignament, juntament amb el procediment que s'ha de dur a terme per a aplicar-lo i garantir-lo. Però en el context del nazisme *eutanàsia* va esdevenir un eufemisme per a encobrir el programa d'assassinat sistemàtic de les persones amb discapacitat mental, física i sensorial.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)

Els planificadors de la «solució final» van demanar prestats la cambra de gas i els crematoris, dissenyats específicament per a la campanya T4, per a assassinar jueus a l'Europa ocupada pels alemanys. El personal de la T4 que s'havia mostrat fiable en aquest primer programa d'assassinat massiu figura de manera destacada entre el personal alemany destinat als centres d'assassinat de l'Operació Reinhard de Belzec, Sobibor i Treblinka.

Més informació: IHRA Mass Murder of People with Disabilities and the Holocaust (<https://www.holocaustremembrance.com/resources/publications/mass-murder-people-disabilities-and-holocaust>)

2.5.4. COL·LECTIU LGBTI+

Tot i que l'homosexualitat masculina va romandre illegal a l'Alemanya de Weimar d'acord amb l'article 175 del Codi penal, els activistes alemanys pels drets dels homosexuals es van convertir en líders mundials en els esforços per reformar les actituds socials que condemnaven l'homosexualitat. Però un cop els nazis van arribar al poder, el 1933, es va intensificar de nou la persecució dels homosexuals, que comprenia des de la dissolució d'organitzacions homosexuals fins a l'internament en camps de concentració. La raó principal de la persecució fou que per llur condició no contribuïen al creixement desitjat de la «població ària» i es considerava que corrompien la cultura i els valors alemanys. Entre el 1933 i el 1945, es calcula que cent mil homes van ésser arrestats per haver violat la llei contra l'homosexualitat de l'Alemanya nazi. D'aquests, aproximadament cinquanta mil van ésser condemnats a presó. Es calcula que entre cinc mil i quinze mil homes van ésser enviats amb càrrecs similars als camps de concentració, on un nombre desconegut d'ells va morir.

El líder de les SS, Heinrich Himmler, va dirigir en persona la creixent persecució dels homosexuals al Tercer Reich. Les dones homosexuals no eren considerades una amenaça per a les polítiques racials nazis i, generalment, no eren objecte de persecució. De la mateixa manera, els líders nazis no es



dirigien generalment a homosexuals no alemanys, tret que fossin actius amb parelles alemanyes. En la majoria dels casos, estaven disposats a acceptar els homosexuals en la «comunitat racial» sempre que es tornessin «conscients racialment» i no actuessin d'acord amb llur inclinació natural.

Una de les vies de supervivència disponibles per a alguns homosexuals era la castració, que alguns funcionaris de la justícia criminal defensaven com una forma de «guarir» la «desviació sexual». Els homosexuals reclosos en centres penals o camps de concentració podien acceptar la castració a canvi de condemnes més baixes. Més tard, els jutges i els funcionaris de les SS del camp podien ordenar la castració d'un pres homosexual sense el seu consentiment. Els nazis interessats a trobar una «guarició» de l'homosexualitat van ampliar aquest programa per a incloure-hi experimentacions mèdiques en presos homosexuals dels camps de concentració. Aquests experiments van provocar malalties, mutilacions i fins i tot morts, i no van aportar cap coneixement científic. No es tenen dades sobre el nombre d'homosexuals que van morir als camps. Els principals estudiosos calculen que la taxa de mortalitat va ésser del 65%.

Després de la guerra, els aliats van optar per no suprimir l'article 175 modificat pels nazis. Ni ells ni els nous estats alemanys ni Àustria van reconèixer els presos homosexuals com a víctimes dels nazis, un estatus essencial per a obtenir la qualificació per a la reparació. De fet, molts homes gais van continuar complint la pena de presó. No fou fins als anys vuitanta que foren considerats víctimes. L'article 175, tot i que es va modificar, no es va abolir del tot fins al 1994.

2.6. LES DONES DURANT L'HOLOCAUST³

INTRODUCCIÓ

Tot i que les experiències de les dones durant l'Holocaust no eren del tot diferents de les dels homes, seria fals i enganyós afirmar que eren idèntiques. Hi va haver molts casos en què el calvari d'un individu es va conformar segons el seu gènere. Només comprenent allò que era exclusiu per a les dones i allò que era exclusiu per als homes, es pot oferir un relat complet del que va passar.

És important de subratllar que, des del punt de vista dels nazis, cap jueu no tenia un lloc al Reich alemany i, a partir d'una determinada etapa de la guerra, tots estaven destinats a morir. No obstant això, tot i que es van dictar edictes nazis contra tots els jueus i tots els jueus tenien el mateix destí final, com conclou Mary Felstiner, «al llarg de les etapes cap a l'extinció [...] cada gènere va viure el seu propi viatge».

DONES DURANT L'HOLOCAUST - DETERMINACIÓ

El deteriorament constant de les condicions de vida de les dones, la fugida dels homes cap a l'est després de la invasió de Polònia, llur reclutament a l'atzar per a treballs forçats i la consegüent por de sortir al carrer van fer que s'ampliés l'esfera d'activitat de les dones i augmentés llur paper dins de la família. De resultes d'això, les dones van ésser les primeres que es van veu-

3. Aquest apartat es basa en el document «Las mujeres y el Holocausto: valentía y compasión», guia d'estudi elaborada pel Programa de divulgació sobre l'Holocaust i les Nacions Unides.



Font: United States Holocaust Memorial Museum (USHMM)



re forçades a afrontar un enfilall de problemes i dificultats, com la fam. Als guetos i els amagatalls, on els jueus encara mantenien la unitat familiar, els membres de la família van patir una fam terrible.

Algunes dones i nenes van arriscar la vida fent contraban de queviures. Les mares es van veure obligades a sortir-se'n amb racionaments miserables i a fer front al dilema de com dividir els aliments entre els membres de la família. Moltes mares es van privar d'aliments per protegir els fills.

«L'historiador del futur haurà de dedicar una pàgina apropiada al paper de les dones jueves en la guerra. La dona ocuparà una pàgina important en la història dels jueus per la seva valentia i la seva fortalesa. Gràcies a ella, milers de famílies han aconseguit sobreposar-se al terror dels temps.» (Emanuel Ringelblum, *Notes del gueto de Varsòvia*)



Font: <https://jwa.org/encyclopedia/article/women-in-holocaust>. Foto: Yad Vashem.

DONES DURANT L'HOLOCAUST - DEDICACIÓ

Forçades a treballar, van ésser preses de gran ansietat mentre els fills romien sols a casa, sota l'amenaça constant de les violacions al domicili.

L'Holocaust i la persecució nazi van ésser uns fets catastròfics per a totes les famílies, especialment per a les famílies jueves i gitanes, la majoria de les quals no van sobreviure a les batudes, l'empresonament, la deportació i els camps de concentració.

La capacitat d'adaptació i improvisació de les dones i llur valentia es compten entre els fenòmens notables de l'Holocaust.

Irena Liebman, nascuda a Lodz (Polònia) el 1925, va escriure com a part del seu testimoni per al Yad Vashem: «De quina font màgica va treure força la meua mare per a fer tot això? Va haver de tenir una gran força, una força oculta, la força de l'amor, la força d'una voluntat fèrria, per a resistir i vetllar per nosaltres».



Font: <https://jwa.org/encyclopedia/article/women-in-holocaust>. Foto: Yad Vashem.

DONES DURANT L'HOLOCAUST - LIDERATGE

Hannah Szennes va ésser una jueva hongaresa, membre d'un grup de paracaidistes enviats des de Palestina en missió de rescat a l'Europa ocupada pels nazis. Els nazis la van capturar en travessar la frontera d'Hongria el 1944 i la van torturar. Després, un escamot d'afusellament la va executar.

Hannah va ésser una de les moltes dones que van assumir una funció de líders exercida tradicionalment per homes. Aquestes dones van servir d'exemple per a llurs comunitats i els van donar fortalesa i esperança quan més falta els feien.

Van encapçalar grups comunitaris i socials, van dirigir menjadors populars i llars d'infants i van proporcionar alè a homes, dones i nens en les dificultats quotidianes.

Si bé molt poques dones van poder sumar-se a les files dels Judenräte en el gueto, a Eslovàquia Gisi Fleischmann va ésser acceptada com a membre del *Judenrat*, pràcticament tot constituït per homes. Segons el professor Yehuda Bauer, del Yad Vashem, Gisi va encapçalar un grup clandestí del Judenrat eslovac i va participar en els esforços per treure d'Eslovàquia el major nombre possible de jueus.



Rachel Rudniziki es va unir a un grup de partisans que operaven als boscos de Rudniki (Lituània).
Font: <https://jwa.org/encyclopedia/article/women-in-holocaust>. Foto: Yad Vashem.



DONES DURANT L'HOLOCAUST - VALENTIA

Moltes dones van donar mostres de gran valentia durant l'Holocaust, entre les quals hi havia les que assumien grans riscos per a ajudar altres persones, feien contraban de queviures, feien de missatgeres i desafiaven les lleis, les disposicions i la ideologia nazis.

Sota la dominació nazi, de vegades les dones es van beneficiar dels estereotips perpetuats per la ideologia nazi, que relegava les dones a l'àmbit de la cura dels nens, la llar i la religió. En certs casos, l'estereotip encara vigent de la dona passiva, confinada a la llar i sota l'autoritat del seu marit va afavorir que els nazis no sospitessin immediatament que duïen a terme activitats «subversives» que no encaixaven amb aquests cànons. A més, com que les dones jueves solien mantenir més contacte amb els veïns no jueus i, per tant, estaven una mica més familiaritzades amb els costums cristians, els fou més fàcil d'assumir una identitat falsa. Per aquestes i per altres raons, les dones van poder oposar resistència als nazis d'una manera diferent de la dels homes, tant en el pla espiritual com en el físic.

Les dones van exercir una funció important en diverses activitats de resistència, especialment les dones afiliades als moviments de les joventuts socialistes, comunistes i nacionalistes. A Polònia, les dones van actuar de missatgers que transmetien informació als guetos. Moltes dones van escapar als boscos de l'est de Polònia i la Unió Soviètica i van prestar servei en unitats partisans armades. Les dones fins i tot van exercir un paper important en la resistència francesa (i francojueva), com també serà el cas de moltes de les dones republicanes catalanes i espanyoles exiliades a França.

Algunes dones van sobreviure a l'Holocaust i a la persecució nazi i van poder explicar històries extraordinàries d'heroisme, determinació i valentia. No obstant això, la majoria van ésser assassinades pels nazis. Les històries de resistència s'han convertit en llur llegat.



Font: Yad Vashem

ROZA ROBOTA (1921-1945) ACTIVISTA CLANDESTINA JUEVA A AUSCHWITZ

Nascuda a Ciechanow (Polònia), era membre del moviment clandestí sionista Ha-Shomer ha-Tsa'ir de la ciutat. El 1942 Robota va ésser deportada a Auschwitz des de Ciechanow. Va ésser una de les primeres recluses del camp de les dones de Birkenau. El 1943 es va establir un grup clandestí jueu a Auschwitz. Robota es va unir ràpidament al grup i va sol·licitar el suport de moltes dones recluses.

El 1944, Robota va ajudar a introduir petites quantitats d'explosius al camp de la fàbrica de municions on treballava. Els va donar als moviments clandestins d'Auschwitz I i als homes dels Sonderkommandos que treballaven als crematoris de Birkenau. L'octubre d'aquell any, els Sonderkommandos es van revoltar. Durant la investigació del motí, Robota i altres tres joves de la fàbrica van ésser arrestades. Robota era l'única que tenia informació útil sobre la resistència, els seus membres principals i el seu funcionament, però, malgrat les tortures que se li van infligir, no va donar un sol nom.

El 6 de gener de 1945, poques setmanes abans que Auschwitz fos evacuat, Robota i tres companyes més foren penjades.



DONES DURANT L'HOLOCAUST - FORÇA DE VOLUNTAT

El que va ajudar moltes dones a sobreviure a l'Holocaust i reconstruir llur vida va ésser una combinació de circumstàncies i força de voluntat. La majoria de supervivents ho va perdre tot durant la guerra: les famílies i llars, les comunitats, els béns i professions, la llengua i la cultura. Els joves es van veure privats de la infància, educació i esperança. Van perdre la fe en les persones i en el món. Encara que semblaria més comprensible enfonsar-se en el sentiment de pèrdua i en la tristesa que reunir la força de voluntat per a seguir endavant, molts supervivents ho van fer. Van optar per formar noves famílies, estudiar noves carreres i reaprendre a estimar i ésser feliços, generalment en altres països.

Algunes dones que van sobreviure a l'Holocaust van tenir després una vida plena d'èxits i fama com a artistes, escriptores, actrius, científiques, filòsofes i polítiques. És el cas de l'advocada i política Simone Veil, deportada a disset anys d'edat a Auschwitz i més tard a Bergen-Belsen. Veil va arribar a ésser una de les figures polítiques més estimades de França. Va exercir diversos càrrecs en el Govern, inclòs el de ministra de Salut, va ésser presidenta del primer Parlament Europeu i és una de les poques dones que ha estat admesa a la prestigiosa Acadèmia Francesa.



Font: <http://www.barceloninsdeportats.org/index.html>

MERCÈ NÚÑEZ TARGA (1911-1986)

Va néixer a Barcelona. Ben aviat va destacar pel seu afany d'independència, cursant estudis administratius i vinculant-se a organitzacions culturals i esportives. Va treballar al consolat de Xile a Barcelona fins al desembre del 1936 i va arribar a ésser secretària de Pablo Neruda.

Es va afiliar a les Joventuts Socialistes Unificades (JSU) i, més endavant, al PSUC. A finals del mes de gener del 1939, la direcció del Partit Comunista li va encomanar la reorganització del partit a la Corunya.

El 10 de novembre de 1939 fou detinguda i traslladada a la presó de dones de Betanzos i, més tard, a la presó de Ventas, a Madrid. Per un error burocràtic, el 21 de gener de 1942 va ésser posada en llibertat provisional i al setembre va decidir fugir a França. Fou detinguda per la policia francesa el 7 de setembre i internada al camp d'Argelers (Rosselló).

El gener del 1943 es va incorporar a la Resistència Francesa com a dona activa de la Cinquena Agrupació de Guerrillers Espanyols del Departament de l'Aude i va actuar com a enllaç amb el pseudònim de Paquita Colomer.

Mercedes fou detinguda el 25 de maig de 1944 i conduïda al Fort de Romainville. El 14 de juny de 1944 fou deportada a Ravensbrück. Al cap de poc temps, el 21 de juliol de 1944, fou enviada al Kommando Hasag, prop de Leipzig, on va ésser alliberada.

El 27 de juliol de 1945, va ésser un dels vint-i-set testimonis de l'acusació en el judici incoat contra René Bach, el seu torturador de la Gestapo, que va acabar condemnat a mort i afusellat el mes de setembre del mateix any.

Mercedes va rebre diverses condecoracions del govern francès per la seva tasca a la Resistència.

L'any 1975, Mercedes i el seu company Medardo retornaren a Espanya per mantenir el compromís de militància i preparar les primeres eleccions democràtiques, del 1977. En paral·lel, començà la seva tasca de difusió, amb conferències en col·legis i instituts de Galícia i Catalunya i amb la participació en xerrades i debats radiofònics i televisius. Tampoc no hi va mancar l'aportació del seu testimoni a la premsa escrita.



DONES DURANT L'HOLOCAUST - COMPASSIÓ - JUSTOS ENTRE LES NACIONS

«Qui salva una vida és com si salvés un món sencer.» (Miqnà, Sanedrí 4:5)

Les actituds cap als jueus durant l'Holocaust van oscil·lar entre la indiferència i l'hostilitat. La majoria de persones es van limitar a observar mentre es congregaven i s'assassinaven llurs antics veïns; algunes persones van col·laborar amb els perpetradors; moltes altres es van apropiar de l'expropiació dels béns dels jueus. No obstant això, en un món caracteritzat pel col·lapse moral total, hi va haver una petita minoria que va mantenir un grau extraordinari de compassió en defensa dels valors humans.

El 1953, la Knesset, el parlament israelià, va aprovar una llei que creava el Yad Vashem com a autoritat commemorativa dels màrtirs i herois del país. Entre les seves tasques s'inclouia commemorar els sis milions de jueus assassinats pels nazis i llurs col·laboradors durant l'Holocaust, retre homenatge a aquells combatents de la resistència jueva i honrar aquells «gentils nobles i altruistes que van arriscar la vida per salvar jueus». El títol de just entre les nacions prové de la tradició jueva que descriu els no jueus que ajudaven el poble jueu en temps de necessitat. El preu que aquestes persones van haver de pagar per llur acció de rescat va oscil·lar entre l'enviament al camp de concentració i l'execució. Pertot arreu hi havia anuncis que advertien la població que no prestés ajuda als jueus. Molts dels qui van donar refugi a jueus van haver de renunciar a llur vida normal, iniciar una existència «clandestina», per por fins i tot de llurs veïns i amics, i acceptar una vida regida per la por d'ésser denunciats i detinguts. La majoria eren persones comunes i corrents. Alguns van actuar moguts per conviccions polítiques, ideològiques o religioses; altres no eren particularment idealistes, sinó éssers humans a qui preocupava la sort de les persones de llur entorn.

En molts casos llur propòsit mai no era convertir-se en rescatadors ni estaven en absolut preparats per a prendre una decisió tan transcendental. Eren persones comunes, i és precisament per això pel que llur humanitat commou i serveix de model. Hi havia persones de procedències diverses. Hi havia cristians de totes les confessions, a més de musulmans i ateu. Alguns dels justos eren diplomàtics d'alt rang que utilitzaven llur posició per aconseguir papers falsos per als jueus, mentre que d'altres eren camperols que amagaven jueus en llur propietat. També hi hagué persones que van ajudar-los a escapar del territori ocupat pels nazis cap a una zona menys perillosa. Finalment, alguns van salvar nens després que llurs pares haguessin estat portats a camps de concentració o assassinats.

Actualment el nombre de justos entre les nacions és de 27.712, entre persones i grups, de cinquanta-un països. Els països amb més nombre de justos són Polònia, Holanda i França.

Més de la meitat són dones.



Font: Yad Vashem

CONCEPCIÓN FAYA (1905-1979) JUSTA ENTRE LES NACIONS

Concepción Faya (Blásquez de cognom de soltera) va néixer a Múrcia el 1905. El 1926 va anar a viure a Pàmies (Arieja), on es va casar i va tenir quatre fills. Quan va esclatar la Guerra Civil a Espanya, tota la seva família va tornar a la seva terra natal. El seu espòs es va unir a l'Exèrcit Republicà i va morir a la guerra. Concepción va tornar a França en acabar la Guerra Civil.

Quan va començar la Segona Guerra Mundial a França, Concepción va ésser internada al camp de Ribesaltes (Rosselló) juntament amb altres ciutadans espanyols. Va romandre-hi fins al novembre del 1942, quan va ésser transferida al camp de detenció de Gurs. Mentre era a Gurs, va conèixer una família jueva: Elise Mizrahi i els seus dos fills, Gisèle i Jacques. El marit d'Elise havia estat arrestat per la policia francesa el juliol del 1942 a la seva casa de París i enviat a l'est, d'on mai no va tornar.

Concepción va ésser alliberada de Gurs el maig del 1943 i Elise i els seus fills van ésser alliberats poc després. No obstant això, llur vida corria perill i Elise va decidir posar-se en contacte amb Concepción i demanar-li ajuda. Ella els va acollir immediatament a casa seva. Més tard, Elise va demanar a Concepción que acollís els seus dos nebots de París, Maurici i Régine Bru. Concepción ho va acceptar immediatament: va viatjar a París per portar els nens a un lloc segur.

El març del 1944, Elise va donar a llum el seu tercer fill, Michel. Ara hi havia onze persones vivint en el petit apartament de Concepción, sis de les quals amb identitats falses. Concepción va presentar els nens Mizrahi al veïnat com els seus nebots de París. Tots assistien a l'església cada diumenge per evitar sospites. La família Mizrahi es va quedar amb Concepción fins a l'alliberament. Al llarg de la seva estada amb ella, Concepción mai no va dubtar a ajudar la seva amiga, tot i el gran perill que ella i els seus quatre fills corrien. Més tard, Maurici i Régine van testificar: «Concepción era una dona tranquil·la, meravellosa i valenta, a qui devem les nostres vides».

El 25 de maig de 2011, el Yad Vashem va reconèixer Concepción Faya (Blásquez) com a justa entre les nacions.

2.7. L'ESTAT ESPANYOL FRANQUISTA I L'HOLOCAUST

Per a comprendre bé la relació que va tenir l'Estat espanyol amb l'Holocaust i amb els jueus en general, és fonamental fer una petita introducció de qui eren els jueus que hi havia a Espanya en l'inici del nazisme i quines van ésser posteriorment les actituds de l'Espanya de Franco cap a ells. També cal puntualitzar que la relació de l'Espanya franquista amb l'Alemanya nazi no va ésser sempre la mateixa. La posició d'Espanya va ésser molt clarament pro nazi els primers anys. Fins i tot va canviar el seu estat a país no bel·ligerant i, per tant, en certa mesura, col·laborador del règim nazi.

A principis del 1943 va tornar cap a la neutralitat i va acabar fent un clar gir cap als aliats. Aquestes polítiques condicionaran directament la seva relació amb la població jueva.

LA POBLACIÓ JUEVA A L'ESTAT ESPANYOL (1840-1945)

El primer grup de jueus va arribar el 1868 amb la nova constitució espanyola, que permetia la llibertat de creença, tot i que l'edicta del 1492 no es va derogar fins al 1992 i els descendents dels jueus expulsats no han estat reconeguts com a espanyols fins al 2015.



Altres fets que produeixen arribades de jueus van ésser els pogroms de la Rússia tsarista a la fi del segle XIX i principis del segle XX, el final de la Primera Guerra Mundial, el Decret de Primo de Rivera del 1924 que garantia la ciutadania als espanyols protegits o llurs descendents que haguessin estat en algun moment registrats en les ambaixades espanyoles.

L'última gran onada d'immigració arriba a causa del nazisme, a partir del 1933. Es tracta especialment de jueus d'origen alemany i polonès, jueus que vindran a participar en l'Olimpíada Popular i que es quedaran a lluitar per la República, i, finalment, els jueus soviètics i els jueus que van venir amb les Brigades Internacionals a lluitar a favor de la República.

La Guerra Civil provocarà que molts d'aquests jueus, per por, tornin a llur país d'origen, si és possible o, si no, marxin a França o Holanda, que és el cas de la majoria. Els que puguin provar que no van tenir afinitat amb la República podran tornar quan esclati la Segona Guerra Mundial. La majoria es convertiran al catolicisme per no tenir problemes i necessitaran avals de persones del règim. El mateix passarà amb aquelles famílies jueves que van arribar a l'Estat fugint del nazisme i que s'hi van quedar durant la Guerra Civil.

Des del 1938, els jueus, juntament amb els bolxevics, els maçons i els separatistes, seran considerats enemics del règim, de manera que patiran atacs antisemites i l'obligació de contribuir econòmicament a la denominada *causa nacional*.

General Queipo de Llano (1936): «El judaísmo internacional sostiene el Gobierno Republicano». «Nuestra lucha no es una guerra civil, sino una guerra para la civilización occidental contra el mundo judío».

General López Pinto (1938): «Los judíos y los judíos camuflados y los masones deben ser destruidos sin piedad».

El febrer del 1940, ja després de la Guerra Civil, la Direcció General de Seguretat dicta una ordre d'expulsió dels jueus d'origen alemany, la qual provocarà empresonaments en camps de concentració franquista, com Miranda de Ebro, o en presons, o bé expulsions. Fins i tot s'han conegut casos de suïcidi, com el del matrimoni Heinemann, residents a Mallorca.

Més tard, el 5 de maig de 1941, la mateixa direcció general enviarà la circular núm. 11 a tots els governadors civils per a la confecció de l'anomenat *Arxiu judaic*, per al control especialment dels jueus d'origen sefardita. Molts d'ells també van acabar en camps de concentració franquista. En aquest cas, els xuetes també van formar part d'aquests arxius, encara que finalment no van ésser empresonats ni expulsats.

Finalment, aquells que van restar a la zona republicana i que van lluitar a favor de la República, en llur marxa cap a l'exili a França, igual que els re-



publicans, primer van ésser internats en camps francesos, com Ribesaltes o Gurs, però més tard van ésser deportats a Drancy i d'allí als camps de la mort, especialment a Auschwitz, encara que haguessin nascut a l'Estat espanyol.

Exemples

Teller	Maurice	15.06.1921	Barcelona	Drancy	Auschwitz	07.09.1942
Toros	Isidore	03.03.1917	Barcelona	Drancy	Auschwitz	22.06.1942
Valero	Zelda	1872	Barcelona	Drancy	Auschwitz	31.07.1944
Wajnrit	Maurice	04.03.1935	Barcelona	Drancy	Auschwitz	17.08.1942

Font: Marta Simó

JUEUS SEFARDITES FORA DE L'ESTAT ESPANYOL

Tot i el decret del 20 de desembre de 1924, que permetia d'obtenir la ciutadania espanyola als qui havien estat protegits espanyols o descendents d'aquests, la realitat és que dels més de 150.000 jueus sefardites menys de 5.500 van ésser naturalitzats.

1921

Oficina de Relacions Culturals de la Comunitat dels Balcans:

Representant a Romania:

«No debe olvidarse que dentro de cada israelita existe un ser ávido de beneficiarse a cuenta de sus semejantes y que su irrupción en España significaría el traslado a sus manos de toda o casi nuestra riqueza».

1924

**Reial Decret. Fins al 31 de desembre de 1930
Només 4.000 sefardites**

«[...] Por el que se otorga la ciudadanía española a los antiguos protegidos españoles o descendientes de estos, y en general individuos pertenecientes a familias de origen español que en alguna ocasión han sido inscritos en Registros españoles».

24 DE GENER DE 1930 – REIAL ORDRE CIRCULAR RESERVADA

- No és prudent fomentar la immigració sefardita a Espanya.
- Per conveniència política calia mantenir a l'estranger els nuclis actuals de naturalitzats per a utilitzar-los en benefici de la influència hispànica i de l'increment de les relacions intel·lectuals i comercials.
- No s'aconsella de crear nuclis d'israelites a Espanya, ja que «*constituyen, como es de costumbre, en el seno de la misma, una verdadera organización peculiar, con fines propios y riesgo de perturbar el funcionamiento normal de nuestras Instituciones económicas, comerciales, etc.*».
- Aconsellava només de facilitar el viatge als qui vinguessin amb caràcter transitori i informar-se molt bé dels antecedents i les circumstàncies d'aquells que volien venir, «tot dificultant de manera discreta» el propòsit dels qui tinguessin la intenció d'instal·lar-se a l'Estat espanyol.
- Calia estar vigilants per a evitar l'ingrés d'agents de propaganda bolxevic.



D'altra banda, la política del govern franquista cap a aquest grup va ésser, al principi, de no acceptar-los, ja que se'ls considerava simpatitzants de la causa republicana, per la qual cosa les ordres eren de no concedir-los la nacionalitat espanyola i, sobretot, de fer el possible perquè no poguessin venir a Espanya. Alguns d'ells, fins i tot, van perdre la nacionalitat perquè havien donat suport a la República. Tot això va provocar que molt pocs sefardites poguessin acollir-se a la possibilitat de repatriació per pertànyer a un país neutral. Encara més, la resposta del govern de Franco a les aplicacions de les lleis antisemites en els territoris ocupats amb població sefardita va ésser de no involucrar-s'hi, d'intervenir-hi únicament per a poder fer-se càrrec de llurs negocis en cas d'arianització i posposar reiteradament la repatriació. De fet, dels quatre mil sefardites que van demanar d'ésser repatriats, la meitat dels quals estaven a França, finalment només vuit-cents van ésser admesos, però en trànsit, no pas per a quedar-se a Espanya.

JUEUS AL PROTECTORAT ESPANYOL DEL MARROC

Els jueus que vivien al Protectorat marroquí van ésser potser els que més sort van tenir, encara que també van patir l'antisemitisme i l'obligació de fer aportacions econòmiques a la causa nacional. Només alguns van rebre un tracte especial, àmpliament explotat després de la guerra per a crear el mite de Franco salvador dels jueus.

JUEUS ESCAPANT DEL NAZISME

Encara que alguns dels jueus que hem considerat espanyols eren en certa manera refugiats, aquest grup el definirem com a persones jueves que, un cop començada la Segona Guerra Mundial, van intentar fugir de l'Europa ocupada a través de l'Espanya de Franco. La majoria havien viscut a Holanda, Bèlgica i França. Segons l'historiador Josep Calvet, prop de quinze mil jueus van travessar la frontera.

Pel que fa a les polítiques i les actituds cap als refugiats jueus, podem distingir tres fases. Convé destacar, però, que la política no va ésser en cap moment d'acollida i refugi, sinó només de trànsit, de manera que aquests refugiats havien de tenir passatge cap a un altre país per a poder passar per l'Estat espanyol.

Primera fase. Del 1939 al 1940, moment en què pràcticament tot aquell que arribava a la frontera amb els documents necessaris podia entrar lliurement i arribar a un port de sortida cap a Palestina o Amèrica, molt sovint també a través de Portugal.

Segona fase. Entre el 1940 i començaments del 1943, els anys que coincideixen amb l'estat de no-belligerància i col·laboració amb el govern nazi, principalment per mitjà de la División Azul i els deu mil treballadors espanyols que van anar a Alemanya. Aquest és un moment que podríem definir com a aleatori i impredecible. Tant es permetia a alguns d'entrar a l'Estat espanyol i quedar-s'hi, com podien ésser reclosos en presons o en camps de concentració franquistes, o bé expulsats, cosa que comportava una mort gairebé segura. Hi va haver casos també de suïcidi: un dels més coneguts va ésser el de Walter Benjamin a Portbou (Alt Empordà).



Tercera fase. Del 1943 al 1944, d'alguna manera es van relaxar les restriccions i va ésser més fàcil poder entrar al país. En aquest moment ja operava a Barcelona una oficina d'ajuda al refugiat de l'American Jewish Joint Distribution Committee, coneguda com a Joint, així com l'Agència Jueva per a Palestina, que va ajudar principalment joves i nens jueus.

Tot i això, cal tenir en compte diverses normes que d'alguna manera entorpien i dificultaven el pas dels refugiats. La primera és l'Ordre 1849, de l'11 de maig de 1939, referent al pas de fronteres i a l'entrada d'estrangers a Espanya.

«Haurà de negar-se el passaport i, si escau, el visat: als qui hagin mantingut una actitud contrària a la Causa Nacional; als qui hagin sostingut relacions comercials amb els rojos; als qui hagin exercit llocs directius en empreses o societats establertes en territori roig, o hagin mantingut relacions amb els rojos, o tinguessin un marcat caràcter jueu; als maçons; als jueus, excepte aquells en qui concorren especials circumstàncies d'amistat amb Espanya i adhesió provada al Movimiento Nacional, i als qui, havent exercit, abans del 17 de juliol de 1936, un lloc de caràcter tècnic a la zona de poder del Gobierno Nacional, s'haguessin absentat d'Espanya fent ostensible llur manca de col·laboració amb el Movimiento.»

Amb l'ocupació nazi a la zona lliure de França, el novembre del 1942, el flux de refugiats es va intensificar i, de la mateixa manera, la política es va tornar més restrictiva. Es podia expulsar qualsevol persona que fos arrestada a cinc quilòmetres de la frontera, però aquesta mesura es va superar ja que es té coneixement de casos de persones arrestades a Càceres, Salamanca o Navarra, a més de cinc quilòmetres de la frontera, que van ésser lliurades de nou a la policia francesa.

El nombre d'expulsats i, sobretot, d'internats en camps en aquesta època va ésser enorme, fet que representacions diplomàtiques de diversos països van denunciar, ja que Espanya, com a presumpte país neutral, no respectava l'article 13 de la Convenció de la Haia, segons el qual un país neutral, si rep presoners de guerra o persones que fugen, els ha de deixar lliures. El principal problema dels jueus era llur estatut d'apàtrides, que els condemnava a no tenir protecció consular.

Finalment, tot i el gir de la política franquista cap al bloc aliat a partir del 1943, s'han trobat casos de jueus que van ésser lliurats a les autoritats alemanyes el juny del 1944.

La necessitat per part del règim franquista d'aparèixer com un país no sols neutral sinó sobretot, a partir de la Guerra Freda, com a règim que havia combatut el comunisme, va provocar una operació de creació del mite de «Franco, salvador de jueus». Les accions d'alguns diplomàtics espanyols, especialment de Sanz Briz a Budapest, van ajudar enormement a difondre aquesta visió.

En realitat, però, pràcticament no van quedar jueus a Espanya. La majoria van emigrar a Palestina o a Amèrica i la major part dels que hi van restar ho van fer encriptats o convertits al catolicisme. De fet, la comunitat jueva a Espanya no torna a créixer fins a finals dels anys cinquanta, amb l'arribada de jueus procedents del Marroc.

EL CAS D'EDUARD HEILBRUNER I LINA LEVI UNA EVIDÈNCIA DE COL-LABORACIÓ AMB EL RÈGIM NAZI

L'octubre del 1940, quatre mesos després que França es rendís a Alemanya, foren deportats 7.500 jueus alemanys de la zona de la Selva Negra cap al camp d'internament de Gurs. Del novembre del 1940 a l'agost del 1942, aproximadament 2.000 jueus van poder ésser alliberats i van aconseguir documentació per a poder deixar França per mar. Tot i així, més de 1.100 hi van morir a causa de les terribles condicions sanitàries del camp. L'agost del 1942 va començar la deportació de jueus de Gurs cap a Auschwitz i Sobibor a través de Drancy. El desembre del 1943, a Gurs hi restaven 48 jueus. El camp es va alliberar l'agost del 1944.

Presentem, de la mà de llur neta, Dory Sontheimer, el cas d'Eduard Heilbruner (Sulzburg, 1876) i Lina Levi (Friburg, 1883), els quals, a pesar d'ésser alliberats del camp de Gurs per a poder marxar cap als Estats Units a través de l'Estat espanyol no van poder obtenir els visats d'entrada, repetidament denegats pel cònsol espanyol a Marsella, i foren finalment deportats des de Drancy el 7 de setembre de 1942 amb el comboi número 29 i assassinats quan van arribar al camp d'Auschwitz-Birkenau.

CRÒNICA D'UN DRAMA, PER DORY SONTHEIMER

La història dels meus avis la vaig conèixer quan, en morir la meva mare l'any 2002, vaig trobar set caixes al seu pis amb documentació que relatava la història familiar entre els anys 1933 i 1945, sota el govern nacionalsocialista de Hitler. El meu pare ja havia mort el 1984. La meva família era alemanya-txeca, d'identitat jueva.

Els meus pares es van conèixer a Barcelona el 1934. El meu pare treballava des del 1929 a Lehmann, una fàbrica de porcellanes, filial de Lehmann Nuremberg, que el meu avi tenia a Barcelona. El meu avi, amb molt bon criteri, en observar l'antisemitisme creixent a Alemanya, havia enviat els seus dos fills, Kurt i Dorel, a Barcelona.

La meva mare, Rosel, amb vint-i-un anys, va ésser acomiadada de la feina l'agost del 1933 per la seva identitat jueva, i va decidir venir a Barcelona, ja que coneixia la germana del meu pare. Kurt i Rosel es van conèixer, es van enamorar i es van casar el 1936, quan ja havia esclatat la Guerra Civil. Dorel va marxar a Tel-Aviv preveient que aquí podia venir un feixisme.

El meu pare ja tenia nacionalitat espanyola el 1936. El 1939, sota el nacionalcatolicisme de Franco, la parella es converteix al catolicisme i es casen amb el ritus catòlic.

Barcelona era ciutat refugi per a ells, i ciutat esperança per a poder treure les seves famílies d'Alemanya i portar-les a Espanya. La persecució i degradació de la comunitat jueva a Alemanya va anar pujant de to des de la pujada de Hitler al poder. Quan va esclatar la Segona Guerra Mundial, les coses es van complicar encara molt més.

Els meus avis paterns i materns buscaven desesperadament la sortida d'Alemanya per a salvar la vida. El meu avi patern, cònsol alemany de Cuba fins al decret de les Lleis de Nuremberg, el setembre del 1935, que el van obligar a dimitir, aconsegueix el 1940 –per la seva condició diplomàtica– el passaport i el visat per a poder anar a viure a Cuba. Els meus avis materns no aconsegueixen passaport ni visat per a ells, però sí per al seu fill Julius, que, el 1939, abans d'esclatar la guerra, pot anar als Estats Units.

El 23 d'octubre de 1940, els meus avis materns són deportats a la França de Vichy, al camp d'internament de Gurs. Les condicions eren deplorables.

Casualment el mateix dia, els meus avis paterns arriben a Barcelona. Aquí reben la notícia de la mort de la seva filla Dorel i de la germana del meu avi per un bombardeig de l'aviació feixista de Mussolini a la ciutat de Tel-Aviv el 9 de setembre de 1940.

Els meus avis paterns només tenien un visat de trànsit de tres dies. Els meus pares aconsegueixen que els estenguin el visat fins al 31 de desembre de 1940 per a, així, poder embarcar des de Bilbao, amb el vaixell *Marquès de Comillas*, cap a l'Havana, on es queden fins al final de la guerra.

Paral·lelament, comença la lluita dels meus pares per treure els meus avis materns de França. Julius intenta des dels EUA aconseguir un afidàvit, que es converteix en la primera opció. Per això, seran traslladats al camp d'internament de Récébédou el març del 1941. Aquest camp, a partir del febrer del 1941, es converteix en un camp hospital per a persones grans i malaltes. Es considerava una institució semi-oberta, que permetia a periodistes i organitzacions benèfiques d'entrar-hi, com a mesura propagandística del règim de Vichy. Serà el 19 del mateix mes, en arribar l'afidàvit per a ells al consolat americà de Marsella, que seran traslladats cap a Marsella: al meu avi al camp d'internament de Les Milles –en unes condicions miserables– i la meva àvia al port de Marsella, on havien habilitat dos hotels per a les dones i els nens. Entre el 1941 i el 1942, el Camp des Milles es va utilitzar com a camp de trànsit per a jueus, principalment homes. Les dones estaven al Centre Bompard, de Marsella, mentre esperaven els visats i autoritzacions per a emigrar. Com que l'emigració es va fer impossible, Les Milles es va convertir més tard en un dels centres previs a la deportació. Al voltant de dos mil dels interns van ésser enviats al camp de Drancy i després van ésser deportats cap a Auschwitz.

En el cas dels meus avis, el visat per a entrar a Amèrica l'havia d'expedir el consolat americà a Marsella. Milers de persones esperaven el visat i la concessió es feia depenent del número que tenien i de la quota que rebia el consolat. La previsió era que els expedirien el visat a finals de maig. Amb aquesta previsió, els meus pares compren bitllets de vaixell des de Bilbao cap a Nova York per al 2 de juny de 1941 i els bitllets de tren fins a Portbou, on els havien d'anar a buscar. Sol·liciten el visat de trànsit, que els és denegat perquè no tenien el visat per a Amèrica. En veure que no arribaven els visats, canvien els bitllets per al 17 de juliol. A principis de juliol de 1941, canvien les ordres des d'Amèrica i el visats s'han d'expedir directament des de Washington. Des d'aquest moment els meus pares veuen amb claredat que els han de portar a Espanya, encara que sigui amb un visat de trànsit, esperant el visat definitiu per a anar als Estats Units. Aquí comença la sorpresa, en veure la negativa del cònsol Vicente Via Ventalló, que és qui l'ha d'atorgar. Des del juliol del 1941 fins al 30 d'agost de 1942, quan van ésser deportats a Auschwitz i assassinats a les cambres de gas tan bon punt hi van arribar, la lluita per aconseguir el visat per a entrar a Espanya es converteix en un autèntic malson. Els meus pares contracten el servei d'un advocat de Barcelona, Manuel Mestres, i d'un altre a Madrid, Guillermo Aladrén, que està en contacte amb el Ministeri d'Afers Exteriors. Els fan escriure cartes obligades d'adhesió al Movimiento Nacional, cartes de recomanació de diverses persones, etc.

Mentre seguien intentant aconseguir el visat de trànsit, veient les reiterades negatives que arribaven del consolat, els meus pares van buscar altres possibles alternatives, entre les quals el trànsit clandestí pels Pirineus. A través de la passant Mège Pascual, la nora de Pere Pascual, de Chez Cardis (Maison Esteva, d'Osseja), amb la qual ja s'havien posat en contacte i a la qual, fins i tot, ja havien pagat. Pel que es veu, en aquesta ocasió Mège havia d'anar a Marsella personalment per a recollir-los i portar-los fins a Osseja, on els amagarien als baixos d'un tren que arribava fins a la frontera espanyola. La meva àvia, però, escriu a la meva mare que els tornin els diners perquè el seu marit no pot caminar. El 30 d'agost de 1942 arriba l'última carta.

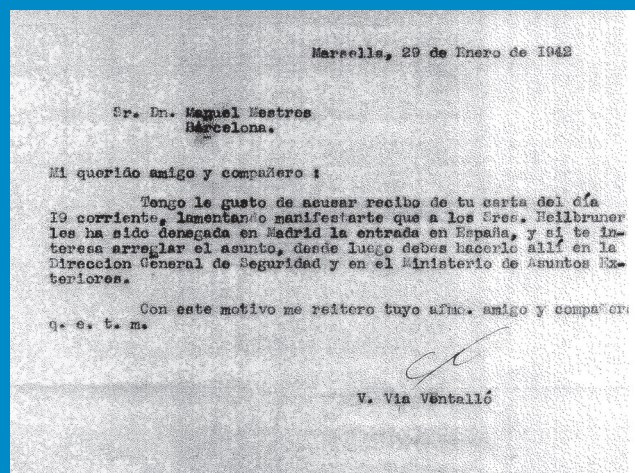
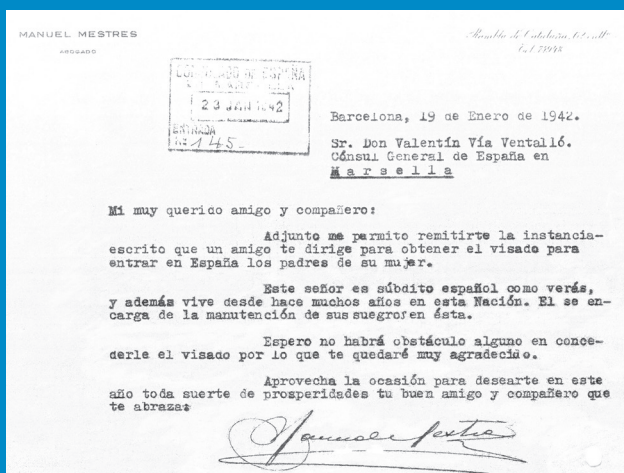
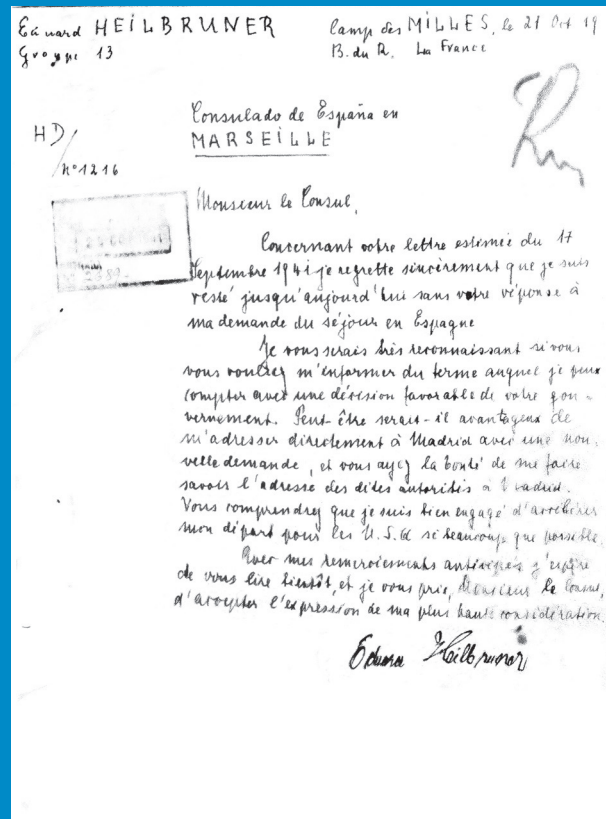
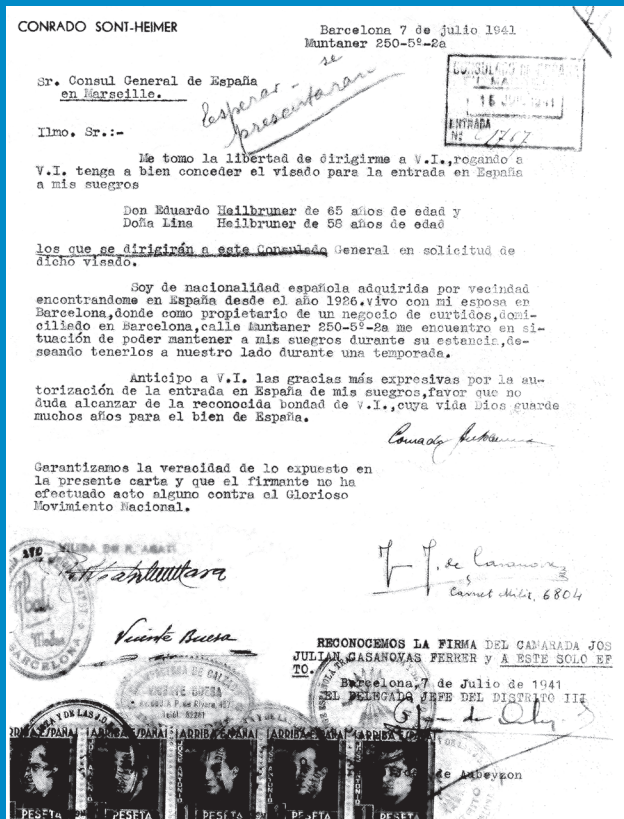
Pocs dies després, la meva mare envia un telegrama al Camp des Milles en què informa els seus pares que Julius ha rebut notícies des de Washington el 3 d'agost i que s'ha de presentar el 7 d'agost per a rebre els visats cap als Estats Units.

Però tot va ésser inútil: el cònsol Valentí Via Ventalló es va negar a atorgar als meus avis el visat, ni tan sols de trànsit, una vegada més.

Més de cinc-cents cartes m'han donat a conèixer la història dramàtica dels meus avis, la posició criminal d'un cònsol que, sabent el que estava passant, es va negar a salvar la vida dels pares d'uns súbdits catòlics i espanyols pel fet que eren jueus.

El que mai no podia pensar aquest cònsol era que una documentació recuperada després de setanta anys demostraria els seus actes.

Igual que es reconeixen els «justos de les nacions», s'haurien de conèixer els actes dels «col·laboradors franquistes amb el règim nazi».





LA PERSECUCIÓ DELS REFUGIATS REPUBLICANS A FRANÇA I A L'ALEMANYA NAZI

Hi va haver una estreta col·laboració entre el règim franquista i el règim de Pétain, el qual va acceptar el control dels exiliats més significats políticament, la prohibició de donar permisos d'emigració o l'autorització per a enviar-los a Alemanya.

De la mateixa manera, a partir d'una llista facilitada pel ministre Ramón Serrano Suñer al govern nazi a França, aquest va poder controlar 636 espanyols.

Aquestes circumstàncies van facilitar les detencions, amb la intervenció de la Gestapo i del servei de la policia espanyola, de diversos espanyols, entre els quals el president de la República Espanyola Manuel Azaña, i l'extradició, entre d'altres, del Molt Honorable President Lluís Companys i de Joan Peiró. Ambdós foren afusellats pel govern franquista.

EL CAS D'ANGULEMA

El 20 d'agost de 1940 un comboi partia cap a Mauthausen amb 927 refugiats des d'Angulema, on hi havia un centre amb més de dos mil interns espanyols, però també portuguesos, tot i que les autoritats alemanyes havien fet reiterades peticions per tal que els espanyols es fessin càrrec d'aquests refugiats i fossin repatriats cap a l'Estat espanyol. Davant el silenci, el 24 d'agost, 477 homes i nois –tres dels quals de nacionalitat portuguesa– van ésser registrats al camp de Mauthausen. Solament en van sobreviure setanta-tres. D'altra banda, 442 dones i nens foren retornats d'Àustria i lliurats a la policia espanyola a Irun l'1 de setembre.

LA LLUITA PER LA MEMÒRIA DELS DEPORTATS A L'ESTAT ESPANYOL

Neus Català i Pallejà, nascuda el 6 d'octubre de 1915 als Guiamets (Priorat), fou detinguda juntament amb el seu marit l'11 de novembre de 1943 a Turnac, on estaven exiliats. Fou deportada des de Compiègne a Ravensbrück el 3 de febrer de 1944 i, més tard, al camp de Holleischen, d'on fou alliberada. Repatriada a França, va seguir la seva lluita contra el franquisme. Paral·lelament, va participar en la fundació del Comitè Internacional de Ravensbrück i en fou la representant espanyola. El 2005 va fundar l'Amical de Ravensbrück, de la qual fou presidenta fins al 2008. Va lluitar incansablement per la memòria de les dones deportades, sobretot a partir de l'obtenció de diversos reconeixements: el 2005, quan li fou concedida la Creu de Sant Jordi, el 2006, que fou elegida Catalana de l'Any i, sobretot, el 2015, any del seu centenari, en què es va convertir en símbol de la memòria a Catalunya de la dona republicana, resistent i víctima de la deportació. Va morir el 13 d'abril de 2019 al seu poble natal.

Montserrat Roig va publicar l'any 1977 *Els catalans als camps nazis*, llibre pioner i de referència sobre la deportació als camps nazis. Durant tres anys, en què Franco encara era viu, es va dedicar a entrevistar testimonis de la deportació. Ella mateixa va confessar al pròleg que no sabia res dels camps de concentració nazis. Tot i que no tothom va voler donar el seu testimoni, va poder-ne recollir quaranta-un. Malgrat que qualsevol obra s'ha d'analitzar amb objectivitat, aquesta és una obra cabdal per a comprendre el que significa la memòria de la deportació al nostre país.



LA DIVISIÓ AZUL – ENCONTRE AMB L'HOLOCAUST

L'endemà de l'anunci de la invasió alemanya de l'URSS, el 23 de juny de 1941, els ministres de Franco, sota la seva presidència, van prendre la decisió d'enviar un contingent de tropes a l'est per a lluitar contra la Unió Soviètica. Seria una divisió d'infanteria formada per voluntaris, però sota el comandament de l'exèrcit. Aquesta divisió va ésser ràpidament batejada com a División Azul (DA). A més d'aquesta divisió, també s'oferia un esquadró integrat exclusivament per militars professionals.

La DA es va integrar en la 250 Divisió de la Wehrmacht després de jurar absoluta obediència al cap de l'exèrcit alemany, Adolf Hitler, i amb aquest, a la seva política genocida.

«No hay ninguna necesidad de castigar a los miembros de la Wehrmacht por los crímenes cometidos contra los enemigos civiles, incluso si fuese un crimen militar.»

«El Bolchevismo es un enemigo implacable [...]. Esta lucha requiere el uso de medios crueles y determinantes contra los propagandistas bolcheviques, partisanos, saboteadores y judíos [...]. El destino de todos ellos será la ejecución.»

L'aventura de la DA va portar els soldats espanyols a experimentar un contacte proper amb el Tercer Reich, així com amb l'exèrcit alemany i les dures condicions del front oriental, tot i que la unitat espanyola va estar destinada a zones relativament estàtiques i tranquil·les: el front nord, primer en la línia de Novgorod i, més tard, en el flanc sud del cercol de Leningrad. Oficials i soldats van poder conèixer de prop aspectes de la societat del Tercer Reich i moltes de les facetes de la guerra d'extermini que l'Alemanya nazi i els seus aliats menaven en territori soviètic.

«La repulsa alemana por la raza enemiga de la civilización occidental se manifiesta incluso prohibiéndoles a los judíos marchar por las aceras de la zona ocupada. Algunas de estas medidas pueden parecer a nuestros temperamentos españoles extremadas. Pero es que, como he comentado, en España no existe problema judío. Los Reyes Católicos lo zanjaron decretando la expulsión.»

(Jesús Revuelta Imaz, divisionari. Diari *Amanecer*, 29 de maig de 1942)

«El aspecto de Grodno era completamente distinto de lo que hasta entonces habíamos visto [...]. Por las calles vimos a los hebreos, que constituyen la gran mayoría de esta y otras poblaciones. Todos llevaban su estrella de paño en el pecho. Así los habíamos de encontrar en adelante, sin más diferencia que la del color del paño y la de llevar la estrella, bien en el pecho, bien en la espalda, ya en ambos sitios a la vez, según las poblaciones. Los judíos de Grodno, por su aspecto de pobreza y sordidez, pueden contarse entre los más repugnantes que vimos.»

(Martínez Esparza, 1943)



LA RUTA DE LES RATES – TAMBÉ A TRAVÉS DE L'ESTAT ESPANYOL

Finalment, cal destacar la política de l'Espanya de Franco amb els criminals nazis, l'anomenada *Ruta de les Rates*. El 1944, arriben a l'Estat espanyol 1.100 oficials del Reich. El 1944, d'acord amb els aliats, hi havia a Espanya 2.000 «alemanys indesitjables», dels quals només 265 van ésser extradits. Molts d'ells es van quedar a viure a Espanya fins a la mort, com és el cas de Leon Degrelle, membre de les Waffen-SS de Bèlgica.

2.8. RECOMANACIONS PER A L'ENSENYAMENT SOBRE L'HOLOCAUST

2.8.1. PER QUÈ CAL ENSENYAR SOBRE L'HOLOCAUST?

A més de dotar els estudiants de coneixements sobre un esdeveniment que fonamentalment desafia els valors humans, aprendre sobre l'Holocaust ofereix als estudiants l'oportunitat de comprendre alguns dels mecanismes i processos que condueixen al genocidi i a les decisions que es prenen per a accelerar, acceptar o resistir el procés de persecució i assassinat, reconeixent que aquestes decisions de vegades es prenen en circumstàncies extremes.

Ensenyar i aprendre sobre l'Holocaust proporciona una oportunitat essencial per a inspirar el pensament crític, la consciència social i el creixement personal.

2.8.2. QUÈ S'HA D'ENSENYAR SOBRE L'HOLOCAUST?

ALGUNS SUGGERIMENTS

- » Quines van ésser les condicions històriques i les etapes clau del procés d'aquest genocidi?
- » Per què i com la gent va participar en aquests crims o s'hi va fer còmplice?
- » Com van respondre els jueus a la persecució i l'assassinat massiu?
- » Per què i com van resistir algunes persones a aquests crims?
- » Quines foren les condicions i els comportaments abans, durant i després de la Segona Guerra Mundial?
- » Quines són les relacions entre l'Holocaust i altres atrocitats massives comeses pels nazis i llurs col·laboradors, com el genocidi contra el poble gitano?
- » Qui en foren els responsables i còmplices?
- » Què va motivar el comportament dels botxins, col·laboradors, espectadors passius i rescatadors?
- » Quines foren les respostes de les víctimes?
- » Quina és la rellevància de la història de l'Holocaust per a qüestions contemporànies com ara la política envers els refugiats, les conseqüències de les violacions dels drets humans no només per a les persones afectades, sinó també per a les societats en general, i els esforços per prevenir el genocidi?



2.8.3. COM S'HA D'ENSENYAR SOBRE L'HOLOCAUST?

PRINCIPIS GENERALS

- » Importància de la precisió i el rigor pel que fa als fets històrics, les comparacions històriques i l'ús del llenguatge.
- » Enfocaments centrats en l'alumne que donin suport al pensament crític i la reflexió.
- » Importància de seleccionar acuradament les fonts primàries i secundàries adequades per als alumnes, que han de deixar clara la individualitat i l'agència dels actors històrics.
- » Importància d'incloure un context històric matisat i evitar comparacions ahistòriques (al marge de la història) a l'hora d'explorar l'Holocaust en el context d'altres camps, com la prevenció del genocidi i els drets humans.

ACTIVITATS D'APRENTATGE I APROXIMACIONS INTEGRALS

- » Crear un entorn d'aprenentatge positiu, amb una pedagogia activa i un enfocament centrat en l'alumne.
- » Tenir en compte els antecedents, les emocions i les preocupacions dels alumnes.
- » Reflexionar sobre el propòsit i els fonaments quan s'utilitzen materials escrits i visuals, especialment aquells de naturalesa gràfica.
- » Individualitzar la història traduint les estadístiques en històries personals.
- » Crear l'oportunitat per a examinar la complicada naturalesa dels diferents rols que cada persona va haver d'assumir en lloc de reforçar els estereotips.
- » No intentar explicar els botxins com a monstres inhumans.
- » Tenir precaució quan es facin servir simulacions i jocs de rol.
- » Fomentar l'estudi de la història i la memòria en tots els nivells: local, regional, nacional i global.
- » Oferir un enfocament interdisciplinari per a enriquir la comprensió de l'Holocaust.

PENSAMENT CRÍTIC I AUTOREFLEXIÓ

- » No presenteu l'Holocaust com a inevitable.
- » Expliqueu la complexitat de la història.
- » Ajudeu els estudiants a desenvolupar la consciència històrica per mitjà de l'estudi de les interpretacions i la memòria de l'Holocaust.
- » Mostreu el poble jueu més enllà de l'Holocaust.
- » Eviteu de legitimar la distorsió i la negació del passat.



FONTS I RECURSOS PER A UN ENSENYAMENT I UN APRENTATGE EFECTIU

- » Proporcioneu als estudiants accés a fonts primàries.
- » Utilitzeu els testimonis per a crear un enllaç únic amb el passat.
- » Tingueu en compte el potencial i les limitacions de tots els materials.
- » Podeu usar recursos ficticis i imaginatius: les novel·les, poemes i pel·lícules no poden substituir mai un estudi exhaustiu dels fets històrics, però poden oferir un enfocament personal i una visió específica de la naturalesa i les conseqüències del crim.
- » Ajudeu els estudiants a treballar críticament amb la informació extreta d'Internet.

RELACIÓ DE LA HISTÒRIA AMB EL PRESENT: HOLOCAUST, GENOCIDIS I VIOLACIONS DELS DRETS HUMANS

- » Les dimensions de l'educació en drets humans i la seva relació amb l'ensenyament i l'aprenentatge sobre l'Holocaust:
 - » Ensenyament sobre drets humans: comprensió de normes i principis dels drets humans.
 - » Ensenyament a través dels drets humans: utilitzant mètodes basats en enfocaments dels drets humans.
 - » Ensenyament en matèria de drets humans: capacitar els estudiants per a aplicar i defensar els principis dels drets humans.

RECOMANACIÓ:

Les sessions i les activitats educatives sempre haurien d'ajudar els alumnes a avançar en els coneixements sobre aquesta destrucció sense precedents i preservar la memòria de les persones i els grups perseguits i assassinats. Els educadors i els alumnes haurien d'ésser encoratjats i capacitats per a reflexionar sobre les qüestions morals, polítiques i socials plantejades per l'Holocaust i llur rellevància actual.⁴

Més informació: IHRA Recommendations for Teaching and Learning about the Holocaust <https://holocaustremembrance.com/resources/educational-materials/ihra-recommendations-teaching-and-learning-about-holocaust>

2.9. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

2.9.1. CRONOLOGIA

POBLACIÓ JUEVA

1933

Durant els primers onze mesos del govern nazi van emigrar d'Alemanya 63.000 jueus.

1 d'abril: dia del boicot a negocis jueus a Alemanya.

7 d'abril: promulgació de la Llei de restabliment del servei civil professional.

21 d'abril: prohibició de la matança ritual jueva (*kosher*) a Alemanya.

1935

15 de setembre: promulgació de les lleis de Nuremberg.

1937

Octubre: començament de l'arianització; confiscació de béns jueus a Alemanya.

1938

17 d'agost: ordenança que obligava els homes jueus a afegir-se el nom Israel i a les dones Sara.

26 d'agost: establiment de l'Oficina Central per a l'Emigració Jueva a Viena. Començament de l'emigració forçosa dels jueus.

5 d'octubre: marcatge del passaport jueu amb la lletra J.

28-29 d'octubre: deportació de 1.500 a 1.700 jueus polonesos d'Alemanya a Polònia. La majoria foren concentrats al poble de Zbaszyn.

9-10 d'octubre: Nit dels Vidres Trencats.

POBLACIÓ JUEVA

1938

A finals del 1938: havien emigrat d'Alemanya 200.000 jueus.

1939

13 de maig: partida del vaixell St. Louis del port d'Hamburg.

21 de setembre: «Ordre urgent» de Heydrich als *Einsatzgruppen*.

8 d'octubre: establiment del primer gueto a Polònia, a Piotrków Trybunalski.

28-29 d'octubre: deportació de 4.900 jueus d'Ostrava, Katowice i Viena al districte de Lublín en l'intent d'establir una reserva jueva.

23 de novembre: publicació de l'ordenança que obliga els jueus del Govern General a portar un braçallet amb l'estrella de David.

1940

30 d'abril: clausura del gueto de Lodz.

15 de novembre: clausura del gueto de Varsòvia.

1941

10 de gener: registre dels jueus d'Holanda.

23 de juny: començament de l'assassinat massiu de jueus a l'URSS pels *Einsatzgruppen*.

Juliol: començament de l'assassinat dels jueus de Vîlnius a Ponary (foren assassinats uns 100.000 jueus).

POBLACIÓ JUEVA

1941

19 de setembre: els jueus del Reich reben l'ordre de portar l'estrella de David.

29-30 de setembre: assassinat de 33.771 jueus de Kíev a Babi Yar.

15 d'octubre: deportació dels jueus d'Alemanya i Àustria al gueto de Lodz, Minsk, Kaunas i Riga per a ésser assassinats (començament de la «solució final» per als jueus d'Europa central i occidental).

28 d'octubre: assassinat de 9.000 jueus al Fort Novè, a prop de Kaunas.

24 de novembre: començament de la deportació de jueus de Bohèmia i Moràvia a Terezín.

8 de desembre: primera deportació de jueus al camp d'extermini de Chelmno.

1942

20 de gener: constitució de l'Organització Partisana Unida a Vilnius. Conferència de Wannsee.

17 de març al 20 d'abril: primera deportació de jueus de Lublín al camp d'extermini de Belzec. Començament de l'Operació Reinhard.

26 de març al 20 d'octubre: primera deportació de jueus d'Eslovàquia al camp d'extermini d'Auschwitz-Birkenau.

28 de març: primera deportació de jueus de França a Auschwitz.

Maig: començament de l'assassinat de jueus al camp d'extermini de Sobibor.

1 de juny: la BBC informa de l'extermini de 700.000 jueus polonesos.

14 de juliol: començament de la deportació de jueus d'Holanda al camp de Westerbork i d'allà a Auschwitz.

22 de juliol: Començament de la deportació del gueto de Varsòvia al camp d'extermini de Treblinka.

28 de juliol: Fundació de l'Organització Jueva de Combat del gueto de Varsòvia.

9 de setembre: deportació de jueus de Lublín al camp d'extermini de Majdanek.

POBLACIÓ JUEVA

1943

19 d'abril al 16 de maig: aixecament del gueto de Varsòvia.

15 de març: començament de la deportació dels jueus de Tessalònica a Auschwitz-Birkenau.

1 al 20 d'agost: rebel·lió del gueto de Bialystok, en començar l'operació de l'extermini.

2 d'agost: rebel·lió de presoners a Treblinka. La majoria dels fugats foren assassinats.

1 al 4 de setembre: fracàs de l'Organització Partisana Unida d'executar un aixecament del gueto de Vilnius.

23 de setembre: representació de l'òpera *Brundibár* al gueto de Terezín.

14 d'octubre: rebel·lió i fuga de presoners jueus al camp de Sobibor. La majoria foren morts i només uns 50 van sobreviure. Liquidació del camp com a conseqüència de la rebel·lió.

18 d'octubre: deportació de jueus de Roma a Auschwitz.

3 de novembre: operació Erntefest (Festa de la Collita), amb l'assassinat de 42.000 jueus als camps de Trawniki, Poniatowa i Majdanek en la finalització de l'Operació Reinhard.

1944

15 de maig al 9 de juliol: deportació de 437.000 jueus d'Hongria a Auschwitz-Birkenau. La majoria foren assassinats immediatament després d'haver-hi arribat.

7 al 30 d'agost: deportació dels jueus del gueto de Lodz, l'últim gueto a Auschwitz.

7 d'octubre: rebel·lió del Sonderkommando d'Auschwitz, que va fer esclatar un crematori. Tots foren assassinats.

1945

18 de gener: evacuació d'Auschwitz. 58.000 presoners, la majoria jueus, foren enviats en «marxes de la mort» a altres camps. 15.000 van morir pel camí.

POBLACIÓ GITANA

1933

Els sinti i els roma són sotmesos a una discriminació cada vegada més intensa. Se'ls priva de llurs drets i se'ls exclou de la societat. Primers sinti i roma internats en camps de concentració.

1934

Es produeix una esterilització forçada.

1935

En moltes ciutats del Reich s'estableixen camps obligatoris. Abans de l'obertura dels Jocs Olímpics de 1936, centenars de persones són internades en un camp d'aquest tipus al districte berlinès de Marzahn.

1936

Al gener, d'acord amb les lleis de Nuremberg, el ministre de l'Interior del Reich, Wilhelm Frick, decreta: «Les races alienígenes inclouen totes les altres races; a Europa, a part dels jueus, com a regla general només són els gitanos». Sobre la base d'aquest decret, es promulga una llei especial racista. Els afectats tenen prohibit casar-se i són exclosos de determinades professions i de les forces armades alemanyes, entre altres prohibicions.

1938

Més de 2.000 persones sinti i roma d'Alemanya i Àustria, inclosos infants a partir de 12 anys, són capturats i deportats a Dachau, Buchenwald, Sachsenhausen, Ravensbrück, Mauthausen i altres camps de concentració.

Font: www.stiftung-denkmal.de

POBLACIÓ GITANA

1938

Per ordre del cap de la policia alemanya, Heinrich Himmler, es crea una oficina de policia criminal del Reich a Berlín per a gestionar i coordinar el registre i la persecució del poble gitano. Al desembre, Himmler emet un decret bàsic «per a abordar la qüestió gitana en funció de la raça» amb l'objectiu de trobar una «solució final a la qüestió gitana».

Al final de la Segona Guerra Mundial, la Unitat de Recerca d'Higiene Racial, a la qual es va assignar la tasca de registrar els roma i els sinti, havia fet 20.000 registres, els quals proporcionaven una base essencial per a la deportació als centres d'extermini.

1939

Amb l'inici de la Segona Guerra Mundial, l'Oficina Principal de Seguretat del Reich, que tenia un paper cabdal en l'organització del genocidi, planeja la deportació de tots els registrats com a gitanos. En preparar les deportacions, l'Oficina decreta que tots els afectats «rebin instruccions de no deixar el lloc de residència actual fins a nou avís».

1940

Per ordre de Himmler, comencen les deportacions de famílies senceres d'Alemanya a Polònia. El primer transport de població gitana amb 2.500 persones surt a mitjans de maig. Als camps, i després també als guetos, els sinti i els roma es veuen obligats a treballar en condicions infrahumanes. En molts llocs han de portar papers d'identificació especials o braçalets amb la lletra Z.

1941

Comença la matança sistemàtica de la població gitana a l'URSS ocupada i als altres territoris ocupats del sud-est d'Europa a través dels *Einsatzgruppen*, que informen des de Crimea que «la qüestió gitana s'ha resolt». Uns 5.000 roma i sinti són deportats de Burgenland, al gueto de Lodz, on en moren més de 600. Els supervivents són gasificats en furgonetes especialment equipades a Chelmno el gener de 1942.

Font: www.stiftung-denkmal.de

POBLACIÓ GITANA

1942

Després d'una reunió amb el ministre de Propaganda del Reich, Joseph Goebbels, sobre el trasllat de presos del sistema judicial a les SS, el ministre de Justícia del Reich, Otto Thierack, assenyala en un protocol: «els jueus i els gitanos com a tals [...] han d'ésser exterminats. La idea d'extermini a través del treball és la millor».

1943

Al febrer comença, per un decret emès per Himmler el 16 de desembre de 1942, la deportació d'uns 23.000 sinti i gitanos de tota Europa. La destinació dels transportats és Auschwitz-Birkenau, que ha estat designat per les SS com el «campament gitano». En pocs mesos, la majoria mor de fam, malalties o actes de violència per part de les SS. Nombrosos infants són objecte d'experiments per part del metge del campament i oficial de les SS Josef Mengele.

1944

El 16 de maig, molts dels 6.000 presoners que encara viuen al «campament gitano» d'Auschwitz-Birkenau resisteixen llur assassinat imminent. Prop de la meitat són deportats a altres camps de concentració per a fer-hi treballs forçats. Els 2.897 supervivents restants, principalment infants, dones i gent gran, són assassinats a les cambres de gas la nit del 2 i la matinada del 3 d'agost.

1945

Al final de la guerra, el maig de 1945, fins a 500.000 homes, dones i infants perseguits com a «gitanos» s'han convertit en víctimes del genocidi sota el domini nacionalsocialista. El nombre precís és probablement impossible de determinar.

OPONENTS POLÍTICS

1933

28 de febrer: el Reichstag s'incendia i els nazis diuen que una revolució comunista està a punt d'esclatar.

Hitler rep poders del president i els utilitzarà per a prohibir la llibertat d'expressió, d'associació i de premsa.

Hitler dona a la Gestapo poders per a arrestar i empresonar sense judici qualsevol persona que consideri que va contra el govern.

20 de març: Dachau és el primer camp de concentració i esdevé model per a altres camps. És construït per a empresonar-hi oponents polítics, comunistes, sindicalistes, socialistes, etc.

Maig: s'institueix el Tribunal del Poble per a acusar de traïció qualsevol opositor. Treballa en secret, sense jurat, pot establir la pena de mort i les apel·lacions només es poden fer a Hitler.

2 de maig: dissolució dels sindicats.

14 de juliol: suspensió de tots els partits polítics excepte el Partit Nazi (NSDAP).

21-26 de juliol: Setmana sagnant, persecució de comunistes i socialdemòcrates.

1937

30 de gener: Hitler assimila detinguts polítics amb els criminals de dret comú.

29 de juliol: el camp d'Ettersberg passa a anomenar-se Buchenwald.

1938

Juliol: s'inicia la construcció de Mauthausen i Rosenburg.

Desembre: s'inicia la construcció del camp de dones de Ravensbrück.

OPONENTS POLÍTICS

1939

Febrer: comença l'èxode republicà.

12 d'abril: els republicans són obligats a prestar serveis en interès de França.

13 de maig: primer comboi de dones internades a Ravensbrück.

Agost: inauguració del camp de Stutthof.

Desembre: inici de la construcció del camp de Gusen.

1940

Juny: internament dels republicans capturats als Stalags.

12 de juny: Espanya abandona la neutralitat i declara la no-belligerència activa.

6 d'agost: arribada dels primers republicans a Mauthasen.

28 d'agost: arribada dels detinguts d'Angulema a Mauthasen.

23 d'octubre: trobada de Hitler i Franco a Hendaia.

Desembre: grans combois de republicans cap a Mauthasen.

1941

Maig: inauguració dels camps de Gross-Rosen i Natzweiler-Struthof.

Novembre: reclutament forçat de republicans per a l'Organització Todt.

12 de desembre: Hitler dicta el decret «Nit i boira», que condemna els enemics del Reich a desaparèixer sense deixar rastre.

1942

22 de febrer: internament de republicans a Aurigny.

30 d'abril: Pohl determina l'extermini pel treball als camps.

OPONENTS POLÍTICS

1943

Setembre: comencen les obres del camp de Dora a Buchenwald.

1 d'octubre: Espanya torna a la neutralitat.

1944

3 de febrer: arribada del grup de les 27.000 a Ravensbrück.

5 de juny: evacuació del camp d'Aurigny.

10 de juny: massacre d'Oradour-sur-Glane.

1945

27 de gener: alliberament del camp d'Auschwitz-Birkenau per l'Exèrcit Roig.

Febrer: trasllat d'NN de Ravensbrück a Mauthasen i Bergen-Belsen.

Abril: repatriacions de Mauthasen per la Creu Roja.

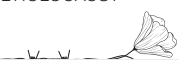
2 d'abril: repatriacions de Ravensbrück a Suïssa i a Suècia per la Creu Roja.

11 d'abril: alliberament de Buchenwald Dora per l'exèrcit americà.

29 d'abril: alliberament de Dachau.

5 de maig: alliberament de Mauthasen.

16 de maig: els supervivents de Mauthasen pronuncien el jurament antifeixista.



TESTIMONIS DE JEHOVÀ

1933

Durant els primers onze mesos del govern nazi van emigrar d'Alemanya 63.000 jueus.

1 d'abril: dia del boicot a negocis jueus a Alemanya.

7 d'abril: promulgació de la Llei de restabliment del servei civil professional.

21 d'abril: prohibició de la matança ritual jueva (*kosher*) a Alemanya.

25 de juny: s'envia a Hitler la Declaració dels fets, que explica la postura neutral dels testimonis de Jehovà en el camp polític i insisteix en els drets que tenen d'ensenyar la Bíblia al poble alemany. Se'n distribueixen 2.000.000 d'exemplars. Alguns testimonis de Jehovà són arrestats i sentenciats a treballs forçats i a camps de concentració.

28 de juny: segona violació i clausura de la sucursal de la Watch Tower Society a Magdeburg.

21 al 24 d'agost: crema de 25 camions amb publicacions confiscades de la Watch Tower Society.

12 de novembre: acomiadament de testimonis de Jehovà i arrest per haver-se negat a participar en les votacions obligatòries.

1934

7 d'octubre: testimonis de Jehovà de 50 països, inclosa Alemanya, envien telegrams de protesta a Hitler.

1936

28 d'agost: arrestos massius de testimonis de Jehovà. Diversos milers són enviats a camps de concentració i molts hi seran fins el 1945.

12 de desembre: els testimonis de Jehovà distribueixen clandestinament 200.000 còpies de la Resolució de Lucerna, una protesta contra les atrocitats nazis.

TESTIMONIS DE JEHOVÀ

1937

Per primera vegada es dona als testimonis de Jehovà reclosos als camps un triangle púrpura com a identificació. El nombre de testimonis de Jehovà en presons i camps és de 6.000.

22 d'abril: la Gestapo ordena que tots els testimonis de Jehovà que surtin de les presons siguin enviats directament a camps de concentració.

20 de juny: els testimonis de Jehovà distribueixen clandestinament una carta oberta plena de detalls sobre les atrocitats nazis.

1938

2 d'octubre: J. F. Rutherford, president de la Watch Tower Society, denuncia la persecució nazi dels jueus en una conferència retransmesa per més de seixanta emissores de radio.

Abans de la Segona Guerra Mundial, els testimonis de Jehovà constitueixen entre el 5% i el 10% dels presoners dels camps de concentració. La proporció disminueix ràpidament amb el començament de la guerra i les deportacions massives de jueus polonesos i altres grups als camps.

1939

15 de setembre: August Dickmann, testimoni de Jehovà, mor afusellat al camp de concentració de Sachsenhausen. Fou el primer objector de consciència de la guerra que fou executat.



PERSONES DISCAPACITADES

1933

14 de juliol: Llei d'esterilització. Persones discapacitades i altres, com alcohòlics greus, foren forçats a sotmetre's a processos d'esterilització.

1934

Des del gener fins al final del govern nazi, entre 300.000 i 400.000 persones són forçades a l'esterilització.

1937

Des de l'abril, la Gestapo persegueix i esterilitza per la força la població negra d'Alemanya, la qual ja havia patit discriminació abans del 1933.

1939

18 d'agost: decret del govern alemany que obliga els professionals de la salut a informar sobre els infants acabats de néixer i els infants menors de tres anys amb discapacitats greus.

A la tardor s'inicia el Programa d'eutanàsia / T4, un programa d'assassinat sistemàtic de les persones discapacitades. Es creu que fins al final de la guerra el nombre de persones assassinades per aquest programa fou al voltant de 200.000.

PERSONES DISCAPACITADES

1941

Agost: a causa de les protestes en contra, Hitler ordena que s'aturi el Programa d'eutanàsia / T4.

1942

Agost: es reprenen els assassinats per mitjà d'injeccions letals, d'inanició, d'afusellaments massius o en camions de gas.

COL·LECTIU LGBTI+

1934

La Gestapo ordena a la policia local que faci «llestes roses» de les persones homosexuals.

L'homosexualitat era un crim a Alemanya molt abans que els nazis arribessin al poder, però durant els anys 20 aquesta llei no es va aplicar.

A través de les llistes roses, els homosexuals foren perseguits i desenes de milers foren portats a judici.

1935

28 de juny: esdevé il·legal no només el fet de tenir relacions homosexuals, sinó actuar de qualsevol manera que es pugui considerar «homosexual». Per tant, poden ésser empresonats només pel fet de ser-ne sospitosos.

1936

26 d'octubre: es crea la Central per a Combatre l'Homosexualitat i l'Avortament.

1937

1937-1939: s'incrementa la persecució al col·lectiu homosexual, i milers de persones sospitoses de ser-ho són internades als camps. La idea dels nazis és que la crueltat dels camps farà que no vulguin tenir relacions homosexuals i, per tant, tindran relacions amb dones i compliran amb el «deure racial» de procreació.

1938

4 d'abril: Himmler ordena que els homes que un cop acabat els temps a la presó hagin «seduït més d'un company» siguin enviats a camps de concentració. Si no volen patir l'internament als camps, poden «acollir-se» a la castració.

2.9.2. GLOSSARI

Aktion: Mot alemany per a una operació en la qual membres de la comunitat jueva eren forçats a agrupar-se per a ésser deportats a un camp d'extermini o assassinats al mateix lloc.

Aktion Reinhard: Nom codificat per a l'operació d'assassinat més gran duta a terme durant l'Holocaust, en la qual com a mínim 1,7 milions de jueus (la majoria de Polònia) foren assassinats en l'etapa del Govern General entre el març del 1942 i el novembre del 1943. La majoria van morir als camps d'extermini de Belzec, Sobibor i Treblinka, però com a mínim 300.000 foren afusellats.

Anschluss: Annexió d'Àustria per l'Alemanya nazi el 13 de març de 1938.

Antisemitisme: Hostilitat o prejudici cap als jueus.

Ari: Terme que s'utilitzava originàriament per a designar aquelles persones que parlaven una llengua indoeuropea. Els nazis i altres racistes la feien servir per a descriure gent d'origen europeu blanca, especialment del nord d'Europa, evidentment sense cap base científica.

Auschwitz-Birkenau: Camp de concentració i d'extermini situat a prop de la ciutat polonesa d'Oświęcim. Creat com a camp de concentració per a presoners polítics polonesos el 1940, va esdevenir un camp d'extermini el 1942. Constava de tres seccions principals: Auschwitz I, el camp de con-



centració; Auschwitz II (Birkenau), un camp d'extermini i de treball forçat, i Auschwitz III (Monowitz), un camp de treball forçat. Auschwitz, a més, tenia nombrosos subcamps. Més d'1,1 milions de persones van perdre la vida al camp: 960.000 jueus, 75.000 polonesos, 21.000 gitanos, 15.000 presoners de guerra soviètics i milers de presoners polítics d'arreu d'Europa.

Babi Yar: Barranc als afores de Kíev on entre el 29 i el 30 de setembre de 1941 foren assassinats 33.771 jueus. El mes següent, els presos de cinc camps locals «gitanos» hi foren també assassinats i enterrats.

Batalló de Policia: Unitat armada de la policia regular alemanya. Juntament amb els Einsatzgruppen van tenir un rol principal en les execucions en massa de jueus a l'est d'Europa.

Belzec: Camp d'extermini a la regió del Govern General del Reich a Polònia que va estar actiu entre el març i el desembre del 1942. 434.508 jueus hi foren assassinats i només dos van sobreviure.

Bergen-Belsen: Camp de concentració al nord-oest d'Alemanya, originàriament establert el 1940 per a presoners de guerra. Des del 1943 els anomenats *jueus privilegiats*, com els que tenien passaport no europeu o passaport d'un país «neutral» –seria el cas dels jueus amb nacionalitat espanyola– foren enviats a aquest camp i alguns d'ells van poder marxar. Milers de jueus foren evacuats des d'Auschwitz i altres camps cap a Belsen el 1944-1945, fet que va provocar una catàstrofe de fam i epidèmies i la mort de molts d'ells. S'estima que 50.000 van perdre la vida els darrers mesos de la guerra, entre els quals, Anna Frank.

Camp de concentració: Camp d'empresonament on els presoners eren obligats a fer treballs forçats i eren tractats com a esclaus. Els primers camps, exceptuant Dachau (creat el març del 1933), foren generalment petits i temporals. A partir del 1936 es van establir camps majors com Sachsenhausen (1936), Buchenwald (1937) i Mauthausen (1938), habitualment connectats amb empreses dirigides per la SS. La majoria dels presoners eren oponents polítics o els anomenats *asocials* (homosexuals, captaires o criminals comuns).

Camp d'extermini: Camp nazi per a l'assassinat en massa de jueus, principalment amb gas. Quatre foren els camps creats en territori polonès el 1941 i el 1942 exclusivament per a l'assassinat de jueus: Belzec, Chelmno, Sobibor i Treblinka. Pràcticament tota persona que arribava a aquests camps era assassinada immediatament: només un petit nombre de cada transport era seleccionat per a treballar al camp. A més a més, el camp ja existent d'Auschwitz-Birkenau va esdevenir un camp d'extermini la primavera del 1942. També Majdanek i Maly Trostenets foren camps mixtos.

Camp de trànsit: Camp on es concentrava els jueus abans de deportar-los als camps d'extermini. Alguns exemples de camps de trànsit són Drancy (França) i Westerbork (Països Baixos).

Chelmno: Camp d'extermini a la regió de Warthegau, de Polònia, que va estar en funcionament entre el desembre del 1941 i el març del 1943. El juny del 1944 fou reactivat per a la liquidació del gueto de Lodz. Les víctimes eren assassinades en furgonetes de gas. Com a mínim 152.000 jueus i 5.000 gitanos d'Àustria hi foren assassinats. Només sis persones van sobreviure.

Companyies de treballadors estrangers (CTE): Van ésser constituïdes el 12 d'abril de 1939 per aquells estrangers amb dret d'asil d'entre vint i quaranta-vuit



anys. Aquest allistament va comportar una sortida temporal de les dures condicions de vida dels camps francesos. Tot i que les condicions de feina en la indústria de guerra i a les zones rurals eren molt dures, els inscrits en aquestes companyies obtenien a canvi un petit sou, allotjament i una manutenció més o menys digna. Amb l'ocupació nazi, alguns d'ells es van convertir en mà d'obra de les indústries de guerra alemanya.

Conferència d'Évian: Trobada de trenta-dos països a França el juliol del 1938 per a discutir la qüestió dels refugiats jueus alemanys. Els acords foren mínims, ja que la majoria de països es van mostrar reticents a acceptar-ne un gran nombre.

Conferència de Wannsee: Trobada de diversos líders i oficials nazis, presidida per Heydrich, el 20 de gener de 1942 en una casa als afores de Berlín per a discutir la «solució final». La conferència tenia dos objectius: coordinar totes les institucions involucrades en l'Holocaust i assegurar el control de tot el procés per les SS.

Crims contra la humanitat: Terme de dret internacional que es refereix a actes d'assassinat massiu i de persecució contra un poble, considerats com el delicte penal més greu. El terme es va utilitzar per primer cop en el preàmbul de la Convenció de la Haia del 1907. Posteriorment es va utilitzar durant els Judicis de Nuremberg (1945-1949), com a acusació per accions com l'Holocaust, que no violaven un tractat específic però que es considerava que exigien un càstig sever.

Crims de guerra: El Tribunal Militar Internacional, durant el procés de Nuremberg, els definia així: «Assassinat, maltractaments o deportació per a treballs forçats o per a qualsevol altre objectiu de les poblacions civils dels territoris ocupats, assassinat o maltractaments dels presoners de guerra, execució dels ostatges, pillatges de béns públics o privats, destrucció sense motiu de les ciutats i dels pobles, o devastacions no justificades per les exigències militars».

División Azul: Divisió d'infanteria formada per voluntaris, però sota el comandament de l'exèrcit espanyol, que va participar en el front de l'est del 1941 al 1943. Es va integrar en la 250 Divisió de la Wehrmacht després d'haver jurat obediència absoluta a Adolf Hitler.

Eichmann, Adolf (1906-1962): Oficial de les SS i del Sicherheitsdienst (SD) que va dur a terme l'organització burocràtica de l'Holocaust, responsable de la deportació dels jueus a través d'Europa cap als camps d'extermini. Va escapar a l'Argentina i el 1960 fou capturat pel servei secret israelià. Fou jutjat i condemnat a Jerusalem el 1961 i executat el 1962.

Einsatzgruppen: Unitats mòbils d'assassinat provinents de la Gestapo, la policia criminal i l'SD. Durant la invasió de Polònia, aquests grups van assassinar milers de membres de les elits poloneses i, només en alguns casos, jueus. En l'Operació Barba-roja foren constituïts quatre grans grups que van assassinar centenars de milers de jueus soviètics, així com població gitana, durant el 1941. Massacres similars foren perpetrades per batallons de la policia, altres unitats alemanyes i col·laboradors locals.

Erntefest: Literalment 'Festival de la Collita'. Nom en clau de la massacre més gran de l'Holocaust, en la qual foren afusellats aproximadament 42.000 presoners jueus a Majdanek i altres camps de treball forçat de la regió de Lublín, en l'etapa del Govern General, entre el 3 i el 4 de novembre de 1943.



Eutanàsia: Terme habitualment utilitzat per a descriure una mort sense dolor i voluntària de malalts terminals. Els nazis el van utilitzar per al programa patrocinat per l'Estat per a assassinar al voltant de 200.000 persones amb discapacitat física i mental a Alemanya i a Àustria: 70.00 foren víctimes de les cambres de gas del programa T4; d'altres, incloent-hi nens, foren assassinades per mitjà de la fam o d'una injecció letal. Els nazis també van assassinar un nombre desconegut de persones amb discapacitat a Polònia durant la guerra.

Frontstalags: Eren camps de presoners de l'exèrcit alemany situats principalment a la zona ocupada de França durant la Segona Guerra Mundial. Formen part dels diversos camps d'internament oberts a França entre la Primera Guerra Mundial i la Guerra d'Algèria.

Furgonetes de gasejament: Furgonetes a les quals es connectava el tub d'escapament al darrere. Originàriament es van desenvolupar per a assassinar pacients psiquiàtrics de Polònia el 1940. A partir del 1941 les furgonetes foren utilitzades per a assassinar els jueus a Chelmno i també a Belgrad i a diverses localitats de l'URSS.

Genocidi: Paraula creada durant la Segona Guerra Mundial pel jurista Raphael Lemkin per a descriure la destrucció sistemàtica i deliberada d'un grup «racial» (ètnic), nacional, religiós o cultural.

Gestapo: Força de la policia secreta nazi creada el 1933. Controlada per Heinrich Himmler des del 1934.

Gitanos: Terme comú en algunes llengües (gypsy, Zigeuner, Cygan), considerat pejoratiu, per a descriure el poble romaní o poble gitano, un grup ètnic provinent del nord de l'Índia. Tot i que els gitanos són considerats nòmades –encara que això és un estereotip– hi ha moltes comunitats que no ho són pas. Els principals grups romanís són els roma i els sintes. Els nazis els consideraven una raça inferior i un perill per a la societat ària. Malgrat que la política era diferent en cada país i que les xifres presenten vacil·lacions, es considera que foren assassinats de 250.000 a 500.000 gitanos. Aquest genocidi es coneix també amb el terme romaní *Porrajmos* o, més recentment, amb l'expressió *l'expressió entdi e*.

Goebbels, Joseph (1897-1945): Ministre de Propaganda nazi i líder del Partit Nazi de Berlín. Va organitzar el pogrom del novembre del 1938 i va persuadir Hitler que comencés la deportació dels jueus alemanys cap a l'est el setembre del 1941. Es va suïcidar a Berlín el 1945.

Göring, Hermann (1893-1946): La segona persona més important del Partit Nazi en els anys trenta i al principi de la Segona Guerra Mundial. Va tenir una enorme influència en totes les mesures econòmiques contra els jueus. El 1941, en representació de Hitler, va donar instruccions a Heydrich per a preparar la «solució total a la qüestió jueva». Capturat al final de la guerra, els tribunals de Nuremberg el van sentenciar a mort. Es va suïcidar la nit anterior a ésser penjat.

Govern General dels Territoris Ocupats: Unitat política, essencialment colonitzada per alemanys, creada el 1939 pels nazis d'aquelles àrees de Polònia que no foren incorporades directament a Alemanya o la Unió Soviètica. Incloïa moltes de les més grans comunitats jueves, com Varsòvia, Cracòvia i Lublín.

Grup ètnic: Comunitat humana que comparteix una llengua, una cultura i certes formes d'organització familiar, econòmica i social i que es percep a si mateixa com un grup. És possible que no tingui un territori definit. La seva cultura compartida no inclou necessàriament una religió compartida.



Gueto: Secció d'una ciutat o poble on els jueus foren forçats a viure. També es van utilitzar per a població gitana. Els guetos van existir en moltes parts d'Europa des de l'època medieval fins als primers períodes moderns. Foren creats de nou pels nazis després de la invasió de Polònia, el 1939, tot i que prèviament a Alemanya ja havia començat el procés amb la ruptura dels contactes socials entre jueus i alemanys, restriccions de l'habitatge, controls de moviments i mesures d'identificació. També es van crear guetos a la Unió Soviètica, però en aquest cas per a les persones en edat de treballar que havien sobreviscut a les matances dels *Einsatzgruppen*. Molts eren «tancats», és a dir, estaven envoltats de murs i no se'n podia sortir. Els guetos es van caracteritzar per la massificació, la fam, la malaltia i l'explotació del treball esclau. Tots foren liquidats a través de la deportació de llurs habitants als camps d'extermini o bé amb massacres.

Heydrich, Reinhard (1904-1942): Cap de l'SD i, més tard, de la Gestapo i de la policia criminal. Va supervisar la «solució final» entre el 1941 i el 1942 i va presidir la Conferència de Wannsee. El 1941 va ésser nomenat cap del Protectorat de Bohèmia i Moràvia. El 27 de maig de 1942 va patir un atemptat dels membres de la resistència txeca i va morir el 4 de juny. L'acció Reinhard (*Aktion Reinhard*) es va anomenar així en honor seu.

Himmler, Heinrich (1900-1945): Líder de les SS i, des del 1936, cap de totes les forces policials d'Alemanya. Va liderar al costat de Hitler totes les decisions que van portar a l'Holocaust i va fer que les SS i la policia esdevinguessin els principals –però no els únics– organitzadors dels assassinats. Es va suïcidar el 1945 després d'ésser capturat pels britànics.

Hitler, Adolf (1889-1945): Líder del Partit Nazi i, des del 30 de gener de 1933, de tot Alemanya. Fou el responsable de totes les decisions clau respecte a les polítiques que van conduir a l'Holocaust. Es va suïcidar a Berlín el 1945.

Hoess, Rudolf (1900-1947): Oficial de les SS que va ésser nomenat comandant d'Auschwitz el maig del 1940. Es va encarregar de l'expansió del camp i del seu desenvolupament com a camp d'extermini. Fou transferit a finals del 1943, però va tornar a Auschwitz la primavera del 1944 per a supervisar l'assassinat dels jueus d'Hongria. Fou sentenciat a mort per un tribunal polonès el 1947 i penjat a Auschwitz.

Holocaust: Literalment, 'sacrifici consumit pel foc'. Terme més comunament utilitzat per a descriure l'assassinat massiu d'aproximadament 6 milions de jueus pels nazis i llurs col·laboradors. Tot i que altres grups foren víctimes de la persecució nazi i del genocidi, només els jueus foren destinats a una destrucció completa. Per tant, quan els historiadors empren aquest terme, es refereixen específicament a l'assassinat dels jueus d'Europa, més que no pas a la persecució nazi en general.

Homosexuals: Els nazis veien l'homosexualitat com una amenaça per a la supervivència de la raça ària, ja que volia dir que hi havia homes que no procreaven. Per això, aproximadament 50.000 homosexuals foren enviats a la presó o a camps de concentració.

Judenfrei: Terme nazi per a designar una àrea «lliure» de jueus, és a dir, una zona on no vivien jueus.

Judenrat: Consell jueu establert pels nazis per a executar llurs instruccions. La majoria d'aquests consells van intentar dur a terme aquest rol alhora que intentaven tenir cura de llurs comunitats. Obligats a aplicar la política nazi, els



consells jueus continuen essent un tema controvertit i delicat. Els presidents del consell jueu havien de decidir si complien o refusaven les demandes alemanyes (per exemple, fer llistes dels noms dels jueus per a la deportació). Els membres dels consells jueus es van enfrontar a dilemes morals impossibles.

Judenrein: Terme nazi que literalment significa 'net de jueus'. En aquest cas, es referia també a una zona lliure de jueus però amb una connotació encara més forta que Judenfrei, amb la idea que no quedés cap traça de sang o vida jueva.

Jueu: Persona que practica el judaisme. El significat és equivalent al de *cristià*, *catòlic* o *protestant*, però la religió (amb el concepte de *poble escollit*) i la història (amb la diàspora) s'han combinat per a donar als jueus –si es pot considerar l'hebreu llur llengua comuna– les característiques d'un grup ètnic. Quan els motius de l'antisemitisme van deixar d'ésser exclusivament religiosos (és a dir, cristians), van adoptar una base ètnica i després «racial», reforçada per la pseudociència del segle XIX i assumida pels nazis, que consideraven que qualsevol persona d'ascendència jueva era necessàriament també un jueu, fins i tot si es convertia a una fe diferent o no pertanyia a cap religió. Així, parlem de *jueus* per a descriure, d'una banda, l'ètnia i, de l'altra, les víctimes del nazisme.

Justos entre les nacions: Aquest terme (Jasidei Umot HaOlam) va ésser pres de la tradició jueva, de la literatura dels savis. Adoptat pel Yad Vashem, es va convertir en un títol que s'atorga a aquelles persones no jueves que no solament van salvar jueus, sinó que van arriscar la vida per a fer-ho.

Kapo: Presoner escollit per les SS per a supervisar un grup de presoners en un camp de concentració.

Karski, Jan (1914-2000): Activista i resistent polonès que va entrar al gueto de Varsòvia i al gueto de trànsit d'Izbica el 1942. Després d'això va viatjar a la Gran Bretanya i els Estats Units, on va informar sobre el que estava succeint i va donar testimoni de l'Holocaust a diversos líders polítics, entre els quals el president Roosevelt.

Kindertransport: Literalment, 'el transport dels nens'. Programa amb l'ajuda del govern britànic que va permetre l'admissió de gairebé deu mil nens, la majoria refugiats jueus d'Europa, des de la Nit dels Vidres Trencats fins a l'inici de la guerra. A causa de les restriccions a la immigració, la majoria d'aquests nens van ésser traslladats sols i havien d'ésser esponsoritzats per agències no governamentals.

Kristallnacht: Literalment, 'la Nit dels Vidres Trencats'. Pogrom a escala nacional, organitzat pels nazis, la nit del 9 al 10 de novembre de 1938, en què foren atacats negocis i cases de jueus, es van cremar sinagogues i es van assassinar noranta-una persones. Més de trenta mil jueus foren empresonats en camps de concentració fins que van poder marxar d'Alemanya. El pretext per al pogrom fou l'assassinat d'un diplomàtic alemany a París per un jove jueu els pares del qual havien estat deportats pels nazis. En realitat, però, l'acció violenta contra els jueus havia estat planificada durant mesos abans.

Lodz (Litzmannstadt): La segona ciutat polonesa amb més jueus. L'abril del 1940 es va crear un gueto amb 164.000 jueus. Des de l'octubre del 1941 van arribar-hi uns seixanta mil jueus provinents d'Alemanya, Àustria i Txèquia, i uns cinc mil gitanos. La majoria dels seus habitants foren assassinats a Chel-



mno el 1942. El gueto fou liquidat l'estiu del 1944 i els seus habitants, deportats a Chelmno i Auschwitz-Birkenau.

Lleis de Nuremberg: Dues lleis antijueves promulgades el setembre del 1935 durant la conferència del Partit Nazi a Nuremberg, les quals establien les bases per a treure els jueus de totes les esferes de la vida alemanya. La Llei de la ciutadania del Reich privava efectivament els jueus de la ciutadania alemanya i dels drets associats a aquesta. La Llei per a la protecció i l'honor de la sang alemanya proscribia els casaments i les relacions sexuals entre jueus i no jueus, i prohibia als jueus de contractar dones no jueves en edat fèrtil per al servei. Tampoc no se'ls permetia l'ús de la bandera alemanya. Lleis suplementàries van definir qui era jueu, amb un nombre de categories creades pels nazis relacionades amb els antecedents jueus de cada persona.

Madagascar Pla: Pla nazi desenvolupat l'estiu del 1940 per a deportar tots els jueus de l'Europa ocupada pels alemanys a la colònia francesa de Madagascar. Es va abandonar perquè els alemanys no van poder derrotar la Gran Bretanya, fet que els va impedir de tenir els recursos i la seguretat, principalment naval, per a poder-ho fer.

Majdanek: Camp de concentració creat a la ciutat polonesa de Lublín el 1941, on principalment hi va haver jueus i polonesos. Els presoners jueus foren seleccionats per al treball forçat i no foren enviats ni a Belzec, ni a Sobibor, ni a Treblinka. Tot i això, Majdanek va esdevenir més tard un camp d'extermini. Aproximadament 78.000 presoners hi foren assassinats, 59.000 dels quals eren jueus. Tot i que tenia cambres de gas, la majoria foren afusellats, incloent-hi 18.000 jueus en un sol dia (3 de novembre de 1943) durant l'Erntefest.

Maly Trostenets: Camp originàriament creat per a presoners de guerra soviètics en una granja col·lectiva als afores de Minsk l'estiu del 1941. Maly Trostenets va esdevenir un camp d'extermini per als jueus l'estiu del 1942. Les víctimes foren tant jueus de Bielorússia com jueus alemanys deportats a Minsk. Alguns foren assassinats amb furgonetes de gasejament; d'altres, afusellats. S'estima que en total hi foren assassinats seixanta mil jueus.

Marxes de la mort: Moviments forçosos de presoners (especialment de jueus) dels camps de concentració i camps de treball forçat de l'est cap a Alemanya, de l'octubre del 1944 endavant. Milers de presoners van morir durant les marxes a causa del fred, la fam i els afusellaments.

Mengele, Josef (1907-1979): Oficial de les SS i metge que servia a Auschwitz-Birkenau, on feia experiments pseudomèdics. Era un dels metges que portava a terme les seleccions a les cambres de gas quan arribaven els transports. Va escapar a l'Amèrica del Sud després de la guerra.

Operació Barba-roja: Nom codificat per a la invasió de la Unió Soviètica per part de l'Alemanya nazi, que va començar el 22 de juny de 1941.

Organització Todt (OT): Gran empresa pública que va mobilitzar milions de persones en obres de construcció i en indústries de guerra tant a Alemanya com als territoris ocupats pel seu exèrcit durant la Segona Guerra Mundial. Al començament, l'OT va acollir treballadors voluntaris, però amb l'esclat de la guerra va esdevenir una caixa de reclutament de treballadors forçats. S'estima que hi van treballar més de vint mil espanyols. Alguns estudis apunten que la xifra podria arribar a cinquanta mil.



Partisans: Soldats irregulars involucrats en guerra de guerrilles. Molts grups de jueus partisans operaven a Polònia i la Unió Soviètica. És el cas dels germans Bielski.

Partit Nazi: Nom popular que rebia el Partit Nacionalsocialista Obrer Alemany (NSDAP). El va formar Anton Drexler com a Partit dels Treballadors Alemany i es va reanomenar el 1920. Adolf Hitler en va esdevenir el líder el 1921. Les idees fonamentals del partit incloïen l'antisemitisme, el racisme nacional i l'hostilitat cap a la democràcia, el liberalisme i el socialisme. Va arribar al poder el gener del 1933 per mitjà d'una coalició amb els conservadors.

Presoners de guerra soviètics: Durant l'Operació Barba-roja, 5,7 milions de soldats de l'Exèrcit Roig foren fets presoners pels alemanys. Els nazis els consideraven, tant racialment com ideològicament, enemics. Al voltant de 3,3 milions van morir en captivitat, la majoria de la tardor del 1941 a la primavera del 1942 en camps sense menjar ni allotjament.

Pogrom: Atac violent contra la comunitat jueva, habitualment permès o emparat pel govern.

Ponary: Bosc als afores de la ciutat de Vínium on foren assassinats al voltant de setanta mil jueus lituans i bielorrussos entre l'estiu del 1941 i el setembre del 1943. També hi foren assassinats milers de polonesos.

Porrajmos: Expressió en llengua romaní que denota el genocidi del poble gitano. El terme significa 'devastació'.

Protectorat de Bohèmia i Moràvia: Territori txec ocupat per Alemanya el març del 1939.

Raça: Subdivisió d'una espècie. Durant molts anys, el color de la pell va ésser el criteri utilitzat per a diferenciar les «races» humanes. A part de l'aparença, mai no hi ha hagut cap base científica per a aquesta classificació. De fet, a la dècada dels setanta, la recerca genètica va demostrar que o l'espècie humana consta d'una sola raça o bé cada individu constitueix una raça. Parlar de *races* o de *característiques racials* amb referència a qualsevol grup de persones, per tant, és inherentment racista i poc científic. A part de les seves implicacions morals, el racisme és abans que res una mentida, una distorsió dels fets.

República de Weimar: Forma popular per a anomenar la república democràtica establerta a Alemanya el 1919 i abolida pels nazis el 1933. Aquest terme ve de la ciutat de Weimar, on es va adoptar la nova constitució alemanya del 1919.

Roma: Expressió de la llengua romaní que denota diversos homes, o tota la població gitana com a tal.

SA: Ala paramilitar del Partit Nazi (*Sturmabteilung*). Els seus militants eren popularment anomenats *camises marrons* o stormtroopers ('tropes d'assalt'). Hitler va fer assassinar el seu líder el 1934 perquè el considerava una possible amenaça i la influència d'aquesta organització va anar a la baixa. Tot i així, els membres de l'SA van continuar tenint un paper important en la violència contra els jueus, especialment durant la Nit dels Vidres Trencats.

Samudaripen: Expressió en llengua sinti tikkes que fa referència al genocidi del poble gitano. Significa 'la gran matança'.

SD: *Sicherheitsdienst* ('servei de seguretat'). Agència d'intel·ligència de les SS, liderada per Heydrich.



Selecció: Eufemisme del procés per a escollir les persones que havien d'ésser assassinades en camps i guetos, tot separant-les dels qui eren considerats útils per al treball forçat.

Shoah: En hebreu, literalment, 'catàstrofe'. Terme preferit per la majoria de jueus per a referir-se a la destrucció del poble jueu d'Europa.

Sinti: Subgrup de població gitana que viu a l'Europa occidental des del segle XIV.

Sobibor: Camp d'extermini a la regió del Govern General dels Territoris Ocupats de Polònia. Va funcionar des del maig del 1942 fins a l'octubre del 1943. Almenys 170.000 jueus hi foren assassinats. El 14 d'octubre de 1943 hi va haver una revolta dels presoners i tres-cents van aconseguir escapar, però només cinquanta van sobreviure a la guerra.

Solució final: Eufemisme nazi del pla per a assassinar tots els jueus europeus.

Sonderkommando: Presoners jueus forçats a treballar en les cambres de gas dels camps d'extermini.

SS: Schutzstaffel ('Grup de Protecció'). Organització pròpia del Partit Nazi que fou creada originalment com a guàrdia personal de Hitler. Sota el lideratge de Himmler, va créixer enormement i es va convertir en «un estat dins d'un estat» que controlava els camps de concentració i la política racial. A més, tenia els seus propis negocis i les seves pròpies forces armades.

Stalags (Stammlagers): Camp principal de detenció de presoners de guerra de l'exèrcit alemany. Als camps de concentració, era el camp on hi havia l'administració central.

T4: Nom codificat de l'operació aprovada per Hitler l'octubre del 1939 en la qual setanta mil alemanys i austríacs amb discapacitat foren assassinats en cambres de gas en sis centres, la majoria hospitals, entre el 1939 i el 1941. Oficialment va acabar l'agost del 1941, en part per les protestes públiques, entre les quals la del Vaticà, tot i que les matances van continuar fins al final de la guerra. Molt del personal fou transferit a Polònia per a dur a terme l'Aktion Reinhard als camps d'extermini.

Tercer Reich: Nom que els nazis i molts historiadors empenen per a referir-se a l'Alemanya sota el règim nazi des del 1933. *Reich* vol dir 'imperi' o 'regne'.

Terezín (Theresienstadt): Ciutat de guarnició al nord de Txecoslovàquia que fou transformada en un gueto jueu a finals del 1941. Va servir tant de camp de trànsit per a deportar jueus txecs cap a Auschwitz-Birkenau com de «gueto model» per a alguns grup de jueus alemanys o austríacs, com veterans de guerra, parelles de matrimonis mixtos i líders prominents. En aquest cas, Terezín volia enganyar l'opinió pública i la comunitat internacional, especialment la Creu Roja Internacional, que va inspeccionar el gueto el juny del 1944. 35.000 jueus van morir a Terezín i més de 80.000 foren deportats als camps d'extermini.

Testimonis de Jehovà: Grup religiós originari dels Estats Units. Estaven en contra de venerar la bandera, de fer la salutació nazi, de servir a l'exèrcit i de participar en política. Per aquests motius, foren perseguits pels nazis i milers d'ells, la majoria d'Alemanya, foren enviats a presó o a camps de concentració. Aproximadament 1.700 foren assassinats.



Transnístria: Nom donat a la regió del sud d'Ucraïna ocupada per Romania després de l'Operació Barba-roja el 1941. Des de la tardor del 1941, més de 150.000 jueus de Moldàvia i del sud d'Ucraïna foren deportats pel govern romanès als guetos i camps de Transnístria. Dotzenes de milers de jueus hi van morir com a resultat de les massacres, la fam o la malaltia.

Treblinka: Camp d'extermini al Govern General dels Territoris Ocupats de Polònia que va estar operatiu des del juliol del 1942 fins a l'agost del 1943. Aproximadament 920.000 persones hi foren assassinades, la majoria jueus, però també gitanos. El 2 d'agost de 1943 alguns presoners es van revoltar i uns quants centenars es van escapar. Al voltant de seixanta van sobreviure a la guerra.

Ustase: Moviment feixista croat, dirigit per Ante Pavelic, que va prendre el control del nou Estat Independent de Croàcia l'abril del 1941, després del desmantellament de Iugoslàvia per part d'Alemanya. Sense que ho demanessin els nazis, la Ustase va llançar una campanya de genocidi l'estiu del 1941 contra serbis, jueus i gitanos. Almenys 300.000 persones foren assassinades, la majoria serbis.

Varsòvia: Capital de Polònia i llar per a la població jueva més gran d'Europa. El novembre del 1940 s'hi va crear un gueto que la primavera del 1941 tenia més de 430.000 jueus. Més de 70.000 hi van morir per fam o malaltia. Entre el 22 de juliol i el 12 de setembre de 1942, els nazis hi van dur a terme la Gran Aktion, en la qual com a mínim 235.000 jueus foren deportats cap al camp d'extermini de Treblinka. Quan van tornar les deportacions, el 1943, es va crear la resistència del gueto, que va culminar amb l'aixecament del 19 d'abril al 16 de maig. Aquesta fou la primera rebel·lió civil significativa arreu de l'Europa ocupada. Els supervivents de l'aixecament foren enviats a Treblinka o a camps de treball forçat a la regió de Lublín. La majoria foren assassinats durant l'Erntefest.

Zegota: Nom en codi del Consell d'Ajuda als Jueus, establert per la resistència polonesa el desembre del 1942. Va proporcionar diners i llocs per a amagar-se als jueus que escapaven dels guetos. Va ésser l'única organització d'aquest tipus a tota l'Europa ocupada.

2.9.3. WEBGRAFIA

1938 Projekt. Posts from the Past: <https://www.lbi.org/1938projekt/education/>

Amical de Mauthausen i altres Camps i de Totes les Víctimes del Nazisme d'Espanya: <https://amical-mauthausen.org/ca/>

Amical de Ravensbrück: <https://www.amicalravensbruck.org/>

Amicale Internationale KZ Neuengamme (AIN): <https://www.neuengamme.international/>

Anne Frank House: <https://www.annefrank.org/es/>

Aragoneses Deportados. Amical de Mauthausen i altres Camps: <http://www.aragonesesdeportados.org/>

Arolsen Archives. International Center on Nazi Persecution: <https://arolsen-archives.org/en/>

Auschwitz-Birkenau Memorial: <http://auschwitz.org/en/>



Barcelonins Deportats. Amical de Mauthausen i altres Camps: <http://www.barceloninsdeportats.org/index.html>

Beit Lohamei Haghetat: <https://www.gfh.org.il/eng>

Bergen-Belsen Memorial: <https://www.stiftung-ng.de/en/>

Buchenwald and Mittelbau-Dora. Memorials Foundation: <https://www.buchenwald.de/nc/en/896/>

Camp des Milles. Three steps from racism to genocide: <http://www.campdesmilles.org/mur-interactif/index.php?lang=en>

Centro Sefarad-Israel: <http://www.sefarad-israel.es/inicio>

Centropa. Preserving Jewish memory – Bringing history to life: <https://www.centropa.org/>

Council of Europe: **Remembrance of the Holocaust. Prevention of Crimes against Humanity:** <https://www.coe.int/en/web/holocaust>

Council of Europe. Roma Genocide: <https://www.coe.int/en/web/roma-genocide/home>

Dachau Memorial: <https://www.kz-gedenkstaette-dachau.de/en/>

Deportados: <http://deportados.es/index.php>

Deportats catalans i espanyols als camps nazis. Memorial Democràtic: <http://memoria.gencat.cat/ca/que-fem/banc-memoria-democratica/fons/deportats-catalans-i-espanyols-als-camps-nazis/>

Echoes & Reflections. Teaching Holocaust inspiring the classroom: <https://echoesandreflections.org/>

El Holocausto y el Programa de Divulgación de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/holocaustremembrance/index.shtml>

EHRI. European Holocaust Research Infrastructure: <https://ehri-project.eu/>

Erinnern. The fate of European Roma and Sinti during the Holocaust: <https://www.romasintigenocide.eu/en/home>

Espanoles Deportados a Campos de Concentración Nazis: <http://pares.mcu.es/Deportados/servlets/ServletController?ini=0&accion=0&opcion=20>

European Resistance Archive: <https://www.resistance-archive.org/en/>

Europeana: <https://www.europeana.eu/en>

EVZ Foundation. Memory, responsibility, future: <https://www.stiftung-evz.de/eng/home.html>

Facing History and Ourselves: <https://www.facinghistory.org/>

Flossenbürg Memorial: <https://www.gedenkstaette-flossenbuerg.de/en/>

Fondation pour la mémoire de la déportation: <https://fondationmemoirededeportation.com/>

Forced Labor 1939-1945. Memory and History: <https://www.zwangsarbeit-archiv.de/en/index.html>

Forum för levande historia. The living history forum: <https://www.levandehistoria.se/english>



Grup DEMD (Exili, Deportació i Holocaust): <https://sites.google.com/a/xtec.cat/gtexilideportacioholocaust/presentacio>

Gussen Memorial: <http://www.gusen.org/>

Hartheim Memorial: <http://www.schloss-hartheim.at/index.php/en>

Holocaust.cz: <https://www.holocaust.cz/en/main-2/>

Holocaust Education and Archive Research Team: <http://www.holocaustresearchproject.org/toc.html>

Holocaust Education Trust: <https://www.het.org.uk/>

Holocaust Memorial Day Trust: <https://www.hmd.org.uk/>

House of the Wannsee Conference - A memorial and educational site: <https://www.ghwk.de/en/>

I Witness. USC Shoah Foundation. One Voice at a Time: <https://iwatch.usc.edu/sfi/>

International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA): <https://www.holocaustremembrance.com/>

Jewish Historical Institute: <https://www.jhi.pl/en/>

Kazern Dossin: <https://www.kazernedossin.eu/EN/Onderwijs-vorming/Secundair-onderwijs>

KZ-Gedenkstätte Dachau: <https://www.kz-gedenkstaette-dachau.de/es/sitio-historico/campo-de-concentracion-1933-1945/>

La lista de los nombres. Los muertos del CC de Mauthausen: <https://raumdernamen.mauthausen-memorial.org/index.php?L=6>

Mahn und Gedenkstätte Ravensbrück: <https://www.ravensbrueck-sbg.de/en/>

Maison d'Izieu. Memorial to the Exterminated Jewish Children: <https://www.memorializieu.eu/en/>

Mauthausen Memorial: <https://www.mauthausen-memorial.org/es>

Mémorial de la Shoah: <http://www.memorialdelashoah.org/>

Memorial Democràtic: <http://memoria.gencat.cat/ca/inici/>

Mozaika: <http://mozaika.es/magazine/ca/>

Museum of Jewish Heritage: a living memorial to the Holocaust: <https://mjhny.org/>

Natzweiler - Struthof Memorial: <http://www.struthof.fr/en/home/>

Nazi Forced Labor Documentation Center Berlin-Schöneweide: <https://www.ns-zwangsarbeit.de/en/about-us/>

Neungamme Memorial: <https://www.kz-gedenkstaette-neuengamme.de/en/>

NIOD. Institute for war, holocaust and genocide studies: <https://www.niod.nl/en>

Ravensbrück Memorial: <https://www.ravensbrueck-sbg.de/en/>

Sachsenhausen Memorial: <https://www.sachsenhausen-sbg.de/en/>

Seeking Protection. A blog exploring what we can learn from the experiences of refugees before, during and after the Holocaust for today: <https://holocaustremembrance.blog/>



Stories that move. Toolbox against discrimination: <https://www.storiesthatmove.org/en/future-ready-and-inclusive-schools/>

Terraforming: <https://terraforming.org/>

The forgotten genocide. The fate of the Sinti and Roma: <https://romasinti.eu/>

The Genocide of the Roma and the Roma Identity: <https://tajs.eu/>

The Nazi concentration camps: <http://www.camps.bbk.ac.uk/overview.html>

The Wiener Holocaust Library: <https://www.wienerlibrary.co.uk/>

Topographie des terrors: <https://www.topographie.de/en/topography-of-terror/>

UCL. Centre for Holocaust Education: <https://www.holocausteducation.org.uk/>

UN Outreach Programme on the Holocaust: <https://www.un.org/en/holocaust-tremembrance>

UNESCO. Recursos sobre enseñanza del Holocausto y del genocidio: <https://en.unesco.org/themes/holocaust-genocide-education/resources>

United States Holocaust Memorial Museum: <https://www.ushmm.org/>

USC Shoah Foundation: <http://sfi.usc.edu/>

Víctimas mortales en los campos Nazis. Amical de Mauthausen: <https://fallecidosenloscamposnazis.org/>

Yad Vashem. The World Holocaust Remembrance Center: <https://www.yad-vashem.org/>

Yahad in Unum. Together in one: <https://www.yahadinunum.org/es/>

Annex 12.

Proporció de llistes electorals encapçalades per dones

TAULA 1. LLISTES ELECTORALS 2021

BARCELONA	Titulars	Dones	Homes	Dones %	Homes %	Dones 10 1rs llocs	Homes 10 1rs llocs	Dones cap de llista	Homes cap de llista
	85								
PSC		42	43	49,41%	50,59%	5	5	0	1
ERC		45	40	52,94%	47,06%	5	5	0	1
JxCat		43	42	50,59%	49,41%	5	5	0	1
VOX		37	48	43,53%	56,47%	4	6	0	1
CUP-G		43	42	50,59%	49,41%	5	5	1	0
ECP- PEC		44	41	51,76%	48,24%	5	5	1	0
Cs		41	44	48,24%	51,76%	5	5	0	1
PP		39	46	45,88%	54,12%	4	6	0	1

GIRONA	Titulars	Dones	Homes	Dones %	Homes %	Dones 10 1rs llocs	Homes 10 1rs llocs	Dones cap de llista	Homes cap de llista
	17								
PSC		9	8	52,94%	47,06%	5	5	1	0
ERC		9	8	52,94%	47,06%	6	4	1	0
JxCat		9	8	52,94%	47,06%	5	5	1	0
VOX		7	10	41,18%	58,82%	4	6	0	1
CUP-G		8	9	47,06%	52,94%	5	5	0	1
ECP- PEC		9	8	52,94%	47,06%	5	5	1	0
Cs		8	9	47,06%	52,94%	4	6	0	1
PP		7	10	41,18%	58,82%	4	6	1	0

LLEIDA	Titulars	Dones	Homes	Dones %	Homes %	Dones 10 1rs llocs	Homes 10 1rs llocs	Dones cap de llista	Homes cap de llista
	15								
PSC		8	7	53,33%	46,67%	5	5	0	1
ERC		9	6	60,00%	40,00%	6	4	1	0
JxCat		7	8	46,67%	53,33%	5	5	0	1
VOX		7	8	46,67%	53,33%	5	5	0	1
CUP-G		7	8	46,67%	53,33%	5	5	0	1
ECP- PEC		9	6	60,00%	40,00%	6	4	0	1
Cs		6	9	40,00%	60,00%	4	6	0	1
PP		7	8	46,67%	53,33%	5	5	1	0

TARRAGONA	Titulars	Dones	Homes	Dones %	Homes %	Dones 10 1rs llocs	Homes 10 1rs llocs	Dones cap de llista	Homes cap de llista
	18								
PSC		9	9	50,00%	50,00%	5	5	1	0
ERC		9	9	50,00%	50,00%	5	5	1	0
JxCat		10	8	55,56%	44,44%	5	5	0	1
VOX		9	9	50,00%	50,00%	4	6	1	0
CUP-G		10	8	55,56%	44,44%	6	4	1	0
ECP- PEC		10	8	55,56%	44,44%	5	5	0	1
Cs		8	10	44,44%	55,56%	4	6	0	1
PP		10	8	55,56%	44,44%	5	5	1	0
Totals	135	535	545			156	164	14	18

Dades llistes electorals 2021. Els/les suplents no estan comptabilitzats

Es mantenen els noms de les candidatures tal com surten publicats al DOGC

A la taula 1 es pot observar la representació de cadascuna de les llistes electorals presentades a les eleccions al Parlament de Catalunya del 2021. També es disposa de més informació als dossiers elaborats disponibles al [web](#).

Es constata el compliment desigual de l'indicador. La proporció, si tenim en compte tot el territori, suposa que un 43,75% de llistes electorals estan encapçalades per dones (14 llistes sobre 32). Tanmateix, segons territoris, es pot observar que a la demarcació de Barcelona i la Lleida és del 25%, i a la Girona i la Tarragona del 62,5%. Per altra banda, també hi ha diferències segons els partits i coalicions electorals.

A la **taula 2** es recull el número de diputades per partit polític i la proporció de la seva representació al Parlament de Catalunya:

TAULA 2. PROPORCIÓ DIPUTADES 2021

XIV LEGISLATURA	PSC	ERC	JxCat	VOX	CUP-G	ECP-PEC	Cs	PP
Escons	33	33	32	11	9	8	6	3
Dones	17	17	16	3	5	3	2	2
Percentatge	51,52%	51,52%	50,00%	27,27%	55,56%	37,50%	33,33%	66,67%

Dades a inici de legislatura, febrer 2021. Subjecte a variacions

El Parlament de la tretzena legislatura, sorgit de les eleccions del 14 de febrer de 2021, ha estat el més paritari de la història amb 64 diputades electes, que ocupaven gairebé la meitat (47,4%) dels 135 escons de la cambra.

La tretzena legislatura va arrencar amb 6 diputades més respecte de les 58 amb què es va constituir el Parlament de la dotzena, i va multiplicar per nou la xifra de les set primeres dones que van ocupar un escó al Parlament restablert l'any 1980, en la constitució de la primera legislatura.

Per partits, de les vuit formacions polítiques que van obtenir representació parlamentària, quatre tenien més diputades electes que no pas diputats. Va ser el cas del PSC i d'ERC, amb 17 diputades i 16 diputats electes cadascun; la CUP-G, amb 5 diputades i 4 diputats, i el PPC, amb 2 diputades i 1 diputat. De JxCat hi va haver 15 diputades electes i 17 diputats; de ECP-PEC, 3 diputades i 5 diputats; de Cs, 2 diputades i 4 diputats, i de Vox, 3 diputades i 8 diputats.

Aquesta tretzena legislatura ha estat la primera en què, a l'inici, dels set membres de la Mesa, quatre van ser dones, tres de les quals, a més, han exercit simultàniament per primer cop la presidència i les dues vicepresidències.

Pel que fa a les comissions parlamentàries, de les 30 constituïdes a l'inici de legislatura, 15 van estar presidides per dones, a més de les 2 que ha presidit Laura Borràs en tant que presidenta del Parlament.

Annex 13. Procediments selectius 2021

Procediment	Tipus procediment	Clàusules amb perspectiva de gènere	Sol·licituds presentades		Candidats aptes		Candidats amb plaça	
			Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Concurs temporal consultor tècnic o consultora tècnica (30-12-20)	Selecció	-	6	1	1	0	1	0
Borsa treball analista programador (30-12-20)	Selecció	-	5	3	3	3	borsa	borsa
Borsa treball tècnic/a explotació de sistemes (30-12-20)	Selecció	-	11	0	6	0	borsa	borsa
Cap de l'Àrea de Gestió de les transcripcions (23-12-20)	Provisió		1	0	1	0	1	0
Concurs específic assessor/a lingüístic/a responsable de llenguatge juridicoadministratiu (23-12-20)	Provisió	-	1	1	1	1	0	1
Concurs oposició lliure per a proveir cinc places d'uixer o uixera del Parlament de Catalunya (07-07-20)	Selecció	En cas que aquests dos criteris no fossin suficients, i tenint en compte el que disposa el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, el desempat es resoldrà a favor de l'aspirant el gènere del qual sigui menys representat en el col·lectiu professional objecte d'aquest concurs oposició, que en aquests cas és el gènere femení.	72	66	16	9	5	0

Annex 14. Delegacions de vot a les sessions plenàries

Sessió	Data		Nombre de diputades	Nombre de diputats
1	12.03.2021		1	1
2	26.03.2021		1	3
	30.03.2021		5	3
3	29.04.2021		5	1
4	13.05.2021		30	35
5	13.05.2021	Matí	30	36
	13.05.2021	Tarda	32	36
6	20.05.2021		1	2
7	02.06.2021		36	28
	03.06.2021		32	32
8	16.06.2021		30	29
	17.06.2021	Matí	23	40
	17.06.2021	Tarda	23	41
9	07.07.2021	Matí	28	35
	07.07.2021	Tarda	28	35
	08.07.2021	Matí	33	29
	08.07.2021	Tarda	35	28
10	20.07.2021	Tarda	30	31
	21.07.2021	Matí	29	28
	21.07.2021	Tarda	31	29
	22.07.2021	Matí	32	31
	22.07.2021	Tarda	29	34
11	29.07.2021	Matí	25	30
		Tarda	25	40
12 i 13	28.09.2021	Matí	28	36
	28.09.2021	Tarda	28	36
	29.09.2021	Matí	27	37
	29.09.2021	Tarda	26	38
	30.09.2021	Matí	28	36
	30.09.2021	Tarda	28	36
14	05.10.2021	Matí	30	35
	05.10.2021	Tarda	30	35
	06.10.2021	Matí	34	29
	06.10.2021	Tarda	38	26
	07.10.2021	Matí	32	32
	07.10.2021	Tarda	26	39
15	19.10.2021		2	2

Sessió	Data	Nombre de diputades	Nombre de diputats
16	02.11.2021	1	2
17	17.11.2021	1	2
18	22.11.2021	2	2
19	30.11.2021	3	3
20	14.12.2021	5	4
21	23.12.2021	28	38
Total		971	1105

