

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA
2020-2023

MEMÒRIA DEL COMPLIMENT DELS EIXOS DEL PLA
2022



PARLAMENT DE CATALUNYA

Contingut

Resum executiu	3
Introducció	5
Desplegament de les accions del Pla d'igualtat	6
Eix 1. La igualtat d'accés	6
OE 1.1. Millorar la representativitat social del Parlament	6
OE.1.2. Garantir la igualtat i promoure la diversitat en la contrac- tació i promoció del personal	7
Eix 2. La igualtat en la capacitat d'influència	8
OE.2.1. Garantir la capacitat d'influència de dones i homes en el si del Parlament	8
OE.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i l'or- ganització del Parlament	9
Eix 3. La perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària	12
OE 3.1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en el treball parlamentari	12
OE.3.2. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere en l'Administració parlamentària	16
Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament	19
OE.5.2. Enfortir el compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la comunicació	19
Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla	21
OE 6.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat	21
Annex 1. Indicadors del Pla d'igualtat	25
Annex 2. Llista de títols adquirits el 2022 amb relació al Pla d'igualtat i cost econòmic	36
Annex 3. Bibliografia temàtica: Violència vers les dones	38
Annex 4. Formació impartida	43
Annex 5. Pressupost i perspectiva de gènere	50

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 2022 per al desplegament de les accions del Pla.

En l'àmbit de l'**eix 1, la igualtat en l'accés**, al llarg del 2022 s'ha donat continuïtat a les iniciatives desplegades durant l'exercici anterior, en particular, s'ha fomentat la composició paritària dels tribunals de selecció, i s'ha aconseguit que el 91,6% dels tribunals fossin paritaris (8,3 punts més que en l'exercici anterior). També s'han fomentat les pràctiques curriculars en l'àmbit parlamentari i s'han convidat 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**, durant el 2022 es van desplegar totes les eines per a fer efectiu el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, que va entrar en vigor al gener del 2022. Això inclou la contractació d'un servei extern d'atenció psicològica i els serveis professionals especialitzats per a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament previstos en el Protocol i la posada en marxa d'un servei d'atenció presencial per part de l'Oficina d'Igualtat i d'una bústia electrònica per a la recepció de consultes i sol·licituds d'intervenció.

També s'han dut a terme diverses accions per a la difusió del Protocol a través de la intranet, l'enviament de correus electrònics i l'edició d'un tríptic que s'ha posat a disposició a la cafeteria i a la sala de premsa.

D'altra banda, també s'ha organitzat un curs d'introducció a les violències masclistes en entorns digitals adreçat al personal del Parlament i a diputats i diputades.

Amb relació a l'**eix 3, el pes de la perspectiva de gènere en l'activitat parlamentària**, el Grup de Treball en Equitat de Gènere (GTEG) s'ha reunit quatre vegades amb l'objectiu d'impulsar les accions que s'han desplegat completament al llarg del 2022, i que s'inclouen en aquesta memòria, així com per a iniciar el desplegament de les accions següents:

- La creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere, que respon al desplegament de l'acció 3.2 del Pla d'igualtat.

→ L'organització d'una exposició temporal amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere en l'autoria de les obres exposades al Palau, corresponent al desplegament de l'acció 5.5.

→ La incorporació d'un permís per dol gestacional i en cas de menstruació o climateri que tingui afectació sobre la salut i el benestar, emmarcada en l'acció 2.2 del Pla d'igualtat sobre l'adaptació del quadre de permisos i justificacions del personal als paràmetres d'igualtat de gènere i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

D'altra banda, el GTEG s'ha reunit amb una delegació de diputades suïsses per a promoure l'intercanvi de bones pràctiques i explicar l'experiència del Parlament amb el Pla d'igualtat.

Durant el 2022 també s'ha iniciat la primera edició del Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari, adreçat al personal que dona suport al treball de les comissions parlamentàries i a diputats i diputades.

Amb relació al personal adscrit a l'Oficina d'igualtat, es dota de forma permanent la plaça de tècnic o tècnica d'igualtat amb personal funcionari de carrera, es resol el procediment intern per a proveir temporalment el lloc de treball de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, recurs que s'assigna de manera provisional al Departament de Gestió Parlamentària, i es modifica la relació de llocs de treball per a crear un nou lloc de treball de tècnic o tècnica d'igualtat.

En els processos d'adjudicació de contractes, a banda de comprovar que les empreses compleixen el requisit de disposar de pla d'igualtat d'acord amb la legislació vigent, s'ha incorporat com a aspecte a puntuar en dues contractacions amb un pes específic de mà d'obra, el compromís a l'hora d'aplicar mesures de conciliació. També, en el contracte amb l'empresa que proporciona el servei de neteja, s'ha inclòs com a criteri d'adjudicació el compromís formal que, en cas de noves incorporacions, es contractin dones amb especials dificultats d'inserció laboral.

El Parlament també ha dut a terme diverses accions i actes en compliment de les accions incloses en l'àmbit de l'eix 5, *la igualtat de gènere en la funció simbòlica del Parlament*, en particular, per a commemorar diades assenyalades com el Dia Internacional dels Drets de les Dones, el Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia i el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones.

Finalment, amb relació a l'eix 6, *posada en pràctica i seguiment del Pla d'igualtat*, s'ha assignat, per primera vegada, un pressupost per a l'execució del Pla d'igualtat corresponent a 64.500 euros, i s'ha establert un mecanisme institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat mitjançant reunions de coordinació periòdiques amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat de cada departament, l'establiment d'un circuit de recollida de dades per a monitoritzar el desplegament del Pla d'igualtat i l'elaboració de memòries anuals.

Introducció

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

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

El Pla d'igualtat, 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 2022 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 2022, 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.1.3. 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.

Des del 2021, d'acord amb 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, els partits polítics tenen l'obligació «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».

Durant el 2022, cap dels partits polítics amb representació al Parlament va aprovar cap pla d'igualtat o protocol contra l'assetjament sexual ni va modificar els plans i protocols existents.

Cal destacar que els següents partits ja tenien un protocol vigent al desembre del 2021:

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

D'altra banda, els següents partits també tenien un pla d'igualtat vigent al desembre del 2021:

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

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.

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 dotze procediments de selecció i provisió de llocs de treball que es van resoldre el 2022, en el 91,6% dels casos la composició dels tribunals de selecció van ser paritaris i van comptar amb un mínim del 50% de dones.

En total, 51 dones i 34 homes van formar part d'aquests tribunals:

Procediment	Tipus procediment	Tribunals	
		Homes	Dones
Concurs oposició per a proveir tres places de lingüista del Cos de Lingüistes	Selecció	5	5
Concurs específic per a proveir definitivament un lloc de treball de tècnic o tècnica de seguretat social i nòmines de l'Oïdoria de Comptes i Tresoreria	Provisió	5	5
Convocatòria per a proveir, pel sistema de lliure designació, del lloc de treball de cap del Departament de Recursos Humans de la Direcció de Govern Interior	Provisió	1	2
Concurs específic per a proveir definitivament un lloc de treball de tècnic jurídic o tècnica jurídica en matèria de recursos humans del Departament de Recursos Humans	Provisió	5	5
Concurs específic de mèrits i capacitats per a proveir definitivament el lloc de treball de cap de l'Àrea de Premsa del Departament de Comunicació	Provisió	1	2
Concurs específic de mèrits i capacitats per a proveir definitivament el lloc de treball d'uixer majordom o uixera majordoma adscrit a l'Àrea de Serveis Generals del Departament de Recursos Humans	Provisió	1	2
Concurs oposició lliure per a proveir un lloc de treball de tècnic o tècnica de manteniment	Selecció	5	5
Concurs oposició lliure per a proveir un lloc de treball de tècnic o tècnica d'igualtat de l'Oficina d'Igualtat	Selecció	1	9

Procediment	Tipus procediment	Tribunals	
		Homes	Dones
Concurs per a proveir temporalment el lloc de responsable d'acció exterior i cooperació interparlamentària de l'Oficina d'Acció Exterior, de Cooperació Interparlamentària i de Relacions amb la Unió Europea	Selecció	4	6
Convocatòria d'un procés selectiu per a la constitució d'una borsa de treball per a cobrir temporalment les vacants dels llocs de treball d'uixer o uixera que es produeixin al Parlament de Catalunya en els exercicis del 2022 i el 2023	Selecció	1	2
Convocatòria d'un procés selectiu per a la constitució d'una borsa de treball per a cobrir temporalment les vacants dels llocs de treball d'administrador parlamentari o administradora parlamentària que es produeixin al Parlament de Catalunya en els exercicis del 2022 i el 2023	Selecció	2	1
Concurs oposició lliure per a proveir un lloc de treball de tècnic o tècnica de relacions amb la Unió Europea de l'Oficina d'Acció Exterior, de Cooperació Interparlamentària i de Relacions amb la Unió Europea	Selecció	3	7

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'atènyer 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 a assegurar la paritat en els càrrecs, en alguns casos la paritat s'assegura a la pràctica.

A 31 de desembre de 2022, 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.

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 4 dels 12 processos de selecció resolts durant el 2022, 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.»

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

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

S'ha elaborat un informe sobre l'hora de finalització dels plens, per a identificar quins plens acaben més tard de les set de la tarda. Al llarg del 2022, en 18 ocasions la sessió plenària va acabar més tard de les set, és a dir en un 32,7% dels casos.

Sessió	Data	Plens celebrats			
		Tipus	Reunió	Hora final	> 19h
22	25.1.2022	Ordinària	1	19:07	1
	26.1.2022		2	18:29	0
	27.1.2022		3	17:30	0
23	3.2.2022	Ordinària	1	18:07	0
24	8.2.2022	Ordinària	1	19:32	1
	9.2.2022		2	18:34	0
	10.2.2022		3	18:06	0
25	22.2.2022	Ordinària	1	17:52	0
	23.2.2022		2	19:19	1
	24.2.2022		3	18:17	0
26	9.3.2022	Ordinària	1	18:45	0
	10.3.2022		2	18:39	0
27	22.3.2022	Ordinària	1	17:44	0
	26.3.2022		2	19:15	1
	27.3.2022		3	18:40	0
28	6.4.2022	Ordinària	1	18:58	0
	7.4.2022		2	18:10	0
29	27.4.2022	Ordinària	1	19:56	1
	28.4.2022		2	19:24	1
30	10.5.2022	Ordinària	1	18:34	0
	11.5.2022		2	18:52	0
	12.5.2022		3	18:43	0
31	25.5.2022	Ordinària	1	18:46	0
	25.5.2022		2	18:09	0
	8.6.2022		3	10:53	0
32	8.6.2022	Ordinària	1	20:30	1
	9.6.2022		2	20:14	1
33	28.6.2022	Ordinària	1	19:26	1
	29.6.2022		2	18:28	0
	30.6.2022		3	17:50	0
34	30.6.2022	Específica	1	18:50	0
35	6.7.2022	Ordinària	1	19:58	1
	7.7.2022		2	20:21	1

Plens celebrats					
Sessió	Data	Tipus	Reunió	Hora final	> 19h
36	20.7.2022	Ordinària	1	19:59	1
	21.7.2022		2	18:05	0
37	27.9.2022	Específica	1	23:17	1
	28.9.2022		2	14:04	0
38	4.10.2022	Ordinària	1	18:46	0
	5.10.2022		2	18:30	0
	6.10.2022		3	17:26	0
39	19.10.2022	Ordinària	1	19:02	1
	20.10.2022		2	18:07	0
	21.10.2022		3	11:57	0
40	8.11.2022	Ordinària	1	16:36	0
	9.11.2022		2	18:21	0
	10.11.2022		3	16:36	0
41	22.11.2022	Ordinària	1	18:12	0
	23.11.2022		2	18:05	0
	24.11.2022		3	19:02	1
42	13.12.2022	Ordinària	1	17:34	0
	14.12.2022		2	18:29	0
	15.12.2022		3	19:53	1
43	13.12.2022	Ordinària	1	19:06	1
44	21.12.2022	Ordinària	1	18:13	0
	22.12.2022		2	19:27	1
Total					18
Proporció de plens que acaben més tard de les set de la tarda					32,7%

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 coresponsabilitat.

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

Durant el 2022, 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 vigents modalitats de teletreball per al personal del seu grup parlamentari.

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.

El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual,

d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (d'ara endavant, el Protocol), va entrar en vigor el 2022. Durant aquest any, s'ha prioritzat el desplegament de totes les eines per a fer-ne efectiu el desplegament.

En concret, al llarg del 2022, les accions dutes a terme són:

→ La contractació del servei extern d'atenció psicològica previst en el Protocol per a assistir les persones que es troben en situació d'assetjament i, si és necessari, les persones del seu entorn.

→ La contractació dels serveis professionals especialitzats per a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament prevista en el Protocol i encarregada de dur a terme la investigació dels casos d'assetjament, d'emetre un informe de conclusions sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i promoure les actuacions necessàries, provisionals o definitives, per a garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

→ La posada en marxa, per part de l'Oficina d'Igualtat, d'un servei d'atenció presencial a les persones en situació d'assetjament i les persones del seu entorn.

→ La posada en marxa d'una bústia electrònica específica per a les consultes amb relació al Protocol. A aquesta bústia només hi té accés la tècnica d'igualtat, que és qui ha de proporcionar informació amb relació al Protocol i fer l'acompanyament de les persones afectades.

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

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

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

En concret, les accions de difusió que s'han dut a terme al llarg del 2022 són:

→ S'ha elaborat un tríptic amb la informació bàsica sobre el Protocol, fent èmfasi en tots els col·lectius a qui es dirigeix el protocol, amb informació dels passos a seguir en cas de detectar una situació d'assetjament, així com les dades de contacte per a obtenir informació i acompanyament amb relació al Protocol.

→ S'han facilitat exemplars d'aquest tríptic a la sala de premsa i a la cafeteria.

→ S'ha comunicat l'existència del Protocol, així com informació bàsica sobre el seu funcionament i els passos a seguir en cas de detectar una situació d'assetjament, al Govern, als partits polítics amb representació al Parlament, a les universitats amb estudiants en pràctiques al Parlament i a les empreses externes col·laboradores o contractistes amb qui el Parlament tenia un contracte vigent el 2022. D'altra banda, en els nous contractes que s'han subscrit a partir d'aquesta primera acció de comunicació, s'hi ha incorporat, com a document adjunt, l'enllaç al Protocol del Parlament.

→ S'ha comunicat l'existència del Protocol, així com informació bàsica sobre el seu funcionament i els passos a seguir en cas de detectar una situació d'assetjament, a diputats i diputades, personal dels grups parlamentaris i personal de l'Administració mitjançant l'enviament d'un correu electrònic.

→ S'ha actualitzat la informació de la pàgina de la intranet amb tota la informació relativa al Protocol, també les dades de contacte per a obtenir informació i acompanyament amb relació al Protocol. També s'ha habilitat un enllaç directe a aquesta pàgina des de la pàgina d'inici de la intranet.

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.

El 2022, el Parlament ha ofert el següent curs en l'àmbit de la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia:

→ Introducció a les violències masclistes en entorns digitals

→ El Parlament va organitzar aquesta jornada de 4 hores, adreçada al personal de l'Administració parlamentària i a diputats i diputades, per a donar a conèixer les conductes considerades violències digitals masclistes i discursos cibermisògins d'odi, i per a compartir exemples d'estratègies de resposta, seguretat digital i mitigació de riscos i danys. Hi van assistir 24 persones, 5 homes i 19 dones.

Eix 3.

La perspectiva de gènere a l'activitat parlamentària

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

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

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

Al llarg del 2022, el GTEG es va reunir en quatre ocasions:

Sessió del 18 de març de 2022:

1) Pel que fa a les estructures per a impulsar la transversalitat de gènere al Parlament, el GTEG va treballar una primera proposta per a la creació de la Xarxa de Transversalitat de Gènere (XTG) i sobre qui havia de dur a terme els informes d'impacte de gènere (IIG) i es va emplaçar a continuar treballant aquestes qüestions.

2) Va aprovar el pla de formació per al 2022.

3) Va acordar celebrar una jornada de treball amb una delegació de diputades suïsses que visitaria el Parlament de Catalunya a l'abril del 2022 amb l'objectiu d'intercanviar bones pràctiques i explicar l'experiència del Parlament de Catalunya amb el Pla d'igualtat de gènere.

4) Va acordar esperar que acabin les sessions del Grup de Treball sobre l'LGBTI-fòbia per a organitzar el ple monogràfic sobre els drets de les persones LGBTI que es menciona en el Pla d'igualtat de gènere.

5) Exposició Dones i Parlament: va acordar organitzar una exposició temporal en cooperació amb el MNAC i una de permanent enfocada a l'evolució de les dones en el món de la política.

Sessió del 26 d'abril de 2022:

Per tal de donar resposta a l'acció 3.8 del Pla d'igualtat (promoure l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant les visites d'estudi d'altres cambres legislatives del món), el GTEG es va reunir en aquesta sessió amb una delegació de diputades suïsses, interessades a conèixer com es va dissenyar el Pla d'igualtat del Parlament. La delegació de diputades suïsses va explicar que la trobada responia a l'interès que el Pla d'igualtat del Parlament va despertar l'any 2021, arran d'un debat amb motiu del Dia de les Dones que es va fer a Suïssa i en què van participar diputades catalanes.

Les diputades del GTEG van explicar com s'havia gestat la idea del Pla d'igualtat, quines accions s'havien desplegat ja al Parlament de Catalunya i quina metodologia de treball s'emprava per a coordinar les accions.

Les diputades suïsses es van enfocar a descriure el context polític de Suïssa respecte a la igualtat de gènere i, malgrat les diferències existents entre cantons i les seves particularitats, van coincidir a destacar que la presència de les dones en la política estava per sota del 40% en molts parlaments cantonals.

Com a resultat de la trobada, la delegació de diputades suïsses va proposar elaborar un text o una resolució per a dur als parlaments cantonals amb la idea que s'arribi a elaborar un pla d'igualtat semblant al de Catalunya, amb accions concretes que puguin ser útils a totes les dones que fan política a Suïssa.

Sessió del 14 d'octubre de 2022:

Després de la incorporació de la nova tècnica d'igualtat, al mes de juliol, es va fer un balanç de les accions en curs:

1) Es va reprendre la discussió sobre el desplegament de la Xarxa de Transversalitat de Gènere prevista a l'acció 3.2. del Pla d'igualtat i es va acordar fer una sessió monogràfica per a avançar en la proposta.

2) Es va informar de les accions dutes a terme amb relació al desplegament del Protocol en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, tal com es detalla en els apartats 2.19 i 2.21.

3) Es va aprovar el pla de formació per al 2023 i les formacions a prioritzar per a la resta del 2022, tal com es detalla als apartats 3.5. i 3.12.

4) Es va acordar organitzar una exposició de fotografia en col·laboració amb el MNAC amb l'objectiu de desplegar l'acció 5.5. del Pla d'igualtat (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).

5) Amb relació al desplegament de l'acció 5.15 (habilitar una sala o un espai que mostri la presència creixent de les dones en càrrecs polítics), es va informar que s'abordaria al llarg del 2023.

6) Es va acordar explorar la manera d'incorporar un permís per dol gestacional i en cas de menstruació o climateri que tingui afectació sobre la salut i el benestar.

7) Es va informar de l'inici de les tasques per a l'elaboració de la memòria del desplegament del Pla d'igualtat durant l'any 2021.

8) Es va informar de les partides pressupostàries per al desplegament del Pla d'igualtat previstes en el pressupost del Parlament per al 2022.

9) Es va acordar impulsar un monogràfic sobre els drets de les dones cap al mes de març i un monogràfic sobre drets LGBTI al juny o juliol del 2023.

Sessió del 16 de novembre de 2022:

1) La major part de la sessió es va dedicar a treballar la proposta per al desplegament de la Xarxa de Transversalitat de Gènere.

2) Es va acordar organitzar un acte el 23 de novembre per a commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones, amb una actuació artística a càrrec de Sònia Gómez i Núria Guiu, coreògrafes i intèrprets; amb l'artista plàstica Andrea Michaelsson, coneguda amb el nom de Btoy, per a crear durant l'acte una obra que formaria part del fons artístic del Parlament de Catalunya, i amb la intervenció de Sara Cuentas, periodista, activista i investigadora social.

Sessió del 2 de desembre de 2022

1) Després de fer un balanç de les primeres sessions de la primera edició del Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari, es va acordar fer una nova edició del curs.

2) Es va presentar una proposta de pla de treball per al 2023 i es va acordar donar un termini per a comentaris i suggeriments.

3) Es va informar d'una primera proposta del Departament de Recursos Humans amb relació a la incorporació dels permisos per dol gestacional i en cas de menstruació o climateri que tingui afectació sobre la salut i el benestar, amb l'objectiu d'equiparar els permisos per dol gestacional amb els permisos per mort d'un familiar directe. D'altra banda, es va determinar que els permisos en cas de menstruació o climateri que tingui afectació sobre la salut serien permisos específics i diferenciats d'altres permisos per indisposició genèrics que afecten a tot el personal.

4) Es va plantejar la possibilitat d'organitzar una nova edició del Parlament de les Dones. Es van analitzar els reptes que caldria tenir en compte per a l'organització d'una nova edició i es va acordar que l'Oficina d'Igualtat fes una proposta amb alternatives per a afrontar aquests reptes, proposta que ha de permetre al GTEG decidir la viabilitat d'organitzar una nova edició.

5) Es va presentar una nova proposta per al desplegament de la Xarxa de Transversalitat de Gènere que recull les conclusions de la sessió de treball duta terme al novembre i es va acordar incorporar-hi quatre nous canvis.

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.

Al llarg del 2022, es van dedicar dues sessions ordinàries i una monogràfica del GTEG per a abordar la creació d'una xarxa de transversalitat de gènere (XTG). Es va partir de la proposta inclosa a la [Guia per a incorpo-](#)

rar la perspectiva de gènere al treball parlamentari i de l'experiència del Parlament Europeu.

Durant aquestes sessions es va acordar adaptar la proposta inicial incorporant les següents idees:

→ Treure de les funcions de la XTG la d'elaborar les esmenes de transversalitat de gènere.

→ Centrar-se en la tasca d'impuls de la incorporació de la perspectiva de gènere en la funció legislativa i de control, mitjançant recomanacions i propostes de procediments de treball.

→ Incloure el principi de paritat en la composició de la XTG.

→ Amb relació a la incorporació de l'equilibri de gènere de les compareixences, reformular el text per a fer èmfasi en el concepte de paritat i en l'objectiu de fomentar la presència de dones.

→ Afegir un grup coordinador de la XTG on s'impliquin presidents d'altres comissions, no només de la Comissió d'Igualtat i Feminismes.

→ Eliminar la figura del lletrat o lletrada com a suport tècnic de la XTG.

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.

Durant el 2022, es va organitzar el següent curs:

→ Curs sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball parlamentari

Aquest curs s'adreça tant a diputats i diputades com al personal que treballa de manera regular a les comissions. El curs s'ha dissenyat per a ser impartit en vuit sessions d'una hora just abans de l'inici de les comissions per a, d'aquesta manera, fomentar la participació de diputats i diputades.

La primera edició del curs es va iniciar al novembre del 2022 i va finalitzar al març del 2023. Cal assistir al 80% de les hores del curs per a obtenir-ne el certificat. Les dades d'assistència, per tant, es comptabilitzen en l'exercici següent.

L'objectiu del curs és proporcionar les eines per a:

→ Incorporar la perspectiva de gènere, des d'una mirada interseccional, en la funció legislativa i de control, i també en la participació de la societat civil en l'activitat parlamentària i el treball quotidià de les comissions.

→ Entendre quan és pertinent fer l'anàlisi de gènere d'una norma i considerar l'impacte de gènere d'una política o llei.

En aquest curs també es vol donar a conèixer la Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari, ja aprovada anteriorment. Al desembre del 2022 es va acordar organitzar una segona edició del curs.

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 2022, la Biblioteca del Parlament va incorporar 325 documents, dels quals 21 van ser llibres que tracten sobre igualtat de gènere i diversitat sexual. Això representa un 6,46 % del total d'adquisicions de llibres en paper el 2022. El cost de la compra d'aquests 21 llibres va ser de 393,85 euros. Els títols adquirits per la Biblioteca el 2022 en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual es poden consultar a l'Annex 2.

La Biblioteca segueix oferint 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.).

Amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les dones del 25 de novembre de 2022, la Biblioteca del Parlament va exposar a les vitrines una selecció de diferents títols jurídics sobre el tema. També s'ha elaborat una bibliografia temàtica que recull una selecció de monografies jurídiques sobre la violència vers les dones. [Bibliografia temàtica: Violència vers les dones](#) (Annex 3).

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

Durant el 2022, la Biblioteca del Parlament va seguir formant part del Catàleg Col·lectiu 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 LGBTI, amb més de cinc milions de títols, i coopera amb la Xarxa de Biblioteques Especialitzades de la Generalitat (BEG).

El 2022, el Parlament va seguir rebent mensualment el butlletí de l'Institut Català de les Dones (ICD), centre que forma part del CCUC i de les BEG.

Es va mantenir el conveni amb la fundació DIALNET de la Universitat de La Rioja per a 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

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

Durant el 2022 hi va haver una discontinuïtat en els recursos humans assignats a l'Oficina d'Igualtat. Des de la creació de l'Oficina fins al juliol del 2022, hi va haver rotació de personal interí. Per aquest motiu, al 2022, durant tres mesos, l'Oficina no va poder avançar en el desplegament del Pla d'Igualtat.

Finalment, al maig del 2022, es va dotar de manera definitiva, amb personal funcionari de carrera, el lloc de treball de tècnic o tècnica d'igualtat. Aquesta persona es va incorporar al juliol del 2022. La dotació amb personal funcionari de carrera té l'objectiu d'evitar futures discontinuïtats en el desplegament del Pla d'Igualtat.

Així mateix, al 21 de gener del 2022, es va resoldre el procediment intern per a proveir temporalment i amb caràcter d'urgència un lloc de tre-

ball de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat. Malgrat tot, la persona contractada per a aquest plaça es va assignar de manera provisional al Departament de Gestió Parlamentària.

D'altra banda, a mesura que el desplegament del Pla d'igualtat avança, l'Oficina d'Igualtat adquireix noves competències. Per aquest motiu, per Acord de la Mesa Ampliada del 13 de setembre de 2022, es va modificar la relació de llocs de treball del Parlament de Catalunya per a crear un nou lloc de treball de tècnic o tècnica d'igualtat adscrit a l'Oficina d'Igualtat ([BOPC 385/13 - 14](#)).

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.

Els resultats d'aquesta anàlisi i les dades més destacables són (*Annex 5*):

→ Els homes són el 47,81% de la població analitzada i les dones, el 52,19%. El percentatge d'homes del personal funcionari i dels assistents de grups és inferior al percentatge de dones. Per contra, pel que fa al personal interí, eventual (eventuals que no són assistents de grups) i diputats i diputades, el percentatge d'homes és més elevat.

→ La bretxa salarial global del personal al servei de l'Administració parlamentària, que inclou el personal funcionari de carrera, personal funcionari interí i personal eventual, es situa en el -0,24%. És a dir, en el seu conjunt, el salari per hora de les dones que formen part del personal de l'Administració parlamentària és un 0,24% més elevat en relació al dels homes.

→ La bretxa salarial global en el personal funcionari de carrera és del -3,35%. Si es fa una anàlisi per grups professionals, la bretxa del grup A1 és del 8,86% mentre que la del grup A2 és del -4,13%. És a dir, en el grup A1 les dones tenen un salari per hora un 9,86% més baix en relació al dels homes, mentre que en el grup A2, les dones tenen un salari per hora un 4,13% més alt en relació al dels homes.

→ La bretxa salarial global del personal funcionari interí és del 3,01%. En l'anàlisi per grups, la bretxa més alta és la corresponent al grup professional C2, amb un 14,63%.

→ La bretxa salarial global en el personal eventual, sense comptar assistents de grups, és del 15,22%, mentre que pel que fa a assistents de grups és del -4,18%.

→ La bretxa salarial global en els diputats i diputades és del -0,96%.

→ En la Mesa del Parlament la retribució bruta mitjana anual de les dones és molt superior a la retribució bruta mitjana anual. En particular, la bretxa és del -30,97%.

→ Pel que fa a portaveus i a la resta de diputats i diputades, la bretxa és de l'1,62% en el primer cas i de l'1,36% en el segon.

D'altra banda, també es detecten les següents qüestions:

→ Pel que fa al personal funcionari i interí, les reduccions de jornada recauen el 100% en les dones.

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

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 2022, a banda dels cursos i seminaris relacionats en el marc de les accions 2.22 i 3.5, el Parlament ha ofert la següent formació (*Annex 4*):

→ **Seminari especialitzat «Masculinitats antipatriarcals en àmbits professionals i de gestió pública»**

El Departament d'Igualtat i Feminismes va organitzar aquest seminari de 10 hores, adreçat a professionals homes dels àmbits professionals i de gestió pública amb els objectius de:

→ Conèixer els aspectes principals de les masculinitats i les seves conseqüències en els diferents àmbits de la vida (salut, cura, relacions íntimes i interpersonals i violència).

→ Desenvolupar rols masculins més igualitaris, respectuosos i no violents dins dels àmbits professionals i personals.

→ Entendre els processos de canvi dels homes tant emocionals com cognitius i la seva relació amb les problemàtiques de la desigualtat i la violència i les seves solucions.

→ Identificar en l'àmbit institucional les necessitats i les oportunitats per a fomentar la igualtat i erradicar les violències masclistes a través de la transformació masculina.

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

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

Al 2022 s'han anat actualitzant els següents productes documentals:

→ **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**

→ **Guia de recursos núm. 6 Estadística** (apartat d'igualtat de gènere)

D'altra banda, s'ha publicat una nova bibliografia temàtica **2022**: Violència vers les dones.

Es pot accedir a tots aquests materials a través de l'**Espai de documentació de la Comissió d'Igualtat i Feminismes (CIF). XIII - XIV legislatura**, que es va crear el 2021.

Tant aquests productes com els dossiers legislatius s'han elaborat amb els criteris de la *Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari*, ampliant la cerca i selecció de jurisprudència, normativa i actualitat jurídica en l'àmbit de la perspectiva de gènere i la igualtat.

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 subcontratació.

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 a contractar.

Durant el 2022, es van incloure aquestes clàusules sobre igualtat de gènere en 20 contractes.

D'altra banda, en dues contractacions aprovades el 2022 amb un pes específic de mà d'obra es va puntuar el nivell de compromís de l'empresa licitadora a l'hora d'aplicar mesures de conciliació al seu personal. També, en el contracte amb l'empresa que proporciona el servei de neteja del Parlament, es va incloure com a criteri d'adjudicació el compromís formal de les empreses que, en cas de noves incorporacions, contractin dones amb especials dificultats d'inserció laboral.

Eix 5. La igualtat en la funció simbòlica del Parlament

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 2022, s'han adoptat les següents declaracions:

30.09.2022	<u>Declaració de la Junta de Portaveus del Parlament de Catalunya sobre les dones iranianes</u> El Parlament va condemnar l'assassinat de la jove kurda Mahsa Amini a mans de la policia moral de l'Iran i es va solidaritzar amb les dones iranianes.
23.11.2022	<u>Acte de lectura de la declaració de la junta de portaveus del Parlament de Catalunya amb motiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Contra les Dones</u> A l'acte es va llegir una declaració de la Junta de Portaveus, signada pel PSC-Units, ERC, JxCat, la CUP, ECP, Cs i el PPC, amb què la cambra manifestava el seu rebuig i condemna contra totes les formes de violència que s'exerceixen 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 assenyalades, amb atenció a la diversitat de les dones.

Al llarg del 2022, s'han celebrat els següents actes relacionats amb aquesta acció:

27.01.2022	<u>Acte institucional en memòria de les víctimes de l'Holocaust</u> Una persona del Col·legi Jardí de Granollers va presentar les conclusions sobre les víctimes LGBTI durant l'Holocaust.
07.03.2022	<u>Acció visual «I tu, què vols ser de gran?» amb motiu del Dia Internacional de les Dones</u> Amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de les Dones, el Parlament va dur a terme una acció visual que va voler mostrar la tasca de sensibilització de la cambra amb les escoles amb relació a la igualtat de gènere. Mitjançant deu cartells amb fotografies de nenes que van participar en els tallers educatius del Parlament i que responien a la pregunta «I tu què vols ser de gran?», les joves protagonistes dels cartells, exposats en diversos espais del Palau del Parlament, explicaven què volien ser de grans.
18.05.2022	<u>Acte institucional amb motiu del Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia</u> El Parlament va commemorar el Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia, que celebra l'eliminació, el 17 de maig de 1990, de l'homosexualitat de la llista de malalties mentals per part de l'Assemblea General de l'Organització Mundial de la Salut.
16.11.2022	<u>Conferència i trobada d'estudiants de secundària i batxillerat amb les entitats que representen els col·lectius de víctimes de l'Holocaust. Participació de representants del col·lectiu LGBTI.</u> L'Institut Alexandre Deulofeu de Figueres va fer un qüestionari als representants del col·lectiu LGBTI per a, posteriorment, redactar les conclusions que es van presentar a l'acte institucional de les víctimes de l'Holocaust.
23.11.2022	<u>Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Contra les Dones</u> El Parlament va commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones amb un acte institucional a l'Auditori del Parlament. A l'acte es va llegir una declaració de la Junta de Portaveus, signada pel PSC-Units, ERC, JxCat, la CUP, ECP, Cs i el PPC, amb què la cambra manifestava el seu rebuig i condemna contra totes les formes de violència que s'exerceixen contra les dones. L'acte va començar amb una actuació de dansa, música i veu a càrrec de les coreògrafes Sònia Gómez i Núria Guiu a partir de l'obra «Bruixa de dol», de Maria Mercè Marçal. També va intervenir Sara Cuentas, periodista, activista i investigadora social, que va remarcar la necessitat de «descolonitzar per despatriarcalitzar». Durant l'acte, l'artista urbana Andrea Michaelsson, coneguda com a Btoy, va pintar un quadre que representa l'escriptora i activista feminista nord-americana Gloria Jean Watkins, més coneguda com a Bell Hooks. El quadre va passar a formar part del fons artístic del Parlament.

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

Seguint el protocol de dol del Parlament de Catalunya adoptat el 2020, el Parlament de Catalunya reitera el compromís a fer visibles les formes de violència contra les dones i les seves conseqüències i a expressar el rebuig i la condemna absoluta a totes les expressions de violència masclista mitjançant la comunicació del feminicidi en sessió plenària; la convocatòria d'un minut de silenci; 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 2022, el Ple ha fet un minut de silenci davant la façana del Parlament per a condemnar els següents feminicidis:

22.02.2022 [Mercedes](#)

22.03.2022 [Ivet](#)

06.04.2022 [Julia](#)

27.04.2022 [Maria Rosa, Àfrica, Natalia i Varvara](#)

25.05.2022 [Maria](#)

20.07.2022 [Margarita](#)

27.09.2022 [Anna](#)

21.12.2022 [Irina Mihaela](#)

A.5.11. Ampliar els continguts de l'espai web «Parlament i gènere» per a difondre l'actuació del Parlament en matèria d'igualtat de gènere i diversitat. Durant el 2022, s'han actualitzat els continguts de la pàgina [Dones al Parlament](#) amb la informació de la catorzena legislatura. D'altra banda, s'han adaptat els continguts perquè les dades estadístiques amb relació a la presència de dones al Ple facin referència a les dades de l'inici de la legislatura.

L'objectiu d'aquesta mesura és simplificar l'actualització de continguts i evitar que la pàgina web mostri dades obsoletes cada vegada que un diputat o una diputada es doni de baixa.

Eix 6. Posada en pràctica i seguiment del Pla

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

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

Amb l'objectiu d'establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat, durant el segon semestre del 2022 es van adoptar les següents mesures:

→ Es va decidir establir reunions periòdiques amb les persones responsables del desplegament del Pla d'igualtat que s'han de dur a terme després de cada reunió del Grup de Treball en Equitat de Gènere. L'objectiu és fer difusió dels acords presos en el GTEG i també poder coordinar les accions que hauran de dur a terme els diferents departaments per a poder executar aquests acords.

→ Es va acordar elaborar una memòria anual del desplegament del Pla d'igualtat i es van iniciar les tasques per a elaborar la memòria del 2021.

→ Es va establir un circuit de recollida de dades per a l'elaboració de les memòries del desplegament del Pla d'igualtat. En particular, es determina el departament responsable de recollir la informació de les tasques dutes a terme per a desplegar cada acció del Pla d'igualtat, així com el departament responsable de la recollida de dades de cadascun dels indicadors definits en el Pla d'igualtat.

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

Algunes de les accions incloses en el Pla d'igualtat comporten una despesa imputable a diferents capítols del pressupost. S'han fet diverses dotacions del pressupost del 2023 per a 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. El 8 de juny de 2021 es va crear l'estructura orgànica d'aquesta oficina: en concret, un lloc de tècnic o tècnica d'igualtat i un lloc de gestor parlamentari o gestora parlamentària d'igualtat, totes dues places actualment ocupades. En l'avantprojecte de pressupost per al 2023, s'ha dotat un nou lloc de tècnic o tècnica d'igualtat creat per acord de la Mesa Ampliada en la sessió del 13 de setembre de 2022.

Capítol 2. Despeses corrents en béns i serveis

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, que inclou el Parlament de les Dones.

Accions 2.22, 3.5 i 3.12. En l'aplicació pressupostària «226.0011 Formació dels empleats públics» s'ha assignat un crèdit de 2.500 euros, i en l'aplicació «227.0014 Serveis de formació» s'ha assignat un crèdit de 2.000 euros per a formació en matèria d'igualtat de gènere.

Accions 2.16, 2.17, 3.10, 3.16 i 5.9. 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 ara les aplicacions «226.0005 Organització de reunions i conferències», «220.0002 Premsa, revistes, llibres i altres publicacions», «226.0002 Atencions protocol·làries», «230.0001 Dietes, locomoció i trasllats» i «226.0089 Altres despeses diverses».

La dotació d'aquestes aplicacions donaria cobertura, entre altres, a les despeses que es quantifiquessin en el marc de les actuacions que es determinin referides a les accions 3.8, 5.5, i 5.15 del Pla d'igualtat.

Capítol 6. Inversions reals

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 haurien de poder fer la recollida de dades desagregades per sexe.

Acció 3.6. La dotació de l'aplicació «670.0001 Fons bibliogràfics» pot finançar despeses vinculades a la igualtat de gènere com l'adquisició de fons documental en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual.

Cap	Aplicació	Nom	Pressupost inicial 2023	Pla d'igualtat	Accions	Observacions
2		DESPESES CORRENTS DE BÉNS I SERVEIS				
	2030001	Lloguers i cànon d'altre immobilitzat material	151.382,43	20.000,00	5.7 i 5.8	Hi estarien incloses les despeses destinades a finançar els lloguers de materials vinculats a actes, jornades, trobades, així com al Parlament de les Dones.
	2200002	Prensa, revistes, llibres i altres publicacions	82.255,00	0	3.6	Tot i no tenir un import directament vinculat, l'import consignat a pressupost financaria l'accés a bases de dades per a poder fer estudis sobre gènere.
	2260002	Atencions protocol·làries i representatives	36.000,00	0	3.8	Tot i no tenir un import directament vinculat, l'import consignat a pressupost financaria despeses derivades de promoció d'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere.
	2260005	Organització reunions i conferències	157.000,00	0	3.8	
	2260011	Formació dels empleats públics	62.500,00	2.500,00	2.22; 3.5; 3.12	Hi estarien incloses les despeses destinades a formació en perspectiva de gènere per al personal.
	2260089	Altres despeses diverses	315.342,66	0	5.5; 5.15	Tot i no tenir un import directament vinculat, s'hi poden incloure despeses relacionades amb exposicions temporals i amb diferents actes i jornades.
	2270014	Serveis de formació	13.000,00	2.000,00	2.22; 3.5; 3.12	Hi estarien incloses les despeses destinades a formació en perspectiva de gènere per a diputats i diputades.
	2270089	Altres treballs realitzats per persones físiques o jurídiques	775.252,90	40.000,00	2.16; 2.17; 3.10; 3.16 i 5.9	Hi estarien incloses les despeses destinades a finançar els serveis d'empreses externes.
	2300001	Dietes, locomoció i trasllats	138.000,00	0	3.8	Tot i no tenir un import directament vinculat, l'import consignat a pressupost financaria despeses derivades de promoció d'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en transversalitat de gènere mitjançant visites d'estudi a altres cambres legislatives del món.
6		INVERSIONS REALS				
	6700001	Fons bibliogràfic	10.500,00	0	3.6	Tot i no tenir un import directament vinculat, l'import consignat a pressupost financaria l'ampliació del fons documental de la Biblioteca del Parlament.
	6800002	Inversions en aplicacions informàtiques	18.275,41	0		
	6800005	Desenvolupament sistemes informació	322.610,04	0		Aquestes consignacions financen despeses de projectes d'inversió en aplicacions informàtiques i sistemes d'informació, que també podrien incorporar les despeses relacionades amb la recollida de dades per sexe.
			2.082.118,44	64.500,00		

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

Durant el 2022 es va designar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a l'Oficina d'Acció Exterior, de Cooperació Interparlamentària i de Relacions amb la Unió Europea, que s'afegeix al grup de persones responsables que es van designar anteriorment en catorze departaments.

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

Durant el 2022, han aparegut en el web i en el compte de Twitter del Parlament les següents notícies relacionades amb la difusió del Pla d'igualtat:

21.1.2022	El Parlament ja disposa dels protocols per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i psicològic
7.3.2022	El Parlament té actualment seixanta-tres diputades i avança en l'aplicació del pla d'igualtat
26.04.2022	Diputades suïsses s'interessen pel pla d'igualtat del Parlament
28.10.2022	El Parlament reforça la difusió del protocol d'assetjament sexual i posa en marxa l'òrgan d'acompanyament psicològic i la comissió d'abordatge dels casos

A.6.6. Registrar el Pla d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Des de la posada en marxa del registre de l'Estat, el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), el Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat ja no és operatiu i, per tant, no és possible registrar-hi el Pla d'igualtat del Parlament. D'altra banda, tampoc no es pot registrar en el REGCON perquè aquest registre només està disponible per a empreses.

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	No hi ha hagut cap convocatòria electoral el 2022
	I.1.1.b. Revisió de la Llei aprovada	No
A.1.2. Estudiar la possibilitat d'establir la paritat de gènere en els caps de llista quan una candidatura electoral presenta, simultàniament, llistes en més d'una circumscripció.	I.1.2. Proporció de llistes electorals encapçalades per dones segons el nombre total de llistes proclamades	Indicador recollit a l'A.1.1
A.1.3. Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual en els partits polítics, si s'escau, per mitjà de l'actualització de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.	I.1.3.a. Proporció de partits amb representació parlamentària que tenen aquestes mesures	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	Sí
A.1.4. Elaborar un dossier sobre la presència de dones i homes en les candidatures presentades en les eleccions al Parlament.	I.1.4.a. Informe elaborat	Sí
	I.1.4.b. Proporció de dones en les candidatures electorals dels partits que han obtingut representació	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	10
	I.1.5.b. Nombre d'estudiants que fan les pràctiques curriculars, desagregat per sexe, amb atenció a la interseccionalitat	Dones: 5 Homes: 5
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

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: 196 Homes: 165
	I.1.7.d. Nombre de candidats i candidates aptes	Dones: 33 Homes: 20
	I.1.7.e. Nombre de candidats i candidates amb plaça	Dones: 9 Homes: 3
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: 51 Homes: 34
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	40 %
	I.2.1.d. Proporció de dones a les Meses de les Comissions	60,2%
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	47,4%
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	55,6%
A.2.4. Promoure la composició equilibrada en els càrrecs de responsabilitat amb relació al pes de les dones i els homes en la plantilla.	I.2.4.a. ERGI revisats	No
	I.2.4.b. Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'Administració parlamentària	59,3%

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: 19 (73,1%) Homes: 7 (26,9%)
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: 212 Diputats: 261
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: 15 Segon període de sessions: 17
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	34,5%
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 ¹	Dones: 2 Homes: 0
A.2.14. Promoure el teletreball en determinats llocs de treball per al personal del Parlament.	I.2.14.a. Anàlisi feta	No
	I.2.14.b. Nombre de persones que s'acullen al teletreball, desagregat per sexe	Dades no disponibles

1. 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.2.15. 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: 26 Homes: 24
A.2.16. Dissenyar i executar una enquesta periòdica sobre cultura organitzativa, situacions de discriminació i possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral destinada a diputats i diputades, personal del Parlament i grups parlamentaris, que inclogui també els aspectes obligatoris de les enquestes de clima laboral.	I.2.16.a. Enquestes dutes a terme	No
	I.2.16.b. Diferències de gènere dels resultats	Dades no disponibles
A.2.17. Integrar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el projecte 'Parlament saludable'.	I.2.17.a. Elaboració d'un estudi en aquesta matèria, incloent-hi la percepció sobre la temperatura dels espais	No
	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
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.a. Codi de conducta revisat	No
	I.2.18.b. RPC revisat	No
	I.2.18.c. ERGI revisat	No
A.2.19. Aprovar un protocol contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de conductes.	I.2.19.a. Codi aprovat	Sí
	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
A.2.20. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament, perquè la signin els diputats i diputades en el moment de recollir l'acta.	I.2.20.a. Existència del document	Sí
	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	Sí
	I.2.21.b. Actuacions proactives dutes a terme per a identificar situacions potencials d'assetjament	0
	I.2.21.c. Accions de difusió dutes a terme, incloent-hi les que s'han fet per la intranet	4
A.2.22. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i l'LGBTI-fòbia als diputats i diputades i al conjunt del personal del parlament i dels grups parlamentaris.	I.2.22.a. Accions formatives dutes a terme	1
	I.2.22.b. Nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe	Dones: 19 Homes: 5

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	5
	I.3.1.b. Nombre i tipus d'accions promogudes	Eix 1: 0
		Eix 2: 3
		Eix 3: 3
		Eix 4: 1
		Eix 5: 2
		Eix 6: 3
		Total: 12 accions
A.3.2. Crear una xarxa de transversalitat de gènere amb les persones que ocupen la presidència o la vicepresidència de les comissions parlamentàries, coordinada per la Mesa de la Comissió d'Igualtat de les persones.	I.3.2.a. Xarxa creada	No
	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	21
	I.3.6.b. Proporció que representen sobre el nombre total de recursos del fons documental	6,46%

Acció	Nom de l'indicador	Valor
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
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	196.599,94 €
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	2
	I.3.12.b. Nombre de personal que ha rebut formació específica en matèria de gènere	Dones: 19 Homes: 6
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: 5 Homes: 1
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	20
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	8%
	I.4.6.c. Proporció de lleis amb anàlisi d'impacte de gènere respecte al total de lleis tramitades	6,1%

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'interpellacions, 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
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	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	1
	I.4.10.b. Nombre total de grups d'interès registrats	15

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: 7 Homes: 32
	I.5.5.b. Nombre d'exposicions fetes	0

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	0
A.5.7. Organitzar anualment actes, jornades i trobades en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, incloent-hi les diades 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	4
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	Sí
	I.5.11.c. Dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global i per departaments)	No
	I.5.11.d. Visibilització al web de les primeres diputades i presidentes del Parlament	Sí
	I.5.11.e. Disponibilitat dels enllaços als estudis o els informes publicats pel Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació	Sí
	I.5.11.f. Informació penjada al web sobre la política d'igualtat del Parlament (diagnosi del Pla d'igualtat, Pla d'igualtat, Protocol contra l'assetjament, etc.)	Sí
A.5.12. Incorporar informació sobre les diputades del parlamentarisme català en la descripció de la història del Parlament que consta en el web.	I.5.12. Informació incorporada en la descripció històrica del Parlament que consta en el web	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 disponibles amb perspectiva de gènere	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.	No

OE.5.3. Impulsar el reconeixement de les dones

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.5.17. Reduir la bretxa de gènere en l'elecció de membres dels òrgans institucionals de rang estatutari i d'altres càrrecs públics que les lleis encomanen al Parlament.	I.5.17. Nombre de dones i homes designats	Dones: 14 Homes: 10
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	Dones: 2 Homes: 2
	I.5.19.b. Tipus d'entitats premiades	-
A.5.20. Establir una convocatòria de premis per a fomentar l'estudi de la igualtat de gènere i la diversitat en la representació política a les institucions catalanes.	I.5.20.a. Convocatòria establerta	No
	I.5.20.b. Nombre de persones premiades, desagregat per sexe	0

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

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

Acció	Nom de l'indicador	Valor
A.6.1. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat.	I.6.1.a. Mecanisme de supervisió de les accions creat	Sí
	I.6.1.b. Nombre d'informes de seguiment elaborats	0
	I.6.1.a. Accions de difusió interna d'aquests informes	0

Acció	Nom de l'indicador	Valor
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	64.500€
A.6.3. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada departament de l'Administració parlamentària.	I.6.3.a. Persones nomenades	15
	I.6.3.b. Nombre de dones i homes	Dones: 14 Homes: 1
	I.6.3.c. Nombre de reunions de coordinació fetes	2
A.6.4. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Parlament.	I.6.4.a. Nombre de reunions informatives fetes	0
	I.6.4.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes	0
	I.6.4.c. Accions de difusió des de la intranet	0
A.6.5. Difondre el Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.	I.6.5.a. Nombre de notícies i comunicacions sobre l'adopció i el desenvolupament del Pla d'igualtat aparegudes en els canals de comunicació institucional del Parlament	4
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. Llista de títols adquirits el 2022 amb relació al Pla d'igualtat i cost econòmic

Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro. Barcelona: J.M. Bosch, 2021. 44,11 €

MOLINA, Pilar. *Hijas del exilio.* Barcelona: Laertes, 2021. 17,09 €

La Perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social. Pamplona: Aranzadi, 2021. 26,31 €

ESPUNY TOMÁS, María Jesús. *Derecho, historia y corrupción con perspectiva de género.* Madrid: Dykinson, 2021. 22,49 €

Tratado sobre la igualdad jurídica y social de la mujer en el siglo XXI. Madrid: Dykinson, 2019. 26,09 €

GIMENO, Beatriz. *Misoginia judicial.* Barcelona: Catarata, 2021. 17,5 €

Hacia el final de la prostitución. Abolicionismo y dignidad de las mujeres. Madrid: CEPC, 2022. 21,6 €

HALLY, Lewis. *The politics of everybody: feminism queer theory and marxism at the intersection.* Bloombusry, 2022. 31,07 €

El sexo en disputa. Madrid: CEPC, 2022. 21 €

SÁNCHEZ MIRET, Cristina. *Governança i feminisme: la incorporació de la coresponsabilitat socials. PaperClip 2.* Barcelona: IEA, 2022. 0 €

CASTRO GARCÍA, Carmen. *Claves feministas para transiciones económicas.* Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. 19,89 €

Mujeres públicas, ciudadana conscientes. Una experiencia cívica en la Segunda República. Castelló: Universitat Jaume I, 2018. 18 €

BELA-LOBEDDE, Desirée. *Ser mujer negra en España.* Barcelona: Plan B, 2018. 15,9 €

BELA-LOBEDDE, Desirée. *Minorías: historia de desigualdad y valentía.* Barcelona: Plan B, 2021. 17,9 €

MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ, Lara / NUÑO GÓMEZ, Laura. *Revisión de las categorías dogmáticas del derecho constitucional desde una perspectiva iusfeminista.* Madrid: Dykinson, 2022. 17 €

Violencia y acoso contra las mujeres en el ámbito político como límite a los derechos de participación. Pamplona: Aranzadi, 2022. 25,79 €

ALTÉS, Elvira. *Victòria, la irreductible: Victòria Pujolar Amat.* Barcelona: ICD, 2022. 0 €

Mujeres en el exilio republicano de 1939. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2018. 31,5€

Género y Política. Nuevas líneas de análisis ante la cuarta ola feminista. Valencia: Tirant, 2022. 20,61€

DALMAU, Anton; SURROCA, Isidre. *Nativitat Yarza, mestra, alcaldessa, miliciana.* Barcelona: Fundació Josep Irla, 2022. 0€

#MiremElPassat amb ulls de dona. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2020, 0€

Total: 393,85€

Annex 3. Bibliografia temàtica: Violència vers les dones

NOTA A L'EDICIÓ

La col·lecció «Bibliografies temàtiques» ofereix diverses bibliografies de suport al treball parlamentari. El seu contingut no pretén ésser exhaustiu, sinó que aplega, fonamentalment, els documents de què disposa la Biblioteca del Parlament.

Aquesta bibliografia recull una selecció de monografies jurídiques sobre la violència vers les dones amb motiu del [Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones \(25N\)](#).

Els enllaços a tots els documents electrònics referenciats han estat comprovats en data del 16 de novembre de 2022.

Posem a la vostra disposició els documents referenciats i restem oberts a les aportacions i els suggeriments que ens vulgueu fer.

Àrea de Biblioteca i Recursos d'Informació

Departament de Gestió Documental i Recursos d'Informació

BIBLIOGRAFIA

A vueltas con la violencia: una aproximación multidisciplinar a la violencia de género. 2ª ed. Madrid: Tecnos, 2020. 436 p.

La administración de justicia en la ley integral contra la violencia de género. Madrid: Ministerio de Justicia, 2005. 286 p.

AGUDO FERNÁNDEZ, Enrique; JAÉN VALLEJO, Manuel; PERRINO PÉREZ, Ángel Luis. *Derecho penal de género*. Madrid: CUNIEP, 2021. 394 p.

ALAMO GONZALEZ, Daniel P.; SÁNCHEZ VILLALBA, Alicia. *La instrucción de la violencia de género: el equilibrio entre la persecución del delito y las garantías del proceso*. Las Rozas, Madrid: Wolters Kluwer, 2018. 436 p.

ALEMANY JORDÁN, María Teresa. «Las obligaciones de la Unión Europea en materia de violencia contra las mujeres en el marco de la Agenda 2030 y la Convención de Estambul de 2011». En: *El derecho de la Unión Europea ante los objetivos de desarrollo sostenible*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. P. [123]-146

Algunas cuestiones prácticas y teóricas de la Ley orgánica 1/2004. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, [2008]. 286 p.

ÁLVAREZ OLALLA, María Pilar. *Violencia de género y responsabilidad civil*. Madrid: Reus, 2020. 179 p.

ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA, María Paz. «La Unión Europea y la erradicación de la violencia de género: luces y sombras de un compromiso inaplazable». En: *El derecho de la Unión Europea ante los objetivos de desarrollo sostenible*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. P. [44]-68

ANTEQUERA JIMÉNEZ, Pedro Jesús. *La justicia restaurativa: un derecho de las víctimas de violencia de género*. A Coruña: Colex, 2022. 223 p.

ARROM LOSCOS, Rosa. *Aproximación a la mediación penal; líneas rojas. Violencia de género y mediación penal, ¿un reto de futuro?*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2019. 162 p.

Biopoder y derecho: violencia contra las mujeres. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2020. 278 p.

BOLDÓ PRATS, María Gabriela. *Problemática en cuanto a la efectiva protección en las situaciones de maltrato a la mujer*. Barcelona: vLex, 2013. 128 p.

Cambio de paradigma en la prevención y erradicación de la violencia de género. Albolote, Granada: Comares, 2017. XXI, 264 p.

CARRERAS PRESENCIO, Ana Isabel. *Concepto jurídico de violencia de género*. Madrid: Dykinson, 2019. 156 p.

CASTILLEJO MANZANARES, Raquel. *Política legislativa y violencia de género*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020. 317 p.

Código de violencia de género y doméstica [en línea]. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado; Ministerio del Interior, 2017- . 1 recurs en línia. (Códigos electrónicos)

<https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=200_Codigo_de_Violencia_de_Genero_y_Domestica_tipo=C&modo=2> [Actualitzat contínuament]

La construccion de Europa a través de la cooperación judicial en materia de protección de víctimas de violencia de género. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. 167 p.

El convenio de Estambul: como marco de derecho antidiscurso discriminatorio. Madrid: Dykinson, 2018. 398 p.

(Des)igualdad y violencia de género. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. 359 p.

(Des)igualdad y violencia de género: el nudo gordiano de la sociedad globalitzada. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi Thomson Reuters, 2020. 456 p.

Desigualdad y violencia de género en un contexto de crisis generalizada. Albolote, Granada : Comares, 2016. XII, 267 p.

Directrices para la eliminación del sexismo, el acoso y la violencia contra las mujeres en los parlamentos [en línea]. Ginebra: Unión Interparlamentaria (UIP), 2020. 1 fitxer PDF (68 p.)

<<https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/referenze/2019-11/lignes-directrices-pour-lelimination-du-sexisme-du-harcèlement-et-de-la-violence-légard-des-femmes-dans-les>>

Dona i violència. Mataró: Càlamo, 2005. 275 p.

Estudios sobre la Ley integral contra la violencia de género. Madrid: Dykinson, 2005. 194 p.

FERNANDEZ MONTES, Lidia. *El tratamiento de la violencia de género en los programas electorales: PP, PSOE, PODEMOS y Cs (2015-2016)* [en línea]: tesis doctoral. [Madrid]: Universidad Rey Juan Carlos, 2019. 1 fitxer PDF (406 p.). <<http://hdl.handle.net/10115/16659>>

FUENTES SORIANO, Olga. *El enjuiciamiento de la violencia de genero*. Madrid: lustel, 2009. 381 p.

GISBERT GRIFO, Susana; MARTÍNEZ GARCÍA, Elena. *Género y violencia: análisis del fenómeno de la violencia de género tras 10 años de aplicación de la ley*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. 146 p.

La igualdad de la mujer y la violencia de género en la sociedad informada. Madrid: Dykinson: Universidad Rey Juan Carlos, 2007. 173 p.

La intervención en violencia de género desde diversos ámbitos. Madrid: Dykinson, 2018. 186 p.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *La violencia de género en el contenido de los estatutos de autonomía*. Madrid: Dykinson, 2010. 202 p.

La ley integral: un estudio multidisciplinar. Madrid: Dykinson, 2009. 540 p.

LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, Mercedes. *Justicia con perspectiva de género: el nuevo paradigma en la lucha contra la violencia de genero*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2021. 316 p.

MAGARIÑOS YÁNEZ, José Alberto. *El derecho contra la violencia de género: (análisis de la respuesta del ordenamiento jurídico internacional, comunitario, comparado, español y autonómico Enfoque multidisciplinar del problema)*. Madrid: Montecorvo, 2007. 281 p.

MAGRO SERVET, Vicente. *Soluciones de la sociedad española ante la violencia que se ejerce sobre las mujeres*. Las Rozas [Madrid]: La Ley, 2005. XXXV, 747 p.

Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer. New York: ONU Mujeres, 2012. 1 fitxer PDF (72 p.)

<https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/onumanuallegislation_tcm30-428123.pdf>

Manual de lucha contra la violencia de genero. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi- Thomson Reuters, 2010. 871 p.

MARTÍNEZ GARCÍA, Elena. *La protección jurisdiccional contra la violencia de género en la Unión Europea*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. 227 p.

MAYORDOMO RODRIGO, Virginia. *La violencia contra la mujer: un estudio de derecho comparado*. Paracuellos del Jarama [Madrid]: Dilex, 2005. 305 p.

MORA GROVETTO, María Victoria. *Visibilización de la violencia de género a través del procedimiento judicial seguido por malos tratos*. València: Corts Valencianes, 2004. 128 p.

MUERZA ESPARZA, Julio J.; SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; ÍÑIGO CORROZA, Elena. *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género: aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*. Cizur Menor [Navarra]: Aranzadi, 2005. 259 p.

Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI. Valencia: Tirant lo blanch, 2010. 368 p.

Mujer e igualdad: participación política y erradicación de la violencia. Barcelona: Huygens, 2015. 557 p.

Mujer y derecho penal: ¿necesidad de una reforma desde una perspectiva de género?. Barcelona: Bosch, 2019. 601 p.

Mujeres y protección jurídica: una realidad controvertida. [Málaga]: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, 2008. 393 p.

La orden europea de protección: su aplicación a las víctimas de violencia de género. Madrid: Tecnos, cop. 2015. 246 p.

Pacto de Estado contra la violencia de género [en línea] : [Proyecto de Ley de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (procedente del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto): (BOCG Congreso de los Diputados, Serie A, núm. 25-1, de 3 de agosto de 2018)]. [Madrid]: Congreso de los Diputados, 2018. (Dosieres. Serie legislativa. XII Legislatura; 25)

<http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_12/spl_2_5/dosier_sl_25_pacto_estado_violencia_genero_transparencia.pdf>

Parlaments contra la violencia hacia las mujeres [en línea]: medidas prioritarias para la acción de los parlamentos. Genève: Union interparlementaire, 2009. 1 fitxer PDF (24 p.)

<http://www.ipu.org/PDF/publications/vawb_sp.pdf>

La prevención y erradicación de la violencia de género: un estudio multidisciplinar y forense. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2012. 581 p.

Protección de la víctima de violencia de género: un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004. Cizur Menor: Aranzadi, 2016. 454 p.

La reforma penal en torno a la violencia doméstica y de género. Barcelona: Atelier, [2006]. 440 p.

Las respuestas del derecho ante la violencia de género desde un enfoque multidisciplinar. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2019. 214 p.

Retos actuales para la erradicación de la desigualdad y la violencia de género. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. 582 p.

RUIZ LÓPEZ, Cristina. *Las víctimas de violencia contra las mujeres en la Unión Europea: derechos procesales desde una perspectiva de género.* Valencia: Tirant lo Blanch, 2021. 289 p.

SÁNCHEZ-CABEZUDO RINA, Tiffany-Milagros. *Derecho a la igualdad: violencia doméstica y violencia de género.* Madrid: Fundación Universitaria Española, 2022. 399 p.

SANZ MULAS, Nieves. *Violencia de género y pacto de estado: la huida hacia adelante de una norma agotada (LO 1/2004).* Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. 176 p.

Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres en los Parlamentos de Europa [en línea]. Ginebra: Unión Interparlamentaria: Council of Europe, 2018. 1 fitxer PDF (20 p.)

<<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>>

Une réponse parlementaire à la violence contre les femmes [en línia]: *Conférence pour les présidents et membres des commissions parlementaires traitant de l'égalité des sexes, 2-4 décembre 2008, Genève*. Genève: Union Interparlementaire, 2009. VIII, 149 p.

<http://www.ipu.org/PDF/publications/vaw_fr.pdf>. [Accessible també en línia en anglès]

Les violences de genre au prisme du droit. Bruxelles: Éditions Larcier, 2020. 348 p.

La violencia de genero: ley de protección integral, implantación y estudio de la problemática de su desarrollo. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006. 391 p.

Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2007. 1249 p.

Violencia de género: tratamiento y prevención. Madrid: Dykinson, 2015. 213 p.

Violencia de género y sistema de justicia penal. Valencia: Tirant lo blanch, 2008. 462 p.

La violencia sobre la mujer en el s. XXI: género, derecho y TIC. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2019. 328 p.

Violencia y genero. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 2003. 122 p.

Violencias de género: persistencia y nuevas formas. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2018. 191 p.

Annex 4. Formació impartida



Seminari especialitzat: Masculinitats anti-patriarcal en àmbits professionals i de gestió pública. Revisant la masculinitat per ser part de la solució.

Codi de curs 014-2022-DAAVM

Presentació

Les temàtiques del gènere i de les masculinitats requereixen d'una revisió constant compartida i acompanyada: per això, a partir del marc teòric, de les polítiques actuals i d'evidències sistematitzades, el present curs incideix sobre les masculinitats per poder transformar-les, amb una apreciació sensible i compromesa cap als temes que involucren la igualtat entre homes i dones, i la ubiqüa manifestació de la violència masclista en la nostra societat en àmbits personals i professionals.

Objectius

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

Persones destinatàries

Professionals homes del àmbits professionals i de gestió pública.

Continguts

La formació es desenvolupa sobre temàtiques generals sobre gènere, les masculinitats, la violència masclista i la igualtat. Es pretén desenvolupar la reflexió crítica sobre els privilegis d'aquesta masculinitat a l'àmbit laboral i quines accions es poden desenvolupar per canviar-los.

Sessió 1. Què són les masculinitats? En aquesta primera sessió treballarem què són, com són i quines conseqüències tenen aquestes masculinitats. Quines conseqüències té pels homes, per les dones i pel nens i nenes? Revisarem les masculinitats en diferents àmbits (les relacions interpersonal, la salut, les cures i els estils de vida)

Sessió 2. Revisant la masculinitat en l'àmbit del treball.

Com la masculinitat tradicional pot suposar un problema en els àmbits professionals. Com podem contribuir a canviar aquestes formes i pràctiques relacionals. Com podem intervenir dins dels àmbits professionals i relacionals.

Sessió 3. Sessió de conclusions i revisions de les diferents continguts

Cóm podem incorporar els temes tractats en l'entorn laboral propi, relacional i interpersonal. Com es pot contribuir a canviar dinàmiques i relacions masclistes entre homes i dones en el entorn professional i personal.

Metodologia

La metodologia utilitzada serà expositiva i reflexiva amb els diferents continguts. Amb l'objectiu d'oferir una reflexió crítica que possibiliti revisar la pròpia masculinitat en relació a la igualtat, la socialització masculina i la no violència s'exposaran casos i situacions reals i es treballarà en grup.

Avaluació:

Entrega d'una proposta d'aplicació dels continguts en una pàgina amb objectius, metodologies si resultats esperats. Es farà un avaluació d'apte o no apte.

Professorat:

Álvaro Ponce Antezana és Doctor en Psicologia Social per la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i Màster a Psicoteràpia Cognitiva Social per la Universitat de Barcelona (UB). Soci fundador de l'Associació CONEXUS. Ha participat a diferents projectes europeus de recerca sobre violència de gènere: DAHPNE, IMPACT, ENGAGE i FOMEN. Ha treballat en el camp de la psicoteràpia i la salut mental durant més de 20 anys, i ha donat cursos, conferències i escrit articles sobre intervenció en violència de gènere a Espanya i l'estranger. Actualment treballa com a psicòleg, psicoterapeuta, supervisor, formador i investigador a l'Associació Conexus.

Certificació:

A les persones participants que assisteixin al 70% de les hores lectives i superin les tasques que s'estableixen al llarg del curs, se'ls expedirà un certificat d'aprofitament.

Dates, llocs i horaris

Sessió 1: dilluns 7 de novembre de 9:30 a 13:30h presencial (4 hores)

Sessió 2: dilluns 14 de novembre de 9:30 a 13:30h presencial (4 hores)

Lloc: seu de l'Escola d'Administració Pública, carrer Girona, 20 08010 Barcelona

Sessió 3: dilluns 21 de novembre de 9:30 a 11:30h zoom (2 hores)

En el correu d'admissió s'informarà de com accedir a aquesta sessió telemàtica

Nombre d'hores lectives:

10 hores de sessions (2 sessions presencials i 1 en línia)

Nombre de places

25

[Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca](#)

L'ICD posa a la vostra disposició el [#CentreDocumentacioJAiR](#) on trobareu recursos informatius adients a la vostra formació.



PARLAMENT DE CATALUNYA

CURS SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL TREBALL PARLAMENTARI

Exp. 29

OBJECTIUS

- Incorporar la perspectiva de gènere, des d'una mirada interseccional, en la funció legislativa i de control, i també en la participació de la societat civil en l'activitat parlamentària i el treball quotidià de les comissions.
- Entendre quan és pertinent fer l'anàlisi de gènere d'una norma i considerar l'impacte de gènere d'una política o llei.

DESTINATARIS

- Diputats i diputades
- Llettrats i lletrades
- Assessors i assessores dels grups parlamentaris
- Personal del Departament d'Assessorament Lingüístic
- Personal del Departament de Gestió Parlamentària

PROGRAMA I DATES

Sessió 1. Perspectiva de gènere. Marc conceptual

17 de novembre de 2022, de 9 h a 10 h (sessió presencial)

- Per què parlem de polítiques de gènere i deixem de parlar de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
- Què vol dir treballar des d'una perspectiva de gènere interseccional?
- Presentació de conceptes clau que, moltes vegades, poden confondre: sexe i gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.
- A partir de dades desagregades per sexe, identificació de les diferències de gènere i desigualtats de gènere i de les situacions de discriminació directa o indirecta per raó de gènere, d'acord amb el marc jurídic vigent.

Sessió 2. La perspectiva de gènere en la funció legislativa: avaluació prèvia de l'impacte de gènere d'una política o llei (part 1)

1 de desembre de 2022, de 9 h a 10 h (sessió presencial)

- Diferenciació entre una legislació amb perspectiva de gènere i una sense perspectiva de gènere.
- Implicacions d'avaluar la pertinència de gènere d'una iniciativa legislativa.
- Anàlisi prèvia de les iniciatives legislatives.

Sessió 3. La perspectiva de gènere en la funció legislativa: avaluació prèvia de l'impacte de gènere d'una política o llei (part 2)

Gener del 2023, de 9 h a 10 h (sessió presencial el dimecres o dijous de la setmana de comissions). Se'n determinarà la data en funció del calendari de plens.

- Avaluació de l'impacte d'una llei sobre la igualtat de gènere.
- Propostes de millora per a garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere a les lleis abans d'aprovar-les.
- Exercicis pràctics d'elaboració d'esmenes per a introduir la perspectiva de gènere en propostes legislatives de diversos àmbits temàtics.

Sessió 4. La perspectiva de gènere en la funció legislativa: avaluació prèvia de l'impacte de gènere d'una política o llei (part 3)

Gener del 2023, de 9 h a 10 h (sessió presencial el dimecres o dijous de la setmana de comissions). Se'n determinarà la data en funció del calendari de plens.

- Avaluació de l'impacte d'una llei sobre la igualtat de gènere.
- Propostes de millora per a garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere a les lleis abans d'aprovar-les.
- Exercicis pràctics d'elaboració d'esmenes per a introduir la perspectiva de gènere en propostes legislatives de diversos àmbits temàtics.

Sessió 5. La perspectiva de gènere en la funció de control: avaluació posterior de l'impacte de gènere d'una política o llei (part 1)

Febrer del 2023, de 9 h a 10 h (sessió presencial el dimecres o dijous de la setmana de comissions). Se'n determinarà la data en funció del calendari de plens.

- Eines i processos per a incorporar la perspectiva de gènere en la funció de control.
- Anàlisi posterior de l'impacte de gènere de la legislació aprovada: incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació.
- Indicadors de gènere i dades desagregades per sexe.
- Incorporació de la perspectiva de gènere en les preguntes de control a les autoritats i als responsables departamentals.



PARLAMENT DE CATALUNYA

Sessió 6. La perspectiva de gènere en la funció de control: avaluació posterior de l'impacte de gènere d'una política o llei (part 2)

Febrer del 2023, de 9 h a 10 h (sessió presencial el dimecres o dijous de la setmana de comissions). Se'n determinarà la data en funció del calendari de plens.

- Sessió pràctica sobre l'avaluació amb perspectiva de gènere.
- Exemples d'interpel·lacions i mocions amb perspectiva de gènere.

Sessió 7. La perspectiva de gènere en la funció de control: avaluació posterior de l'impacte de gènere d'una política o llei (part 3)

Març del 2023, de 9 h a 10 h (sessió presencial el dimecres o dijous de la setmana de comissions). Se'n determinarà la data en funció del calendari de plens.

- Sessió pràctica sobre l'avaluació amb perspectiva de gènere.
- Exemples d'interpel·lacions i mocions amb perspectiva de gènere.

Sessió 8. Dificultats i resistències per a introduir la perspectiva de gènere en la tasca legislativa i recursos per a vèncer-les

Març del 2023, de 9 h a 10 h (sessió presencial el dimecres o dijous de la setmana de comissions). Se'n determinarà la data en funció del calendari de plens.

- Anàlisi de les dificultats i resistències per a introduir la perspectiva de gènere.
- Recursos per a vèncer les dificultats i resistències.

METODOLOGIA

Exposició teòrica combinada amb l'anàlisi d'exemples pràctics.

PROFESSORAT

Mònica Gelambí, doctora en Ciències Jurídiques i llicenciada en Ciències Polítiques i de l'Administració, i experta en polítiques de gènere i instruments per a aplicar la perspectiva de gènere a les administracions.

DURADA

8 hores

LLOC

Sala 10 del Palau del Parlament

PLACES

25-30 persones

ORGANITZACIÓ

Oficina d'Igualtat (ext. 3248) - Departament de Recursos Humans (ext. 6487)

CERTIFICAT

Caldrà assistir al 80% de les hores del curs per a obtenir-ne el certificat.



CURS DE RACISME INSTITUCIONAL

Exp. 002D/22

OBJECTIUS

Donar a conèixer les causes, les diverses formes d'expressió i les conseqüències principals del racisme en l'entorn més pròxim.

Aprofundir en el racisme institucional com a generador de desigualtats i privació de drets i reflexionar sobre com impacta en la vida de les persones, tenint en compte els diversos eixos d'opressió que les poden afectar.

DESTINATARIS

Diputats i personal eventual dels grups parlamentaris.

PROGRAMA

Sessió 1: racisme estructural i racisme social

La primera sessió s'iniciarà amb una aproximació conceptual al racisme i als seus marcs de representació que serveixin de punt de partida per a analitzar com influeix el racisme en el nostre context més immediat i com s'hi expressen les diverses tipologies de racisme. S'aprofundirà en el racisme social i s'identificaran els microracismes presents al carrer, i es reflexionarà sobre el poder de l'humor com a perpetuador dels estereotips arrelats en l'imaginari col·lectiu. Finalment, s'analitzarà quin paper juguen els discursos d'odi en l'espai públic i com la situació pandèmica ha incrementat els discursos racistes i xenòfobs.

Sessió 2: racisme institucional

El racisme institucional genera discriminacions i desigualtats en l'accés de les persones a serveis i drets essencials, que està determinat per llur situació administrativa. Aquestes discriminacions impliquen obstacles en tràmits tan primordials com l'empadronament i privacions dels drets bàsics com l'accés a la salut pública, a un habitatge digne, a una educació en igualtat d'oportunitats (segregació escolar), etc. En aquesta sessió s'analitzarà com influeix el racisme institucional en la configuració d'aquestes desigualtats i s'aprofundirà en les conseqüències d'estar en una situació administrativa irregular, en què s'aplica un mecanisme de contenció restrictiu que aboca les persones a l'economia informal i a situacions d'explotació i abús en l'àmbit laboral.

DURADA

3 h

CALENDARI I HORARI

23 de maig de 9.15 h a 10.45h

27 de maig de 10.30h a 12h

METODOLOGIA

Sessió presencial el dia 23 de maig, a la sala 1 del Parlament de Catalunya.

Sessió en línia el dia 27 de maig per mitjà de la plataforma Meet. En rebreu l'enllaç pocs dies abans de l'inici de la formació.

FORMADORS

Cristina Vilaplana, educadora social. Responsable d'Igualtat de Tracte i no-Discriminació de Bayt al-Thaqafa. Formadora especialitzada en estrangeria. Responsable de l'àrea jurídica de Bayt al-Thaqafa.

Yolande Fores, advocada especialitzada en estrangeria. Responsable de l'àrea jurídica de Bayt al-Thaqafa.

Lucero Rivera Cano, formació en literatura llatinoamericana i antropologia social i cultural. Tècnica d'incidència social i política a Bayt al-Thaqafa.

Carolina Pérez Bendadda, politòloga i sociòloga especialitzada en estudis de desenvolupament econòmic i social. Responsable de projectes a Bayt al-Thaqafa..

PLACES

25

ORGANITZACIÓ

Departament de Recursos Humans, Àrea d'Organització i Desenvolupament (ext. 6487 i ext. 3147).



INTRODUCCIÓ A LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN ENTORNS DIGITALS

Exp. 012/22

PRESENTACIÓ

Les violències masclistes digitals són un fenomen creixent i d'abast mundial. El fet que l'ús de les noves tecnologies sigui indissociable de la nostra quotidianitat fa que aquestes violències es combinin amb les violències analògiques que pateixen les dones i que alhora se'n generin de noves, especialment contra les dones joves i les dones amb presència pública. L'impacte d'aquestes violències és molt significatiu en l'àmbit individual, perquè afecten la salut i el benestar, però també en el col·lectiu, ja que són una nova forma de discriminació que expulsa les dones de la nova àgora democràtica que és Internet.

OBJECTIUS

- Conèixer les conductes que es consideren com a violències digitals masclistes i com a discursos cibermisògins d'odi
- Conèixer les eines legals existents
- Conèixer els diferents tipus d'afectacions
- Conèixer les implicacions de l'abordatge de les violències masclistes digitals per les polítiques públiques
- Conèixer eines i estratègies de resposta ciberfeministes
- Compartir exemples d'identificació de violències masclistes digitals i d'estratègies de resposta, seguretat digital i mitigació de riscos i danys

DESTINATARIS

Personal de l'Administració parlamentària, personal eventual i diputats/des

PROGRAMA

14 de juny, de 9.30 a 11.30 h

9.40 h. Primera sessió:

- Tipologies i delictes
- Mesures de seguretat judicials
- Afectació dels drets fonamentals
- Responsabilitat de les empreses
- Modificació de la Llei 5/2008
- Deure d'intervenció de les professionals
- Violències contra dones polítiques i càrrecs d'elecció pública

16 de juny, de 9.30 a 11.30 h

Segona sessió:

- Bretxa digital de gènere en les tecnologies de la informació i la comunicació i violències estructurals en el camp digital
- Dades disponibles sobre la prevalença i les afectacions de les violències masclistes digitals
- Orientacions per a polítiques públiques i per a la identificació de les violències
- Seguretat holística
- Estratègies de mitigació de riscos i danys
- Estratègies de resposta i de cura de les dades

DURADA

4 h

LLOC

14 de juny: Sala 1 de la planta noble

16 de juny: Sala 10 de la planta baixa

FORMADORES

14 de juny:

Laia Serra, advocada penalista i docent; especialista en drets humans, llibertat d'expressió, delictes d'odi, interseccionalitats i violències digitals; responsable de la Comissió de Violències de l'associació Dones Juristes, i autora de la recerca «Las violencias de género en línea». Va participar en la redacció de la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



PARLAMENT DE CATALUNYA

16 de juny:

Eva Alfama. Doctora en polítiques públiques i especialista en avaluació de polítiques d'igualtat de gènere i contra la violència masclista. Actualment coordina la participació de Donestech en el projecte FemBloc, elaborant un model d'abordatge de les violències masclistes digitals.

Iris Corominas. Col·laboradora de Donestech i activista en el seguiment i abordatge dels discursos d'odi a les xarxes socials des de la perspectiva feminista.

PLACES

70

*Aquesta jornada només es certificarà si l'assistent signa a l'entrada i a la sortida de les dues sessions.

Annex 5. Pressupost i perspectiva de gènere

Un dels objectius de desenvolupament sostenible és la igualtat de gènere (ODS 5).

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 de gènere fa referència a les diferències salarials entre dones i homes. És per això que sempre és una mesura relativa. Compara els salaris d'homes i dones en un moment i en unes circumstàncies determinades.

Procediment de l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere

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

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

Població analitzada

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

Quadre 1: població total analitzada per col·lectiu

Col·lectiu	Homes		Dones		Total
	Nombre	% Total	Nombre	% Total	
Funcionaris	83	41,92%	115	58,08%	198
Interins	21	60,00%	14	40,00%	35
Eventuals	15	60,00%	10	40,00%	25
Assistents de grup	29	43,28%	38	56,72%	67
Diputats	70	53,44%	61	46,56%	131
Total	218	47,81%	238	52,19%	456

L'anàlisi de la bretxa s'ha dividit en dos blocs:

BLOC A: Personal al servei de l'Administració parlamentària (funcionaris, interins, eventuais i assistents grups parlamentaris).

Pels col·lectius de funcionaris, interins i eventuais, s'ha calculat la bretxa pels diferents grups professionals existents (A1, A2, C1, C2).

Quadre 2: població de funcionaris, interins i eventuais per grups

Grup	Homes			Dones			Total
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Funcionaris	Interins	Eventuals	
A1	21	6	12	39	5	4	87
A2	4	5	2	10	1	1	23
C1	29	4	1	46	5	5	90
C2	29	6	0	20	3	0	58
Global	83	21	15	115	14	10	258

Pels assistents de grups parlamentaris s'ha calculat pels diferents mòduls de retribució assignats (tipus 1, tipus 2, tipus 3, tipus 4 i tipus 5).

Quadre 3: població d'assistents de grup per tipus

Tipus	Mòduls retribució	Homes	Dones	Total
		Nombre	Nombre	
Assistent tipus 5	Assignació 2 mòduls bàsics	2	3	5
Assistent tipus 4	Assignació 1,75 mòduls bàsics	2	1	3
Assistent tipus 3	Assignació 1,5 mòduls bàsics	5	12	17
Assistent tipus 2	Assignació 1,25 mòduls bàsics	11	15	26
Assistent tipus 1	Assignació 1 mòdul bàsic	9	7	16
Total		29	38	67

BLOC B: Diputats la retribució dels quals va a càrrec del pressupost del Parlament.

Quadre 4: població de diputats per càrrecs de representació

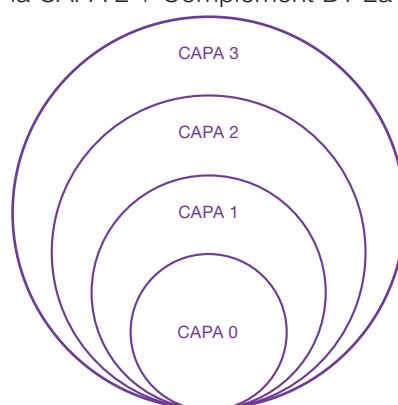
Diputats	Homes	Dones	Total
Mesa	3	4	7
President/a	0	1	
Vicepresident/a	0	2	
Secretari/ària	3	1	
Portaveus	21	16	37
President/a	5	2	
Portaveu adjunt/a a	4	4	
Portaveu adjunt/a b	4	3	
Portaveu adjunt/a c	8	7	
Resta de diputats	41	46	87
Total general	65	66	131

Descripció de les capes

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

BLOC A: Per a la població del bloc A, la CAPA 0, engloba les retribucions assignades al lloc de treball i amb la jornada real. La CAPA 1, són les retribucions assignades al lloc de treball però suposant que tothom fa jornada completa. Així doncs, la CAPA 1, està formada per unes retribucions teòriques.

BLOC B: Per a la població del bloc B, la CAPA 0, engloba l'assignació, la CAPA 1 engloba la CAPA 0 + complement per càrrec de representació dels membres de la Mesa i dels portaveus, la CAPA 2 engloba la CAPA 1 + complement per càrrec de comissions, i la CAPA 3 engloba la CAPA 2 + Complement DT 2a RPC.



Resultats dels diferents càlculs de la bretxa del bloc A

Taula 1: Bretxa salarial de gènere global del bloc A

Bretxa salarial bloc A	
Jornada real	Jornada completa
-0,24%	-0,78%

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

Bretxa salarial				
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Assistents grups
Jornada real	-3,35%	3,01%	15,22%	-4,18%
Jornada completa	-4,10%	2,43%	15,22%	-4,18%

Taula 3: Bretxa salarial de gènere dels funcionaris, interins i eventuals per grups professionals, considerant jornada real

Bretxa salarial				
	Funcionaris	Interins	Eventuals	Global
A1	8,86%	2,94%	1,89%	5,77%
A2	-4,13%	1,36%	0,00%	-3,47%
C1	-0,85%	7,12%	2,22%	0,06%
C2	2,48%	14,63%	0,00%	2,85%
Global	-3,35%	3,01%	15,22%	-0,05%

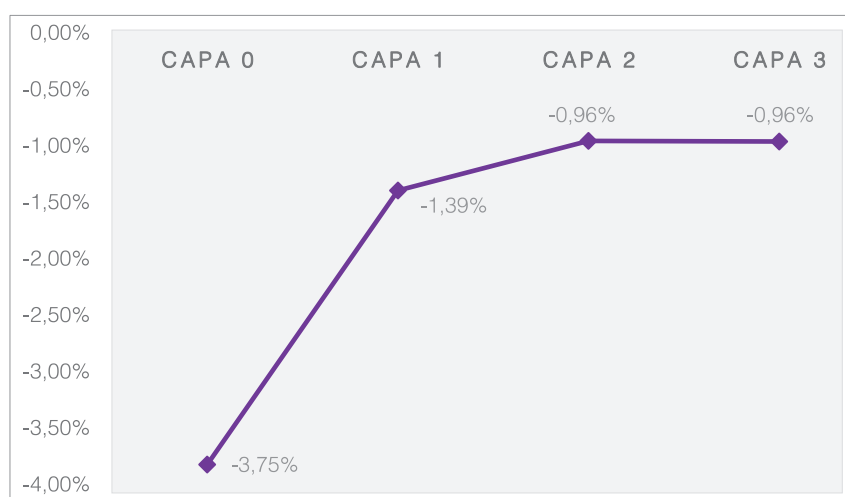
Taula 4: Bretxa salarial de gènere dels assistents de grup per tipus de mòdul de retribució

Bretxa salarial	
	Assistents
Assistent tipus 5	0,00%
Assistent tipus 4	0,00%
Assistent tipus 3	0,00%
Assistent tipus 2	1,94%
Assistent tipus 1	-3,33%
Global	-4,18%

Resultats dels diferents càlculs de la bretxa del bloc B

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

Bretxa salarial			
CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2	CAPA 3
-3,75%	-1,39%	-0,96%	-0,96%



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

Bretxa salarial					
	Número	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2	CAPA 3
Mesa	7	-33,28%	-33,29%	-33,29%	-30,97%
Portaveus	37	0,00%	1,85%	1,85%	1,62%
Resta diputats	87	0,95%	0,95%	1,67%	1,36%
Global	131	-3,75%	-1,39%	-0,96%	-0,96%

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

→ Els homes són el 47,81% de la població analitzada i les dones, el 52,19%. El percentatge d'homes del personal funcionari i dels assistents de grups és inferior al percentatge de dones. Per contra, en els col·lectius d'interins, eventuais i diputats, el percentatge d'homes és més elevat.

→ La bretxa salarial global del personal al servei de l'Administració parlamentària es situa en el -0,24% si es considera la jornada real i en el -0,78% si es considera que tot el personal al servei de l'Administració parlamentària fa jornada completa.

→ En els col·lectius de funcionaris i interins, les diferències entre les bretxes salarials a jornada real i a jornada completa s'expliquen pel fet que, en els supòsits analitzats, les reduccions de jornada recauen el 100% en les dones.

→ La bretxa salarial global en els funcionaris és del -3,35%. Si es fa una anàlisi per grups professionals, la bretxa pel grup A1 és del 8,86% mentre que la del grup A2 és del -4,13%.

→ La bretxa salarial global del personal interí és del 3,01%. En l'anàlisi per grups, la bretxa més alta és la corresponent al grup professional C2, amb un 14,63%.

→ La bretxa salarial global en el personal eventual és el 15,22%.

→ La bretxa salarial global en els diputats és negativa en totes les capes analitzades. La bretxa incrementa a mesura que s'incorporen més conceptes retributius en l'anàlisi.

→ En el col·lectiu de Mesa la retribució bruta mitjana anual de les dones és molt superior a la retribució bruta mitjana anual dels homes en totes les capes. Per a la CAPA 0 la bretxa és del -33,28%.

→ En els altres col·lectius, portaveus i resta de diputats, la bretxa no és significativa en cap de les capes analitzades.

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

Vinculació del pressupost amb el Pla d'igualtat

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, el 8 de juny del 2021 es va crear l'estructura orgànica d'aquesta oficina, en concret, un lloc de tècnic/a d'igualtat i un lloc de gestor/a parlamentari/ària d'igualtat, totes dues places actualment ocupades. En l'avantprojecte de pressupost per al 2023, s'ha dotat un nou lloc de tècnic/a d'igualtat pendent de creació en la relació de llocs de treball.

Capítol 2. Despeses corrents en béns i serveis

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.

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.

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 3.14. 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.

