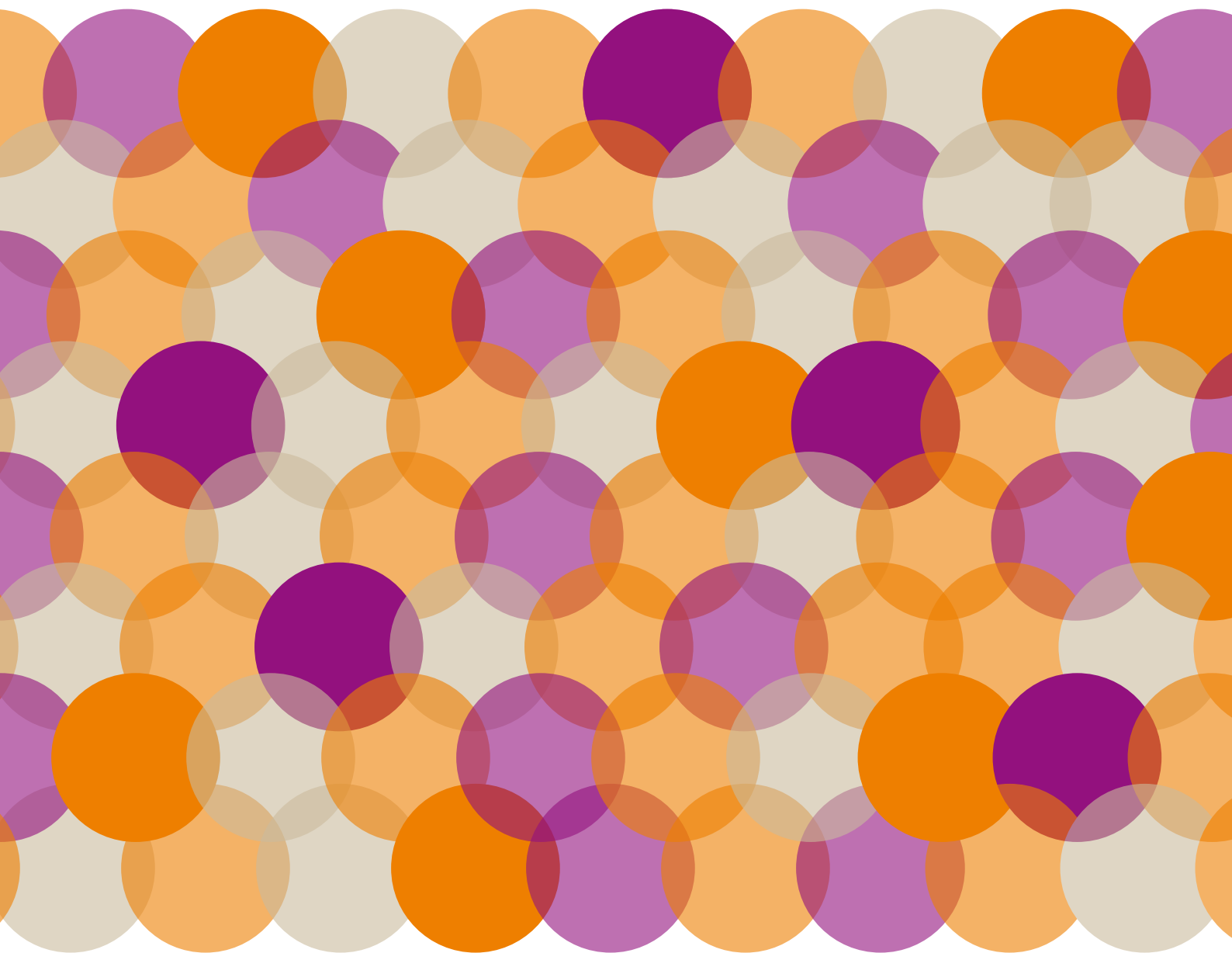
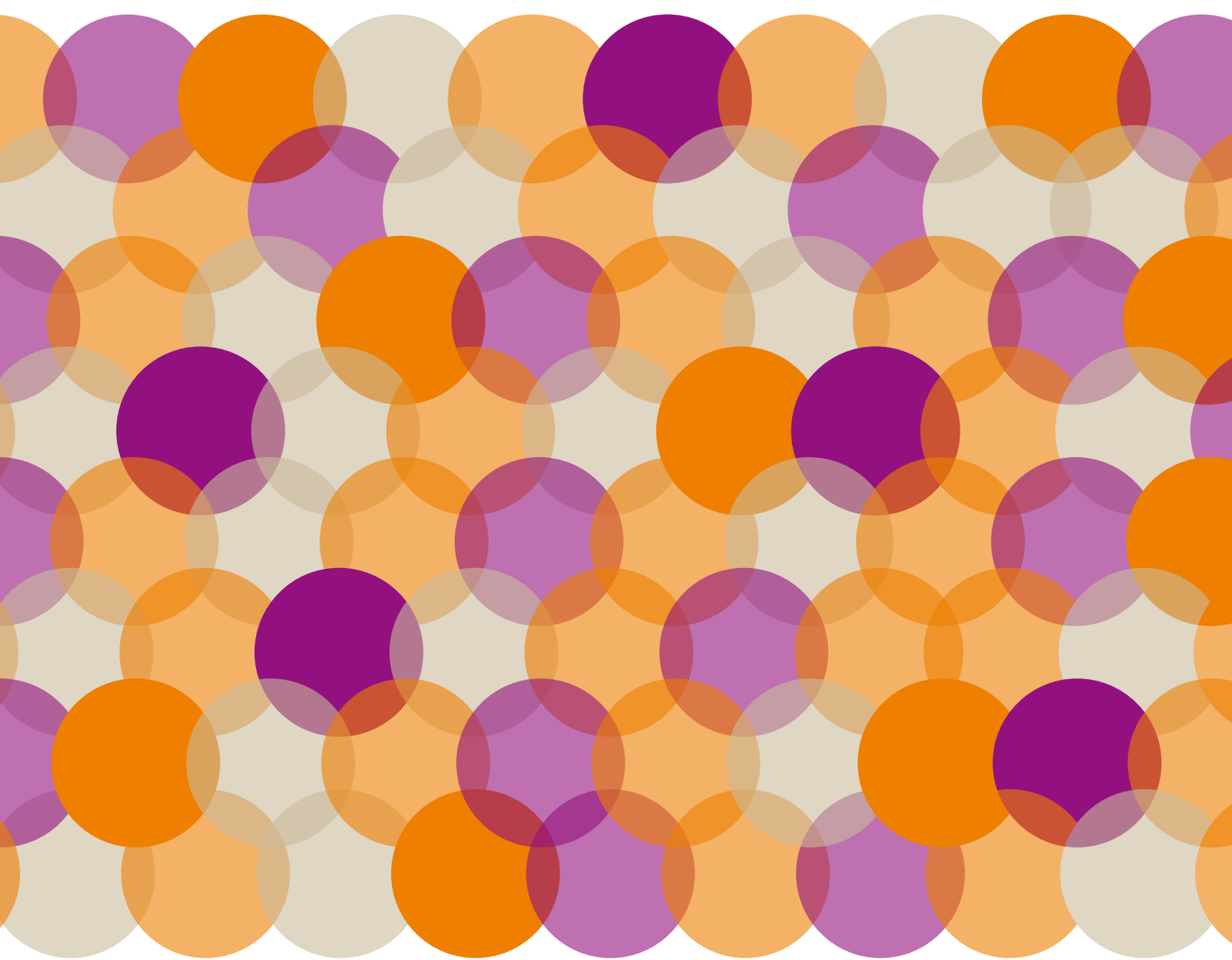


**Pla estratègic de polítiques de dones  
del Govern de la Generalitat de Catalunya**

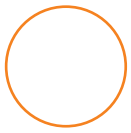
# **2012-2015**





# Índex

<b>Introducció</b> .....	- 2 -
<b>1. Antecedents i marc normatiu de referència</b> .....	- 5 -
1.1. Marc normatiu .....	- 5 -
1.2. Antecedents: 25 anys de polítiques de dones a Catalunya .....	- 13 -
1.2.1. Evolució dels plans d'igualtat de dones i homes a Catalunya del Govern de la Generalitat de Catalunya, 1989-2015 ..	- 16 -
1.3. Avaluació interna i externa del Pla de polítiques de dones 2008-2011 .....	- 20 -
<b>2. Paradigma conceptual</b> .....	- 24 -
2.1. Missió .....	- 24 -
2.2. Visió .....	- 25 -
2.3. Valors .....	- 27 -
2.4. Principis orientadors .....	- 30 -
2.4.1. Governança .....	- 30 -
2.4.2. Participació .....	- 32 -
2.5. Estratègies .....	- 35 -
2.5.1. Apoderament .....	- 35 -
2.5.2. Transversalitat de gènere .....	- 38 -
2.6. Objectius .....	- 42 -
<b>3. Metodologia executiva</b> .....	- 45 -
3.1. Vèrtex Estratègic per a la Transversalització de Gènere .....	- 46 -
3.2. Mecanismes de treball transversal .....	- 53 -
3.2.1. Mecanismes de coordinació .....	- 54 -
3.2.2. Generació i transferència de coneixements .....	- 58 -
3.2.3. Desplegament normatiu i regulatiu .....	- 61 -
3.2.4. Canals d'informació i comunicació .....	- 63 -
3.2.5. Procediments de treball conjunt .....	- 64 -
3.2.6. Seguiment i avaluació .....	- 65 -
3.3. Programes operatius o sectorials .....	- 69 -
3.3.1. Estructura de contingut dels programes operatius o sectorials .....	- 69 -
<b>Bibliografia</b> .....	- 73 -
<b>Annex</b> .....	- 75 -
Annex 1: Legislació en matèria d'igualtat i drets de les dones .....	- 75 -
Annex 2: Relació de taules, gràfics i figures .....	- 80 -



# Introducció

El concepte d'*igualtat entre homes i dones* ha anat evolucionant i ampliant el seu significat al llarg de la història. Originàriament des dels estaments europeus es parlava –i a dia d'avui encara se'n parla– d'igualtat de tracte i d'oportunitats. Aquesta visió presenta, però, algunes mancances, atès que no té en compte el caràcter estructural de la desigualtat de gènere, sinó que incorpora únicament una visió individualista de la igualtat i parteix de la idea que les dones només necessiten tenir els mateixos drets que els homes i les oportunitats adequades per desenvolupar totes les seves capacitats dins del model social existent.

Durant els darrers anys, el concepte d'*igualtat* ha estat analitzat i reinterpretat, de manera que ha quedat configurat per una definició molt més àmplia que aglutina tant l'òptica subjectiva com la visió estructural, i hi confereix un caràcter multidimensional. Ara, parlem d'igualtat efectiva entre homes i dones, que inclou les dimensions següents:

1. **Igualtat formal**, entesa com a afirmació de la igualtat de drets entre dones i homes en la normativa.
2. **Igualtat de tracte**, entesa com a absència de tota discriminació directa i indirecta per raó de sexe.
3. **Igualtat d'oportunitats**, entesa com a compensació de les desigualtats existents en les condicions i posicions de dones i homes.
4. **Equitat de gènere**, entesa com a valoració i presa en consideració de la diversitat i les diferències entre dones i homes.

Aquesta visió d'igualtat requereix un abordatge polític estratègic que tingui en compte el seu caràcter multidimensional i estructural i que faci possible dur a terme les transformacions necessàries per construir una societat més justa i igualitària. Per això el Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 presenta una configuració innovadora, tant pel que fa a l'estructura com al contingut, i pretén abordar la igualtat des de totes les dimensions, traçar les línies estratègiques sobre les quals aquesta igualtat pugui ser portada a la pràctica i establir els canvis estructurals i organitzatius necessaris perquè tota l'acció política assimili i faci seu aquest concepte.

Tot i els avenços aconseguits per les dones en el darrer segle, les institucions no reflecteixen encara la totalitat de les preocupacions i els valors femenins. Certament,

un estat democràtic s'ha de construir a partir de la incorporació real de la perspectiva de gènere en l'acció de govern; una incorporació que cal fer en tots els àmbits. No es tracta de desenvolupar mesures de tractament privilegiat o preferent envers les dones o de considerar-les com a víctimes, sinó de posar fi als models que han exclòs les dones i construir-ne de nous per poder viure en un món millor i més just.

Les dones estan desenvolupant les seves trajectòries de vida en estructures que tenen encara un marcat biaix de gènere; és per això que les seves oportunitats estan limitades, raó per la qual apareixen els anomenats sostres de vidre, les sobrecàrregues femenines, les victimitzacions, invisibilitats i exclusions, fenòmens aparentment inexplicables en una societat que afirma el principi d'igualtat de dones i homes.

Per això la nostra tasca en aquest Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 s'encamina a repensar models estructurals i cultures de treball per fer-los més dinàmics i adaptables a la realitat de dones i homes, per desenvolupar noves formes de gestió pública que incorporin les habilitats i les competències d'ambdós sexes i per construir espais de cooperació i de relació que potenciïn les capacitats i els interessos de dones i homes, valorant l'aportació de cada una d'elles i d'ells en la construcció d'una societat sense discriminacions per raó de sexe.

Així doncs, per tirar endavant aquest projecte no podem actuar de manera aïllada; hem de comptar amb la col·laboració de tots els departaments i organismes que configuren l'Administració de la Generalitat, amb la cooperació de la resta d'administracions catalanes, amb la complicitat del gran entrellat que configura la xarxa associativa femenina i amb la implicació dels agents socials presents al nostre territori. El Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 posa l'accent en aquesta necessitat de treball consensuat i compartit i per això configura i situa en el centre els espais de relació necessaris per poder-lo dur a terme.

A més, la transversalitat de gènere és un deure dels poders públics, reconeguda en la legislació europea i en la legislació catalana, i de manera molt específica en l'Estatut d'autonomia. És per això que aquest pla defineix i desenvolupa la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota l'acció política del Govern de la Generalitat, i estableix els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments de l'Administració de la Generalitat, tant en l'àmbit polític com en el tècnic, en tots els àmbits d'intervenció i en tots els nivells de desplegament territorial del Govern.

Som conscients que aquest és un pla innovador perquè no segueix el model estructural dels plans de polítiques de dones portats a terme fins ara pel Govern de la Generalitat, sinó que s'allunya de la planificació per àmbits i actuacions i aposta per una planificació estratègica centrada en la metodologia. Ens ha dut a aquest nou plantejament un procés profund de reflexió i d'anàlisi, fruit de l'experiència acumulada per gairebé vint-i-cinc anys de polítiques de dones al nostre país. Aquest és el setè pla de polítiques de dones que posa en marxa el Govern de la Generalitat de Catalunya i lidera i coordina l'Institut Català de les Dones. Comptem, doncs, amb un bagatge i un coneixement que ens permeten anar una mica més enllà i fer un avenç important en el procés de transversalització de gènere de la política pública.

Així, aquest nou pla no és un pla del “què” sinó un pla del “com”. És un pla del **com**, perquè avançar en la transversalitat de gènere significa, actualment, apostar per la cultura de treball de l'Administració com a principal eina per a la incorporació de la perspectiva de gènere.

Sabem que aquesta aposta estratègica i també metodològica modifica plantejaments operatius i també dinàmiques de relació i de treball, i sabem que en aquest punt cal treballar-hi molt especialment per construir un escenari conjunt. Tenim el convenciment, però, que a partir d'aquest nou model podrem aconseguir avenços en el camí que ens hem traçat per assolir la igualtat efectiva de dones i homes i, especialment, un país on les dones puguin viure lliures de violència masclista.

## 1.1. Marc normatiu

El principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades. Aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits tant internacional i europeu com estatal i català.

El principi d'igualtat de dones i homes s'incorpora a l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Tot i això, el reconeixement d'aquest principi des de la doctrina jurídica no implica l'eradicació de les discriminacions entre dones i homes.

L'elaboració d'un recorregut breu a través de les diverses normatives, tant supranacionals com estatals i autonòmiques pretén sintetitzar de quina manera el principi d'igualtat de dones i homes ha passat d'un reconeixement estrictament formal, que té un resultat insuficient perquè no incideix en la desigualtat social, a la incorporació del principi de transversalització, que representa un avenç important en el reconeixement implícit dels drets de les dones, ja que implica el reconeixement de la masculinitat de l'ordenament jurídic i de les polítiques públiques, i fonamenta una revisió global dels drets des del concepte de *gènere* (Gensana, 2005).

### Internacional

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva, així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera dels drets humans.

Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**. La declaració estableix, en l'article 1, que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana.

Aquesta declaració és precursora de la **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW)**, de l'any 1979, la qual entra en vigor en forma de tractat internacional el 1981. La convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests drets i establir les mesures necessàries per assolir-los. Cal destacar, també, que és en aquest instrument jurídic on es proporciona per primer cop una definició de *discriminació contra la dona*.

La **Conferència de Drets de Viena** és també remarcable en aquesta primera etapa d'establiment del principi de la igualtat entre dones i homes com a dret humà. Aquesta conferència va proclamar l'any 1993 que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada.

A finals de la dècada dels vuitanta se situa un important punt d'inflexió en l'evolució jurídica del principi d'igualtat amb la introducció del concepte del *mainstreaming*, per part de la **Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona de les Nacions Unides, l'any 1987**. Aquest nou enfocament assumeix que la integració de la perspectiva de gènere ha de ser una estratègia gradual que s'insereixi en totes les fases del procés complet d'adopció de les decisions públiques i que impliqui tots els àmbits, agents i actors involucrats. A través d'aquest enfocament, es pretén precisament que les polítiques d'igualtat tinguin una incidència real en la societat mitjançant l'impacte coordinat de tota l'actuació dels poders públics.

Tot i això, serà a la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995)** on el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI. En la IV Conferència es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere permetrà la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

Des de la IV Conferència Mundial de la Dona de l'any 1995, s'han celebrat tres revisions per identificar els progressos i obstacles de l'aplicació de la Declaració i la Plataforma d'Acció Beijing. Cinc anys després de la IV Conferència, es fa, a Nova York, la primera revisió dels progressos assolits, en la 23a sessió especial de l'Assemblea General (Beijing +5), en la qual es posen en relleu els principals obstacles i problemes persistents, així com les pràctiques aconsellables per assolir els objectius. Posteriorment, també a Nova York, s'han dut a terme dues revisions més (Beijing +10 i Beijing +15), que han revisat de nou els progressos i han servit per reafirmar el compromís dels estats membres.

Dins l'àmbit internacional, també és important fer esment de la regulació provinent del Consell d'Europa. Ja el 1950, a Roma, aquest organisme aprova el **Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals** que, en l'article 14, estableix que tots els drets i les llibertats del conveni s'han d'assegurar sense cap tipus de discriminació, incloent-hi la discriminació per raó de sexe. L'any 2000, a més, s'afegeix al conveni el Protocol número 12, que incorpora la prohibició general de discriminació en l'aplicació de qualsevol dret reconegut legalment, no tan sols d'aquells drets reconeguts en el conveni.



El mateix Consell d'Europa, l'any 1961, adopta la **Carta social europea**, la qual complementa el **Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals** en la garantia dels drets socials i econòmics. La carta reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència, també, als treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars. El Protocol addicional de 1988, al seu torn, inclou el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte respecte del treball i la carrera professional, sense discriminacions per raó de sexe. Finalment, la Carta social europea de 1996, que reemplaça la del 1961, prohibeix directament o indirectament la discriminació per raó de sexe, i ofereix una protecció especial especial en cas d'embaràs i maternitat.

Finalment, pel que fa al Consell d'Europa, cal destacar la **Recomanació R(98) 14 del Comitè de Ministres als estats membres sobre transversalitat del principi d'igualtat**, en la qual es recomana als estats membres que animin els responsables de la presa de decisions a crear un entorn propici a la transversalització de gènere (*gender mainstreaming*) i a facilitar-ne les condicions per a l'aplicació en el sector públic. Cal destacar, així mateix, que des de l'any 1986, el Consell d'Europa ha dut a terme conferències ministerials d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.<sup>1</sup>

Per finalitzar amb l'àmbit internacional, cal tenir en compte aquelles normatives que, provinents d'organismes internacionals, van adreçades als governs locals. En aquest sentit, cal destacar la **Declaració mundial de la Unió Internacional d'Autoritats Locals (IULA)** sobre les dones en el govern local, de l'any 1998, que dóna importància a l'àmbit local en la consecució de la igualtat de gènere. En la mateixa línia, trobem la **Carta europea per la igualtat de dones i homes a la vida local**, elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus associats en el període 2005-2006. La carta convida totes les associacions locals i regionals d'Europa a adoptar una postura pública sobre el principi d'igualtat entre dones i homes i a aplicar en els seus territoris els compromisos definits en el document.

## Unió Europea

El marc normatiu de la Unió Europea (UE) ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre dones i homes ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el **Tractat de Roma l'any 1957** en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). El **Tractat d'Amsterdam (1999)** avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política

<sup>1</sup> En l'annex 1 queden recollides les set conferències ministerials d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, amb el **Tractat de Niça**, no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, el **Tractat de la Unió Europea** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 2). Al mateix temps, en l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat entre homes i dones.

Per definir l'estructura institucional bàsica de la UE, cal fer referència no sols al TUE, sinó també al **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE)**. El TFUE introdueix el principi d'igualtat en diverses parts del seu articulat: en l'article 8 (antic article 3 del TCE), estableix que la UE té l'objectiu d'eliminar totes les desigualtats entre dones i homes en totes les seves accions. En l'article 10, a més, disposa que la UE ha de tractar de lluitar contra tota discriminació (incloent-hi la discriminació per raó de sexe) en la definició i l'execució de les seves polítiques i accions. L'article 19 (antic 13), per la seva banda, introdueix una disposició per combatre totes les formes de discriminació, mentre que els articles 153 i 157 (antics 137 i 141) permeten a la UE actuar, no sols en matèria d'igualtat de retribució, sinó també en un àmbit més ampli d'igualtat de tracte i oportunitats en matèria d'ocupació. És remarcable la novetat que suposa l'article 157 (en relació amb l'antic 141 del TCE), el qual afegeix la possibilitat que tant el Parlament com el Consell puguin adoptar mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat, i autoritza així les mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat.

El principi d'igualtat entre dones i homes està també present en la **Carta dels drets fonamentals de la UE** (eix de la Carta social europea de 1989), adoptada al desembre de 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. Conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no-discriminació, igualtat entre dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. En l'article 21 prohibeix la discriminació per raó de sexe. En l'article 23, a més, consagra la igualtat entre dones i homes, estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

Per tant, la introducció del principi d'igualtat en la normativa de la Unió Europea suposa un pas essencial, tot i que resulta insuficient per a la supressió real de les discriminacions per raó de sexe. A fi de superar aquesta igualtat estrictament formal i assolir una igualtat efectiva, la UE ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels Tractats, diverses accions i estratègies, amb la voluntat d'eliminar veritablement les discriminacions que perduren entre dones i homes.

En aquest sentit, cal destacar el **IV Programa d'acció comunitària (1996-2000)**, que s'inspira directament en les estratègies assenyalades a la IV Conferència Mundial de la Dona a Beijing. Així, en aquest programa s'introdueixen conceptes com l'*apoderament de les dones* i la *transversalitat* de gènere, i es parla d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions públiques.

Posteriorment, en l'etapa 2001-2005, es defineix **l'Estratègia marc comunitària per a la igualtat de gènere**. Aquesta estratègia, que consolida els conceptes del IV Programa d'acció comunitària, es basa en un doble plantejament: d'una banda, pretén integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries que afectin directament o indirectament la igualtat entre dones i homes, i, d'altra banda, proposa posar en marxa accions específiques a favor de les dones per eliminar les desigualtats existents. Aquesta estratègia, anomenada estratègia dual, suposa un canvi important en la concepció del principi d'igualtat en la mesura que incorpora, alhora, la idea de la transversalitat i la de les polítiques específiques d'acció positiva.

La idea establerta en l'Estratègia marc comunitària continua amb el **Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010)**. En aquest pla, es defineixen sis àrees prioritàries d'actuació: la mateixa independència econòmica per a les dones i els homes; la conciliació de la vida privada i laboral; la mateixa representació en la presa de decisions; l'eradicació de totes les formes de violència de gènere; l'eliminació dels estereotips sexistes i la promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

Succeeix a aquest pla de treball **l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015**. Molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i en els llocs de decisió. L'estratègia marca les cinc prioritats bàsiques que la UE ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere:

- **Independència econòmica de les dones:** incrementar els nivells de participació en el mercat de treball de les dones facilitant l'equilibri entre vida privada i laboral i prestant especial atenció a les dones de més edat, les persones soles amb fills, les dones amb discapacitat, les immigrants i les que pertanyen a minories ètniques.
- **Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor:** eliminar la disparitat salarial entre dones i homes tenint presents les causes profundes que la provoquen.
- **Igualtat en la presa de decisions:** augmentar la representació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en els de les empreses.
- **Dignitat, integritat i fi de la violència sexista:** eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones, incloent-hi la violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes, així com les tradicions perjudicials, com la mutilació genital femenina, els casaments forçats i els crims d'honor.
- **Igualtat en l'acció exterior:** exercir, a través de les polítiques d'acció exterior, una influència significativa per fomentar la igualtat entre els sexes i l'apoderament de la dona a tot el món.

A banda de les cinc prioritats, l'estratègia també aborda qüestions horitzontals com la necessitat de potenciar el suport i la participació dels homes en la construcció de relacions més igualitàries.

També cal esmentar, com a qüestió horitzontal, que l'estratègia insta a supervisar, executar, avaluar periòdicament i actualitzar el corpus legislatiu contra la discriminació per raó de sexe. En la mateixa línia d'assolir un marc jurídic efectiu, s'esmenta, a més, la necessitat de dur a terme estudis que supervisin i donin informació sobre aspectes com els organismes d'igualtat dels estats membres, les discriminacions múltiples (per edat i sexe) i les discriminacions en relació amb la identitat de gènere.

Finalment, és important ressaltar que l'estratègia segueix connectant el concepte de *governança* amb les polítiques d'igualtat de gènere, en la mesura que estableix una base per a la cooperació entre la Comissió i la resta d'institucions europees en el marc del Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020). En aquesta línia, és destacable el fet que la Comissió ha de presentar un informe anual sobre els avenços assolits a favor de la igualtat de gènere. A partir d'aquest informe, s'ha d'establir un diàleg d'alt nivell sobre igualtat de gènere en el qual participin el Parlament Europeu i les presidències del Consell, així com altres protagonistes destacats de la societat civil.

El **Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020)**, per la seva banda, té com a finalitat abordar els desafiaments en l'àmbit de la política d'igualtat entre dones i homes i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits d'actuació, en particular en el context de l'Estratègia europea 2020.

L'any 2010, a més, la Comissió Europea reafirma el seu compromís a favor de la igualtat entre dones i homes a través de la **Comunicació de 5 de març de 2010 anomenada Carta de la dona**. En aquesta carta la Comissió subratlla la necessitat de preveure la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques, i en aquest sentit proposa cinc àmbits d'actuació específics: la independència econòmica a través de la lluita contra la discriminació, els estereotips en l'educació, la segregació en el mercat de treball, l'ocupació precària, el treball a temps parcial involuntari i la distribució desequilibrada de les càrregues familiars entre homes i dones; la igualtat salarial d'homes i dones; la representació de les dones en la presa de decisions i en llocs de responsabilitat; el respecte de la dignitat i integritat de les dones i l'eradicació de la violència de gènere i finalment, el treball de l'acció exterior de la UE en matèria d'igualtat entre dones i homes, el qual ha de donar suport en major mesura al desenvolupament de societats més sostenibles i democràtiques.

Finalment, **l'Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador** fa un pas més en la incorporació de la igualtat entre dones i homes en les estratègies europees. Amb la voluntat de fer créixer Europa d'una forma sostenible, intel·ligent i integradora, l'Estratègia 2020 inclou com un dels objectius principals incrementar fins al 75% la taxa d'ocupació de dones i homes d'entre 20 i 64 anys. Aquest objectiu demana, en definitiva, augmentar la presència de les dones en el mercat laboral eliminant-ne les barreres que en dificulten la participació. Alhora, les directrius per a les polítiques d'ocupació de la UE basades en l'estratègia marquen la importància d'unes polítiques d'ocupació que promoguin la igualtat de gènere i la conciliació de la vida familiar i laboral. Així, posa en relleu la contribució de la igualtat entre homes i dones al creixement econòmic i al desenvolupament sostenible.

## Estat espanyol

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba en la **Constitució espanyola de 1978** (CE), la qual, ja en l'article 1.1, situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic juntament amb altres valors com la llibertat, la justícia i el pluralisme polític. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei (igualtat formal) i a la no-discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit. La CE no sols reconeix la igualtat com un dret protegit, sinó que també, en l'article 9.2, consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. Per la seva banda, l'article 10.2 estableix que les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la CE reconeix s'han d'interpretar de conformitat amb la Declaració universal de drets humans i els tractats i acords internacionals ratificats a Espanya. La CE també recull el principi d'igualtat en diversos àmbits sectorials com: en l'accés a càrrecs i funcions públiques (article 23.2); en el compliment dels deures fiscals (article 31.1); en el dret a contraure matrimoni amb plena igualtat jurídica (32.1); en el deure i el dret a treballar, a escollir la professió i a rebre la remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars sense discriminació per raó de sexe (article 35.1) i en la igualtat de les filles i els fills davant la llei amb independència de la seva filiació (article 39.2).

A banda de l'articulat de la Constitució, el poder legislatiu ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és essencial destacar la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, que neix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi que estableixi una base jurídica per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes en diferents àmbits de la vida de les persones (laboral, social, econòmic, cultural i polític). És important destacar que la LOIEDH fa referència a la igualtat des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora, de les accions positives com a eina. Aquesta estratègia dual es plasma, d'una banda, a través de l'article 11, en el qual s'estableix que els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes (acció positiva). D'altra banda, l'article 15 preveu que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha de regir, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'han d'incorporar en l'adopció de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques i en el desenvolupament de totes les seves activitats (transversalitat). Des d'una dimensió transversal, doncs, aquesta llei projecta el principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, econòmica i cultural en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat.

## Catalunya

El reconeixement de la igualtat de dones i homes està present en diversos nivells de l'ordenament jurídic català. La norma institucional bàsica que reconeix aquesta igualtat és l'**Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006**, el qual incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Ja en el títol preliminar, s'estableix que els poders públics han de promoure tant les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives, com els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

En el títol primer hi ha un article que fa referència als "drets de les persones" (article 15), que recull, entre altres, el dret de totes les persones a viure lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, així com el dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal. Aquestes mateixes premisses queden recollides específicament en relació amb les dones en l'article 19, el qual reflecteix el valor de l'equitat de gènere en garantir explícitament el dret de les dones a desenvolupar la seva personalitat i capacitat i a viure amb dignitat, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

El capítol V, regulador dels principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques dels poders públics de Catalunya, instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre altres, del seu sexe. Aquest reconeixement de la garantia de la igualtat de tracte entre dones i homes s'estén a la garantia del compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes prevista en l'article 41, el qual preveu que la perspectiva de gènere impregni totes les polítiques públiques dels poders públics catalans. Aquesta garantia es manifesta, a banda del reconeixement de la protecció i promoció del principi d'igualtat d'oportunitats, en la garantia de la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les polítiques públiques, en l'afrontament integral de totes les formes de violència contra les dones, en el reconeixement del paper de les dones en la vida pública i privada (àmbit domèstic i familiar). I finalment, ofereix una protecció especial a la decisió lliure de la dona en tots aquells casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental.

En aquest sentit, la garantia de la igualtat d'oportunitats es troba regulada també en l'article 45, de forma general en el primer apartat, i amb una previsió específica de protecció davant la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral i sindical en l'apartat tercer.

També es troben previsions referents a la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques en l'article 153<sup>2</sup>, el qual atorga a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, així com l'establiment d'accions positives de caràcter unitari per tot el territori, quan siguin necessàries per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe. Aquest article preveu també la capacitat

<sup>2</sup> La constitucionalitat d'aquest article 153 ha estat ratificada per la STC 31/2010, de 28 de juny, que resol el recurs d'inconstitucionalitat interposat pels diputats del grup Popular contra l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

del Govern per regular les mesures i els instruments necessaris per sensibilitzar, detectar i prevenir en matèria de violència de gènere, així com per actuar en relació amb la protecció integral de les dones que pateixen aquesta violència.

El desenvolupament d'aquesta competència es concreta de manera clara amb la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**. La importància d'aquesta normativa rau en el fet que es tracta d'una llei global i transversal que eleva al màxim rang normatiu competencial l'exigència d'eradicació de la violència masclista i de les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.

D'altra banda, i en relació amb la materialització concreta de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació de les polítiques públiques catalanes, trobem com a eina clau els informes d'impacte de gènere (IIG), la regulació dels quals s'efectua mitjançant dues lleis, la **Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern**, (que estableix en l'article 36.3.b que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere), i, d'altra banda, i amb referència als projectes de disposicions reglamentàries, l'article 64.3.d de la **Llei 26/2010 del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya**, que estableix la necessitat d'acompanyar aquestes projectes normatius, entre d'altres, d'una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades, la qual ha de contenir un informe d'impacte de gènere.

## 1.2. Antecedents: vint-i-cinc anys de polítiques de dones a Catalunya

L'any 2014, és a dir, amb aquest pla ja en vigor, es compliran vint-i-cinc anys de polítiques de dones a Catalunya i de la creació de l'Institut Català de les Dones (regulat per la Llei 11/1989, de 10 de juliol).

En aquest quart de segle, a Catalunya, tal com ha succeït en l'àmbit estatal i local, les polítiques de dones han tingut com a principal instrument d'execució els plans d'igualtat. Aquests són els instruments bàsics per a l'articulació de les polítiques d'igualtat de dones i homes. El seu desenvolupament s'inicià a finals dels anys vuitanta i actualment continua en totes les administracions, tot i que en diferents nivells de maduresa i d'implantació.

Segons la doctora María Bustelo (2004), de la Universitat Complutense de Madrid, en l'elaboració, la implantació i el seguiment dels plans d'igualtat es poden identificar unes **fortaleses potencials**:

- Ampliació de la conscienciació dels poders públics en matèria d'igualtat de dones i homes i sobre la necessitat d'actuar-hi.
- Increment del compromís formal amb la igualtat, en la mesura que s'aprova un document escrit al qual es dóna publicitat.

- Visibilització del desenvolupament de les dones des d'una perspectiva integral i realista que s'allunyi d'una visió tradicional i limitada en la promoció de les dones i el vincle amb benestar social.
- Incorporació d'una visió estratègica que plantegi metes, recursos –institucionals, humans i econòmics– i temps i que situï els poders públics en una lògica estratègica basada en tres moments: on volen arribar, quan i de quina manera.
- Horitzontalitat, ja que és necessària la participació de les diferents àrees i departaments i perquè constitueix un primer pas cap a la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.
- Coordinació interdepartamental, que estimula el coneixement del treball fet des dels diferents departaments i impulsa la cooperació.
- Participació, ja que en el procés d'elaboració es creen espais de participació on la veu de les dones pren el protagonisme.
- Avaluació, donada per la necessitat de fer un seguiment i avaluació d'aquests plans; es contribueix a la implantació d'una progressiva cultura avaluadora dins de la institució.

Ara bé, també s'apunten alguns **riscos potencials** que cal evitar:

- No comptar amb prou professionals formats en perspectiva de gènere dificulta tant la implementació dels plans d'igualtat com l'aplicació de la transversalitat de gènere en els diferents departaments i serveis, ja que aquests professionals són necessaris com a motivadors i incentivadors per a la resta.
- Que els plans d'igualtat es quedin en allò simbòlic, que cobreixin formalitats però sense incorporar veritablement cap capacitat transformadora d'estructures i models patriarcals.
- Caure en un mimetisme en el disseny i la implementació dels plans d'igualtat que provoqui la formulació de plans estereotipats i massa rígids, sense capacitat innovadora.

L'Institut Català de les Dones ha desplegat un total de sis plans abans del Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015:

- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1989-1992
- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1994-1996



- III Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1998-2000
- IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 2001-2003
- V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011

Així, l'Institut Català de les Dones, com a òrgan encarregat d'elaborar els plans d'igualtat i de fer-ne el seguiment, també ha pres consciència de les fortaleses i riscos potencials inherents als plans d'igualtat en la línia que apunta Bustelo (2004). Aquesta consciència s'ha anat plasmant en el camí que les polítiques de dones han recorregut fins ara a Catalunya.

Tots els plans d'igualtat impulsats des de l'ICD tenen **en comú**, a més del **caràcter interdepartamental**, els punts següents:

- Intent d'**adequació a les necessitats de la població**, que han anat canviant en els diferents períodes.
- **Incorporació de noves prioritats**. Cadascun dels plans obre línies d'acció noves que responen al progrés de la situació de les dones en la societat i a les demandes que sorgeixen dels seus nous rols.
- **Continuïtat i coherència** amb les accions dutes a terme anteriorment, de manera que hi ha hagut un procés evolutiu, no sols en les accions que els diferents plans han inclòs, sinó també en l'enfocament que se'ls ha donat, fruit de l'evolució en la conceptualització de les polítiques de dones.
- **Adequació als marcs de referència**, tant en l'àmbit autonòmic com l'estatal, de la Unió Europea i internacional.

En el cas de Catalunya, aquesta centralitat dels plans com a instrument principal d'articulació de polítiques de gènere ha de ser matisada. És important recordar que en els últims temps s'han produït avenços molt rellevants de la mà d'altres instruments de caràcter regulatiu, esmentats anteriorment, com ara:

- **la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**
- **l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006, i**
- **la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

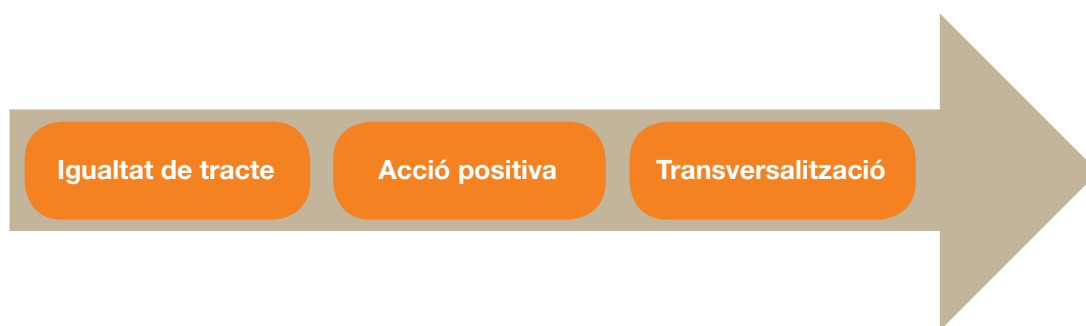
En aquest context, el Pla del Govern segueix tenint un pes central com a document que fa possible i reforça l'acompliment de la normativa, i per això ha de continuar essent l'eix principal de les polítiques de dones a Catalunya en els propers anys.

Després del recorregut fet fins ara, és convenient, doncs, fer un repàs sobre quina ha estat la trajectòria de les polítiques de dones del Govern de la Generalitat i de quina manera tots els plans implementats fins ara al nostre país han contribuït a fer que la situació de les dones a Catalunya actualment sigui la que és. Aquest és el punt de partida sobre el qual caldrà seguir treballant i implementar el nou Pla 2012-2015.

### 1.2.1. Evolució dels plans d'igualtat de dones i homes a Catalunya del Govern de la Generalitat de Catalunya, 1989-2015

Si ens centrem en l'evolució dels plans impulsats per l'Institut Català de les Dones, s'observa que, al llarg dels anys, s'ha passat d'uns primers plans molts centrats en la **igualtat de tracte** a uns altres on es constata la incorporació progressiva d'**accions positives**, fins a arribar el V Pla, que va introduir l'estratègia dual que comporta el manteniment de polítiques específiques i d'accions positives i un èmfasi molt més gran en la **transversalització** de la perspectiva de gènere.

Figura 1. Evolució del concepte central en els plans d'igualtat a Catalunya



Font: elaboració pròpia

Un altre dels trets comuns a tots els plans de polítiques de dones desplegats fins ara ha estat la similitud pel que fa a l'estructura. Tots els plans anteriors es van estructurar per ser documents operatius que recollissin les actuacions que s'havien de dur a terme en un termini de temps prefixat. En conseqüència, tots aquests plans van ser dissenyats en un que incloïa un nombre determinat d'àmbits o de línies estratègiques, que responien als espais o sectors de més oportunitats d'intervenció per part dels estaments polítics o a necessitats i expectatives manifestes per part de les dones en el moment històric del pla. Dins d'aquests grans àmbits o línies estratègiques es van establir en tots els casos un seguit d'objectius i/o actuacions que eren les que calia posar en marxa per part dels diferents organismes o actors implicats.

El primer pla, 1989-1992, neix amb una clara voluntat del Govern de la Generalitat d'incorporar les polítiques de dones a la seva acció política. Això es reflecteix en el

fet que el mateix president és qui signa la presentació del pla, i en la qual es fa palès que la igualtat constitueix una demanda social de justícia i de progrés, alhora que una necessitat fruit del canvi en les concepcions del paper de les dones, que han anat acompanyades també de canvis en les relacions socials i en les estructures familiars. En els textos de presentació del pla es fa un reconeixement al que les dones han aportat i poden aportar a la societat, i es fa esment fins i tot de dones i entitats de dones que han tingut un paper rellevant en la història recent de Catalunya, amb la qual cosa, si bé de forma no explícita, es fa ja referència al que més endavant i amb una conceptualització més complexa coneixerem com a equitat de gènere.

El pla mostra que un dels eixos fonamentals de la política de la Generalitat és la igualtat de drets i la no-discriminació entre homes i dones, marca uns objectius, defineix unes actuacions necessàries per assolir-los i determina els organismes que les han de desenvolupar. El pla inclou mesures relacionades amb l'ordenament jurídic, la família, la protecció social i el foment de l'associacionisme, entre d'altres, i es diu que aquestes mesures són la plasmació de la voluntat política del Govern de la Generalitat de Catalunya d'aconseguir una societat més justa. És a dir, se centra a garantir a les dones els seus drets; se centra, doncs, en la igualtat de tracte.

Com a elements més innovadors, pel que fa al contingut, en aquest pla s'aborden, tot i que tímidament, temes com ara la prostitució, les famílies monoparentals, l'atenció sanitària de les dones i el dret a percebre pensions. Cal tenir present que som a finals dels anys vuitanta.

El segon pla, 1994-1996, seguint la línia de l'anterior, neix acompanyat de la força que li dóna el compromís del Govern i del mateix president. Cal puntualitzar que durant aquells anys el president de la Generalitat era també el president de l'ICD, la qual cosa posa encara més l'accent en la importància que se li vol donar a les polítiques de dones.

En aquest pla es percep ja la connexió de Catalunya amb les línies que es despleguen a Europa en el terreny de les polítiques d'igualtat i que van en la direcció d'un desenvolupament basat en la igualtat d'oportunitats de tota la població. Alhora s'introdueix amb força en el pla el tema de la participació, una participació sostinguda, com a procés, entesa no sols com una necessitat, sinó com un dret de les persones, i per tant de les dones; es planteja, doncs, la necessitat de modificar estructures, comportaments i actituds que dificultin aquesta participació. La dona ha de constituir-se en agent actiu per aconseguir el canvi estructural que es pretén. Es vol que les dones aconseguixin un paper actiu i assoleixin el lloc que els pertoca en la societat. Hi ha, doncs, la voluntat de fer que les dones siguin subjecte de la política, no sols objecte, i per això es diu que aquest pla pretén aportar eines que afavoreixin el desenvolupament personal i individual de les dones en la igualtat de drets, deures i oportunitats.

Aquest pla introdueix per primera vegada el concepte de *mesures d'acció positives* i reconeix que, tot i els avenços aconseguits per les dones, no han estat suficients i, per tant, proposa mesures en set àmbits diferents: sensibilització, àmbit legislatiu, àmbit sociocultural, coeducació i formació reglada, formació ocupacional i treball, àmbit sanitari i, finalment, serveis socials.

Pel que fa a l'enfocament des del treball interdepartamental i interadministratiu, per primera vegada es fa constar la correspondència amb altres plans interdepartamentals i es reforça la col·laboració entre els departaments i l'ICD amb una mesura en concret: 1.1."Participar en les comissions i grups de treball que per les seves competències puguin afavorir la igualtat d'oportunitats".

En relació amb el contingut, se segueix en la línia del pla anterior i s'inclouen mesures adreçades a dones en situació de risc d'exclusió social, com poden ser les dones drogodependents, recluses i les que exerceixen la prostitució.

El tercer pla, 1998-2000, incorpora els acords adoptats en la Plataforma d'Acció de Beijing, aprovats en el decurs de la IV Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre les Dones (1995), i els objectius del IV Programa d'acció comunitari per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (1996-2000). El pla promou canvis estructurals que s'adeqüin a les necessitats sorgides del nou rol social de les dones, i per això aposta per la conscienciació social, el canvi d'actituds de la població i la construcció d'un nou contracte social entre dones i homes basat en l'equilibri i la paritat. Un equilibri que es tradueix en la necessitat d'harmonitzar tensions entre les velles estructures socials i el nou rol de les dones. I una paritat entesa en el sentit de compartir les responsabilitats públiques i privades per aconseguir la participació plena en tots els àmbits.

Així doncs, aquest tercer pla se centra a aconseguir la paritat; per primer cop es planteja incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits, i per això s'estructura en vuit objectius. Els cinc primers objectius es corresponen amb els del IV Programa d'acció comunitària, i s'hi incorporen els objectius estratègics de la Plataforma d'Acció de Beijing corresponents a: mecanismes institucionals, educació i formació, mitjans de comunicació, economia i treball, poder i presa de decisions, i violència i drets de les dones. Els tres darrers objectius del pla corresponen a diferents objectius estratègics de la Plataforma d'Acció relatius a salut, violència contra les dones, pobresa i marginació, i medi ambient.

Per a l'elaboració d'aquest tercer pla es duu a terme un procés participatiu mitjançant l'organització d'unes jornades, la participació del Consell Nacional de Dones de Catalunya i la implicació de tots els departaments del Govern de la Generalitat, amb l'objectiu de garantir-ne la integralitat i l'horitzontalitat.

El tercer pla, tot i que manté algunes accions adreçades a la promoció de les dones i d'altres a la igualtat d'oportunitats, incorpora la idea que les dones no són un col·lectiu homogeni i que, per tant, es fan necessàries actuacions diferents per a cada situació. En aquest sentit és un pla innovador, encaminat a aconseguir una societat paritària, en què homes i dones comparteixin responsabilitats públiques i privades, i a obtenir un canvi d'estructures.

El IV pla, 2001-2003, s'elabora sota la premissa d'adaptar les línies estratègiques seguides a Europa a la realitat i a les necessitats de la societat catalana. Amb aquest punt de partida, aporta una definició d'igualtat: "La igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot definir-se com el dret de cada persona a escollir el seu propi camí sense que el fet d'haver nascut dona o home l'obligui o limiti en les seves activitats

públiques o privades”. I tot seguit precisa que “els plans d’igualtat d’oportunitats són un conjunt d’actuacions que duen a terme els diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, cadascun en l’àmbit de les seves funcions i competències, per tal d’aconseguir la igualtat d’oportunitats”.

El Govern recull la idea del concepte de *transversalitat* establert a Europa i, en aquest sentit, considera la igualtat d’homes i dones com un aprenentatge transversal, que afecta tots els àmbits de la vida de les persones. A fi que la igualtat d’oportunitats sigui un fet, cal que des de tots els àmbits, coordinadament, es treballi amb objectius comuns. Així, tot i que aquest pla manté moltes de les actuacions que ja s’establien en l’anterior, es proposa donar a tota l’actuació del Govern un caràcter de transversalitat.

Cal fer esment, d’altra banda, que el pla recull com una de les seves actuacions l’elaboració d’un “Pla integral de prevenció de la violència de gènere i d’atenció a les dones que la pateixen”.

El V Pla, 2005-2007, s’elabora mitjançant un procés participatiu en el qual intervenen associacions de dones, entitats municipals, partits polítics, sindicats, grups de dones de les universitats, i compta també amb la col·laboració d’un grup interdisciplinari de dones expertes i de tots els departaments de l’Administració de la Generalitat. Alhora, aquest pla neix amb el propòsit d’aconseguir una veritable transversalitat en el disseny i el desenvolupament de les polítiques de Govern; per aquest motiu aquest propòsit esdevé la seva primera línia estratègica.

Per primera vegada, el pla desenvolupa i exposa el marc conceptual del qual es parteix i sobre el qual es pretén implantar. S’adopta la transversalitat, seguint les directius europees, com a fórmula metodològica per aconseguir canvis estructurals. Amb la transversalitat es vol incorporar la visió de les dones dins de l’Administració i dotar-la de veritables mecanismes estables, capaços de garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els projectes i accions del Govern. El pla s’elabora, doncs, a partir d’aquest criteri de transversalitat entès, d’una banda, com la necessitat d’incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions de la Generalitat, i, de l’altra, com la necessitat que es promoguin mesures específiques adreçades a les dones des de totes les àrees de l’Administració de la Generalitat.

El V Pla fa explícit el reconeixement del paper de les entitats de dones, i també de la diversitat de les dones i de les seves aportacions i experiències. Per això inclou objectius en la línia de sensibilitzar la societat en la valoració del treball domèstic i de cura, i en la necessitat de repartir-lo; de donar valor a les habilitats històricament més vinculades a les dones; d’impulsar la reorganització dels temps i dels treballs, i de promoure la presència de les dones en els espais de decisió.

Aquest pla incorpora dins dels seus eixos d’intervenció el Programa per a l’abordatge integral de les violències contra les dones, atès que es parteix del fet que la violència contra les dones és fruit d’una manca de reconeixement i d’autoritat femenina, i del fet que les intervencions en l’àmbit de la violència contra les dones no poden obviar el sistema que sosté i legitima aquesta violència. Per tant planteja aquest abordatge de la violència en conjunt, des d’una perspectiva estructural, i vol incidir sobre totes les estructures socials.

El V Pla suposa, doncs, un avenç en les polítiques de dones en la mesura que incorpora l'experiència femenina a l'acció política i constitueix una veritable eina de treball transversal.

El VI i darrer pla, 2008-2011, neix dins d'un nou context normatiu que reconeix la igualtat efectiva de dones i homes i l'equitat de gènere: el nou Estatut (2006) de Catalunya, la Llei orgànica d'igualtat efectiva (2007) i la Llei del drets de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya el 2008.

En aquest marc, el VI Pla pretén fer un pas endavant en la implantació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'acció del Govern. Per això reforça la posada en marxa de mesures per assolir-la i alhora continua apostant per les mesures d'acció positiva. És per això que moltes de les actuacions del pla van encaminades a donar continuïtat als mecanismes de treball transversal –mecanismes de coordinació, formació, rendiment de comptes i seguiment, desenvolupament normatiu– i a impulsar també la transversalitat de la perspectiva de gènere més enllà de l'Administració de la Generalitat, molt específicament en l'administració local i també en les empreses i les universitats. Aquest darrer pla ha significat un impuls important en la promoció de processos de treball transversals.

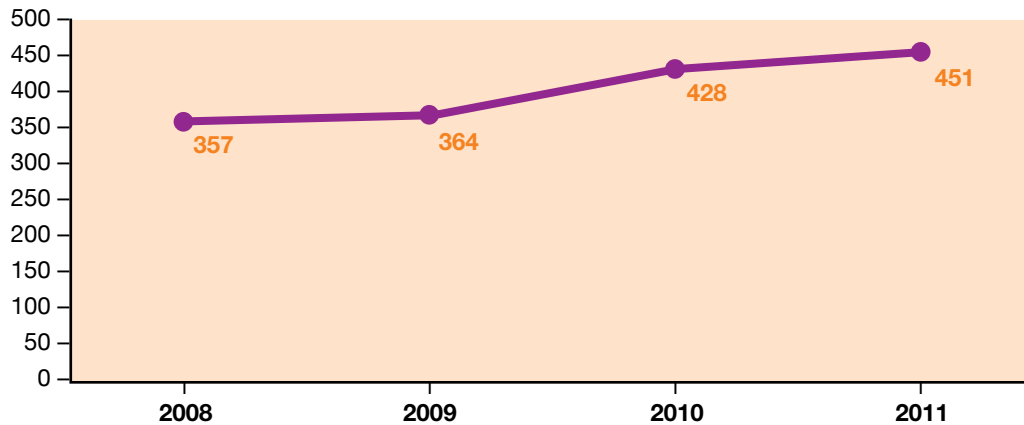
### 1.3. Avaluació interna i externa del Pla de polítiques de dones 2008-2011

El treball fet fins ara en el marc dels diferents plans de polítiques de dones, sota el lideratge de l'ICD i amb la complicitat i la col·laboració dels diferents departaments que han configurat i configuren l'Administració de la Generalitat, ha assentat les bases que permeten seguir avançant qualitativament per mantenir, ampliar i consolidar l'aposta per la transversalitat de gènere.

El Pla de polítiques de dones 2008-2011 ha estat avaluat per l'Àrea de Planificació i Seguiment del Pla d'Actuació del Govern de l'ICD. Al mateix temps, també se n'ha fet una avaluació externa exhaustiva, feta per l'Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) de la Universitat Autònoma de Barcelona, en la qual s'ha analitzat el desenvolupament dels mecanismes de treball transversal.

En l'informe d'avaluació elaborat internament per l'ICD es destaca que al final del període d'implementació del Pla estratègic de polítiques de dones 2008-2011 s'han executat un total de 451 actuacions, xifra que significa el 80,1% del total d'actuacions del pla. En relació amb l'evolució de l'execució al llarg dels quatre anys que ha abastat el pla, val a dir que ha estat ascendent, de manera que el nombre d'actuacions executades el primer any, 2008, va ser de 357, i en acabar el període de vigència del Pla, l'any 2011, el total d'actuacions executades arriba a les 451.

**Gràfic 1. Evolució anual del grau d'execució de les mesures del Pla de polítiques de dones 2008-2011**



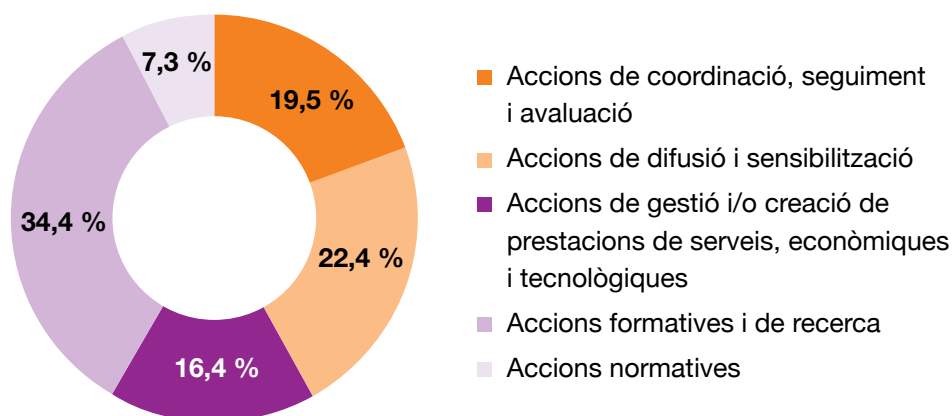
Font: elaboració pròpia a partir de l'“Informe de l'excució quantitativa”. ICD 2012

A fi de poder dur a terme una tasca més àgil de sistematització i d'anàlisi de les actuacions del pla, es van categoritzar per tipologies segons la seva finalitat. Es van establir cinc grans categories d'actuacions, que són:

- Accions de coordinació, seguiment i avaluació.
- Accions de difusió i sensibilització.
- Accions de gestió i/o creació de prestacions de serveis, econòmiques i tecnològiques.
- Accions formatives i de recerca.
- Accions normatives.

Sobre el conjunt d'actuacions agrupades per aquestes tipologies, el resultat final informa que les accions formatives i de recerca suposen el 35% del total d'actuacions executades durant el període d'implementació del pla, seguides de les actuacions de difusió i sensibilització, que representen un 22%.

## Gràfic 2. Percentatge d'execució de les actuacions del pla per tipologies



Font: elaboració pròpia a partir de l'Informe de l'execució quantitativa. ICD 2012

Per tant, de l'avaluació i del seguiment general del pla, se'n pot deduir:

- El grau d'execució assolit: 80% de les actuacions.
- El repartiment equilibrat de l'execució entre els sis eixos del pla.
- L'eix amb un nivell més elevat d'execució ha estat l'Eix 6, Intervenció integral contra la violència masclista, i l'eix amb un grau menor d'execució ha estat el 5, Qualitat de vida i cohesió social.
- Destaca l'elevat nombre d'accions fetes en l'àmbit de la formació i la sensibilització.

L'Informe d'avaluació extern elaborat per l'IGOP aporta elements per a la reflexió sobre quines són les pautes que cal seguir. D'aquest informe es dedueix que la transversalització s'està aplicant en diferents nivells polítics i, concretament, en el VI Pla ha estat un element present en bona part de les actuacions. D'aquesta manera, la transversalització és l'eix central de la implementació del pla, en la mesura que s'hi dedica un eix específic d'actuació (l'Eix 1, Transversalització de les polítiques de dones a les administracions públiques) compost per 3 objectius generals, 19 objectius específics i 92 actuacions, que pretenien incidir tant en l'Administració de la Generalitat, com en l'Administració local i en altres àmbits i agents socials de caràcter més sectorial. Per tant, es pot afirmar que la transversalització de gènere s'ha desenvolupat intensament en aquest període.

L'Informe de l'avaluació externa assenjala que l'estratègia de transversalitat de gènere se centra a aconseguir que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques públiques i que tingui incidència en el disseny, la planificació, el desenvolupament i



l'avaluació a fi de corregir els possibles biaixos de gènere que contenen, introduint-hi criteris dirigits a impulsar la igualtat de dones i homes. D'aquí ve la importància de la tasca de seguiment i avaluació de les polítiques públiques com a element fonamental per a l'èxit d'aquesta l'estratègia.

A l'hora de fer l'avaluació externa del pla s'ha comptat amb la participació dels professionals tècnics referents per al seguiment i l'impuls del VI Pla de polítiques de dones en els respectius departaments de la Generalitat de Catalunya. La valoració del pla que ha fet el personal tècnic referent és positiva, i subratllen que el VI Pla ha tingut bastant o molt impacte en el seu departament i en el conjunt de la Generalitat. Pel que fa als impactes concrets, hi ha una gran coincidència en la idea que s'ha millorat especialment en la disponibilitat de dades desagregades per sexe, i d'indicadors de gènere, i en la seva incorporació en els sistemes de seguiment dels departaments.

El desplegament de la transversalitat té un fort component processal, ja que ha de tenir la capacitat d'incidir en tots els processos de la política pública. Així, per poder-ne avaluar els avenços i impactes, s'ha analitzat la manera com s'han desplegat els diferents mecanismes identificats en el pla dirigits a fomentar la transversalitat, que són: coordinació i estructuració institucional, seguiment i rendició de comptes, informatius i de comunicació, anàlisi i recerca, econòmics, formatius, normatius, regulatius i participatius. A partir d'aquesta categorització, s'han analitzat les actuacions del pla i s'han identificat les que se centren a posar en marxa els diferents mecanismes de transversalitat. En aquest sentit, destaca l'alta incidència en l'impuls de la transversalitat, atès que el nombre d'actuacions de transversalització és d'un total de 315, el 56% de les actuacions del pla, mentre que el 44% restant són actuacions específiques adreçades a dones i a corregir desequilibris entre dones i homes. També es detecta, a través dels contactes i les entrevistes fetes, la tasca dels professionals referents per superar els obstacles que comporten una coordinació horitzontal i una comunicació entre els múltiples agents implicats.

Finalment, l'avaluació feta posa de manifest que el paper d'impuls, acompanyament i assessorament metodològic desenvolupat per l'ICD ha estat i és fonamental i caldria continuar-lo consolidant, ja sigui en els espais de coordinació existents i/o mitjançant l'elaboració i la difusió d'eines de suport concretes.

En definitiva, s'identifica, de manera nítida, la necessitat de mantenir, ampliar i consolidar l'aposta que l'ICD ha fet per la transversalitat de la perspectiva de gènere. Una aposta que es referma en aquest nou Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015.

Un cop analitzat el recorregut fet fins ara pel Govern de la Generalitat en l'àmbit de les polítiques de dones, cal continuar avançant en el camí de la transversalitat de la perspectiva de gènere. Mitjançant el Pla estratègic de polítiques de dones, es pretén progressar qualitativament i mantenir, ampliar i consolidar el treball per la transversalitat de gènere.

El plantejament del nou pla és fruit, doncs, d'un procés de reflexió intern i de les aportacions i recomanacions de les avaluacions anteriors. D'aquesta manera, el pla opta per una planificació més estratègica que els plans anteriors. Un cop els mecanismes de treball transversal han estat posats en marxa, evidentment cal no sols que es mantinguin, sinó també treballar a fi de millorar-los i consolidar-los, i aquesta ha de ser la principal tasca del nou pla. Per això ha d'establir quines han de ser les estratègies que cal seguir i quines les metodologies que caldrà adoptar. Abans, però, aquest pla especifica quines són la seva missió, visió i valors inherents, així com els principis en els quals s'inscriu.

### 2.1. Missió

La missió d'aquest Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 és fomentar el principi d'eficàcia en totes les polítiques i actuacions del Govern de la Generalitat i contribuir a fer-lo efectiu, mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones, per assolir com a país la igualtat efectiva de dones i homes, i prevenir i actuar contra la violència masclista per aconseguir avenços per eradicar-la definitivament. Es pretén avançar cap a l'eliminació de les discriminacions existents en aspectes socioeconòmics, de participació social, en l'àmbit de la política i en la presa de decisions, en l'ús i el repartiment del temps i dels treballs, i en la resta d'àmbits on les dones són, a dia d'avui, discriminades.

La missió del pla va en la direcció de planificar i desenvolupar una acció de Govern integradora que contribueixi a la construcció d'una societat en la qual homes i dones puguin desenvolupar els seus projectes de vida i les seves expectatives, és a dir, una societat més igualitària, justa i equitativa per a dones i homes, i en la qual les dones puguin viure lliures de violència masclista.

Per dur a terme aquesta missió, el Govern de la Generalitat disposa d'un organisme específic: l'ICD. Les seves funcions, determinades per la Llei 1171989, de 10 de juliol, i ampliades pel Decret 572/2006, de 19 de desembre, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, queden recollides a continuació:

- Elaborar i proposar les directrius sobre polítiques de dones.
- Dissenyar, coordinar, impulsar i fer el seguiment del Pla de polítiques de dones.
- Dissenyar, executar i avaluar els programes d'actuació del departament en matèria de polítiques de dones, d'acord amb les directrius establertes en el Pla de polítiques de dones.
- Coordinar i avaluar l'execució dels acords fruit de les relacions entre l'Institut Català de les Dones, les entitats i els organismes catalans, i de l'Estat espanyol, i els organismes d'igualtat d'altres comunitats autònomes en règim bilateral o multilateral implicats en els diferents programes d'igualtat d'oportunitats.
- Coordinar, supervisar i fer el seguiment dels programes i les actuacions dels diferents departaments i organismes de la Generalitat de Catalunya en l'àmbit de les polítiques de dones, d'acord amb les directrius establertes en el Pla de polítiques de dones.
- Totes les altres que li atribueixin les disposicions vigents i les que li encomani la persona titular del departament o de la secretaria general del departament.

L'ICD, doncs, impulsa i coordina les polítiques de dones i per a les dones de l'Administració de la Generalitat, i treballa perquè aquestes polítiques es plantegin i es posin en marxa des de la transversalització de la perspectiva de gènere, que és una estratègia dual. D'una banda, consisteix a incorporar la perspectiva de gènere en tota l'acció política i en totes les seves fases i, de l'altra, a desplegar programes i mesures específiques adreçades a les dones. L'estratègia transversal incorpora també la visibilitat de l'autoritat femenina i el reconeixement i respecte de la diversitat de les dones, des d'una mirada inclusiva i integral.

Finalment, cal assenyalar que per desenvolupar la missió del Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 és necessari comptar amb la complicitat, la implicació i la col·laboració de tots els departaments, de totes les administracions, dels diferents agents socials, de les entitats de dones, de les dones i de la ciutadania en general.

## 2.2. Visió

Tot i els progressos assolits per les dones en les darreres dècades, el model social vigent continua responent a un model androcèntric, és a dir, situa l'home com a model universal i grup dominant, que ha definit i ha imposat, al llarg de la història, els seus valors i la seva pròpia concepció del món. En altres paraules, aquest model

manté l'hegemonia dels homes en els òrgans de poder i preserva les situacions de dependència de les dones respecte dels homes. Per tant, l'hegemonia de l'univers masculí ha construït la realitat social vers aquests valors, ha dissenyat estructures i relacions socials, i, en conseqüència, ha establert les pautes que regeixen les relacions de poder. Des d'una perspectiva sociològica, aquest entramat de normes i valors és el que identifica i construeix l'imaginari col·lectiu i una determinada manera de veure el món que es tradueix també en una utilització o ús del llenguatge, i que pretén mantenir en una posició subordinada les dones, i invisibilitzar l'experiència i el saber femení.

La forma per excel·lència de domini dels homes sobre les dones es desenvolupa a través de la diferència sexual del treball, que consisteix en una atribució de tasques diferenciada a partir de la construcció de gènere que opera sobre cada sexe i és al mateix temps una divisió d'espais, públic i privat/domèstic. El treball de cura de les persones i de sostenibilitat de la vida s'atribueix exclusivament a les dones, tradicionalment dins de l'àmbit domèstic, invisibilitzat i gratuït. Malgrat que elles també formen part del mercat de treball remunerat i productiu fora de la llar, aquest té una dimensió pública que només és reconeguda als homes.

Com podem veure la frontera que marca la divisió sexual del treball és porosa, tot i que no es considera part del rol femení les dones són presents al mercat de treball productiu. Actualment, els canvis a les societats contemporànies han fet que la implicació dels homes en les tasques de cura i sostenibilitat de la vida sigui un imperatiu ineludible tot i que la distribució dels temps continua sent desigual. Perduren les discriminacions directes o indirectes tant en la remuneració com en la segregació dels treballs en funció del sexe i imperen les formes de participació masculinitzades en els espais públics i de poder.

No hi ha cap esfera ni cap estructura social que sigui neutral respecte del gènere. Tot àmbit social i polític és susceptible de ser analitzat i transformat des d'una perspectiva de gènere. Les polítiques no són neutres, afecten de manera diferent homes i dones, de manera que cal modificar la manera de fer política i incorporar la diversitat de tota la ciutadania. Cal donar resposta a les necessitats específiques de les dones, construir un nou model de relacions entre homes i dones, i transformar les estructures i els models organitzatius.

Donada aquesta situació, en la qual s'identifiquen mancances importants d'igualtat efectiva de dones i homes, **l'Institut Català de les Dones vol continuar sent el referent per a totes les dones de Catalunya** i esdevenir el referent per assolir la igualtat i l'equitat de dones i homes.

Com ja s'ha apuntat anteriorment, l'ICD ha estat pioner en el foment i l'aplicació de la transversalització de gènere en les polítiques de la Generalitat de Catalunya. L'ICD vol continuar avançant en l'operativització de la transversalitat de gènere a través de mecanismes de treball que faciliten l'assumpció d'aquesta transversalitat en el conjunt de les administracions. Per tant, com a organisme del Govern de la Generalitat referent en polítiques de dones, l'ICD, mitjançant aquest nou Pla, es proposa avançar perquè en tots els estadis de les polítiques públiques, des de la diagnosi, el disseny, passant per la implementació i finalitzant amb l'avaluació, s'incorpori la transversalitat de gènere.

Per aquests motius, l'ICD adopta un compromís de futur al qual desitja contribuir a través d'aquest Pla estratègic de polítiques de dones en les direccions següents:

- **Consolidar les polítiques de dones com a prioritàries** i necessàries per incorporar veritablement el principi d'eficàcia a tota l'acció pública.
- **Escoltar i recollir la veu de les dones**, continuar treballant per incorporar la diversitat de les dones a l'acció política, reconèixer els valors femenins i donar resposta a les demandes i a les expectatives de les dones envers les polítiques públiques.
- Posar en marxa i desplegar les **metodologies necessàries per aconseguir que la transversalitat de la perspectiva de gènere impregni totes les administracions públiques** de Catalunya i també les entitats i els organismes de la societat civil.
- **Consolidar l'espai de reconeixement de les polítiques de dones en l'agenda política i defensar la seva prioritat**, i reforçar l'estratègia de la transversalitat de gènere en el conjunt de les administracions i de la resta d'agents implicats.
- **Avançar en l'eradicació de la violència masclista i en la construcció d'una societat que permeti el lliure desenvolupament de dones i homes, i promoure nous models de masculinitats i feminitats que facin possible l'establiment de relacions igualitàries entre ambdós sexes a partir del respecte mutu, l'autonomia i la llibertat.**

Actualment assistim a una forta consolidació de les polítiques de dones, que van en la línia de construir xarxes de relacions, coneixements, experiències, estructures i eines. La dificultat ara consisteix a afrontar, des de les polítiques de dones, una possible pèrdua de rellevància i contribuir a superar les estigmatitzacions ja que, en el context de crisi socioeconòmica actual, les polítiques de dones poden ser considerades accessòries i no prioritàries. És per això que el nou Pla estratègic de polítiques de dones fa èmfasi a visibilitzar els sabers i els valors de les dones.

El pla és sensible i receptiu davant d'aquesta situació, i desplega els mecanismes que siguin necessaris per fer front a aquesta conjuntura, i alhora per prevenir i avançar en l'eradicació de la violència masclista.

## 2.3. Valors

Els valors formen part de la identitat d'un projecte i representen els principis que orienten l'acció de tots els actors implicats. Indiquen de quina manera es vol fer el camí proposat i han de servir de "brúixola" en tot moment perquè l'actuació sigui consistent i coherent. Els valors serveixen de base, són els pilars sobre els quals es construeix i es desplega l'acció política.

Per poder tirar endavant un projecte com és aquest pla és necessari treballar de manera coordinada i sota una mateixa perspectiva. Això permetrà tant el desenvolupament del projecte com el de les mateixes organitzacions i agents que hi intervenen, en facilitarà la integració i el creixement, permetrà construir respostes adequades a les expectatives de les dones i de la ciutadania en general i, al mateix temps, actuar de manera estratègica i eficient.

Els valors donen solidesa al projecte, inspiren la seva raó de ser i proporcionen un sentit de direcció comuna per a tots els agents. L'exercici d'explicitar, ja des de l'inici, els valors inspiradors d'aquest pla respon a la voluntat que siguin compartits i assumits per tots els actors implicats en la posada en marxa. Ara bé, és necessari que aquests valors tinguin un sentit pràctic per a tothom i, per tant, que tots els actors els coneguin, que estiguin d'acord amb el seu significat, que compreguin què impliquen i que es comprometin a posar-los en pràctica.

Aquest Pla té el punt de partida i assumeix com a propis els valors que queden recollits en el gràfic següent:

**Figura 2. Valors inherents al Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015**



Font: elaboració pròpia

Els valors que impregnen aquest pla s'han d'entendre i interpretar de manera radial, és a dir, de manera relacional, ja que tots formen part de la finalitat d'avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes a través de l'aposta per l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere.

**Taula 1. Breu descripció dels valors inherents al Pla estratègic de polítiques de dones**

Valors	Breu descripció
<b>Transparència</b>	<p>La transparència s'ha d'incorporar com a valor de referència en tot projecte i/o política pública, com a garantia davant la ciutadania però, sobretot, com a mecanisme per a la legitimitat i la racionalitat de l'acció pública. La transparència és un valor clau que ajuda a visibilitzar el grau d'assoliment de l'estratègia transversal de gènere en les polítiques públiques i en els mecanismes operatius i d'intervenció que requereix el desplegament.</p> <p>La transparència té relació amb el compromís i la responsabilitat en la gestió pública, amb l'accessibilitat i exigència d'informació i amb la manera i els espais en què es prenen les decisions relatives a un programa o projecte concret, elements que són clau per a la transversalització de gènere.</p>
<b>Cultura de l'anàlisi i l'avaluació</b>	<p>És des del coneixement des d'on es pot dotar de valor l'actuació política perquè esdevingui transformadora i eficaç. És per això que es proposa incorporar l'anàlisi, la diagnosi i l'avaluació com a instruments per generar coneixement, un coneixement que ha de contenir capacitat d'aplicabilitat i que alhora ha d'aportar valor a la planificació i l'acció pública.</p> <p>L'avaluació és una eina necessària de millora de les polítiques de dones, per avançar en el rendiment de comptes i responsabilitats sobre la gestió pública, millorar-hi els resultats obtinguts i incorporar-ne les recomanacions de millora.</p>
<b>Equitat</b>	<p>L'equitat és un valor que està vinculat als drets humans i a la justícia social. L'equitat de gènere reconeix la diversitat i les diferències de les dones i els homes.</p> <p>El valor de l'equitat es tradueix en el reconeixement de necessitats diverses que cal identificar i tractar per tal de corregir desequilibris i per possibilitar i garantir així un accés als recursos equitatiu per a tota la ciutadania.</p>
<b>Voluntat de cooperació i col·laboració</b>	<p>Un valor clau per a la implantació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques és la voluntat de col·laboració amb la resta de departaments de la Generalitat i altres administracions i la cooperació amb els diferents agents socials per compartir i construir col·lectivament el coneixement necessari per desenvolupar polítiques de dones i per crear sinergies que permetin aprofitar millor els recursos existents i millorar en eficàcia i eficiència.</p>
<b>Autoritat femenina</b>	<p>Pretén resignificar el llenguatge, les aportacions i la paraula de les dones en les esferes socials, polítiques, econòmiques i culturals. Per tant, l'autoritat femenina no és tant una cerca de les contribucions de les dones al coneixement tradicional eminentment masculí com el fet de reconèixer, valorar i visibilitzar el coneixement vertebrat des de la conceptualització del món de les dones, des de la seva manera de fer i de participar, a fi de reconèixer les dones com a subjectes d'acció.</p>

---

**Reconeixement i respecte de la diversitat**

Es parteix de la base que l'experiència femenina no és única, i es treballa amb la voluntat d'integrar i recollir la complexitat d'aquesta diversitat, visibilitzar-la i donar-hi les respostes adients. Partir del reconeixement de les capacitats de les dones, d'allò que les dones fan i de la manera com ho fan. Fer que l'experiència, els sabers i les pràctiques de les dones es converteixin en referents per a tothom, i trencar així amb la visió androcèntrica universalitzada fins ara per un model de societat que no ha tingut en compte les dones.

---

**Quotidianitat**

Des de la perspectiva de gènere, la quotidianitat es construeix en relació amb dues variables: situar en el centre la vida humana i reorganitzar els temps socials. La perspectiva de gènere ens facilita visibilitzar l'assumpció desigual tant del temps com de les responsabilitats de cura entre les dones i els homes. És en la construcció de la quotidianitat de moltes dones que s'evidencia la desigualtat de gènere en els usos del temps, perquè es mantenen estereotips sexistes que limiten una organització quotidiana lliure d'aquests temps tant en l'esfera domèstica i familiar com en l'esfera laboral i personal. Per això cal replantejar la lògica economicista del benefici, reconèixer l'activitat de cura i sosteniment de la vida humana realitzada majoritàriament per les dones i donar-hi valor.

---

**Empatia**

Assumir l'empatia com la capacitat de posar-se en el lloc de l'altra persona, en un exercici de comunicació des de la proximitat basat en una escolta i comprensió actives i que pretén construir relacions horitzontals per escoltar les dones. Per tant, el punt de partida del valor de l'empatia és el reconeixement de l'altra persona i la incorporació de les habilitats relacionals que es basen en la generació de consens i en l'autoritat.

---

Font: elaboració pròpia

## 2.4. Principis orientadors

### 2.4.1. Governança

Des de l'Institut Català de les Dones es valora la governança com una pràctica que ha estat exercida per les dones i de la qual es troben molts exemples al llarg de la història. Malgrat això, la governança mai no ha estat anomenada, com a pràctica femenina, perquè ha format part de la invisibilitat que, al llarg del temps, ha acompanyat les dones i les seves aportacions. I, més enllà d'això, un cop s'ha designat el concepte, no se n'ha reconegut l'autoria, és a dir, no s'ha fet cap referència al seu origen. Per tant, tot i que la governança, com a concepte, és dins de l'agenda política des de la dècada dels anys noranta, en aquest pla l'ICD ha considerat necessari incorporar-lo com a principi orientador i mostrar la seva relació amb el concepte de ciutadania i amb les polítiques de dones per fer visible el seu origen.



Dones i homes comparteixen els principis bàsics de la democràcia. Tanmateix, al llarg de la història, les diferències entre les dones i els homes –els seus sabers, experiències i prioritats– sovint han quedat encobertes per una neutralitat que no ha fet altra cosa que reforçar els sabers dels homes i minvar la visibilitat i el reconeixement dels sabers de les dones. Així doncs, tot i que els conceptes de ciutadania i governança estan vinculats, les prioritats polítiques de les dones no sempre han quedat incloses en l'agenda política ni en el model de gestió pública de les administracions, i això ha generat desigualtat per raó de sexe.

Per tant, partint del principi de ciutadania com a element aglutinador de tota política pública, és imprescindible incorporar en l'acció de govern el concepte de governança com a garant dels drets de les dones. Així, s'entén que la *governança* pretén assegurar el bon govern amb la creació d'espais comuns de diàleg (per a totes i tots) dins les organitzacions i comunitats mitjançant els quals es contribueix a articular una visió compartida de la realitat.

A més, cal tenir en compte que la Comissió Europea, en l'Estratègia per la igualtat entre les dones i els homes 2010-2015, defensa que la governança només serà possible mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les etapes del procés polític –disseny, implementació i avaluació– i en totes les polítiques públiques.

Les administracions públiques, tradicionalment, han optat per estructures de gestió jerarquitzades. Tanmateix, avui dia, des de diferents instàncies es posen en marxa noves propostes d'organització i funcionament que situen en el centre la definició d'estructures en xarxa per abordar millor la complexitat social. Aquest pla recull aquestes propostes i aposta per la governança com a principi orientador del treball. Un treball que pretén, alhora, incorporar les capacitats, les visions i els talents femenins a la gestió pública en un context, l'actual, en el qual les pràctiques centrades en els valors de la jerarquia i la competitivitat tenen dificultats per aportar respostes satisfactòries.

En aquest sentit, el Pla estratègic de polítiques de dones és un exemple de la voluntat de trobar espais de treball en els quals l'estructura jeràrquica deixi pas a noves formulacions del concepte de *poder*. Ja no es tracta d'exercir *el poder sobre* alguna cosa o algun col·lectiu, sinó de fer ús d'aquest *poder per* modificar o transformar la realitat, amb la finalitat de conciliar-la amb els interessos de totes les parts implicades i, així, articular una visió compartida. En aquesta transició de canvi de model prenen rellevància talents pròpiament femenins, com la negociació, la cooperació professional i la capacitat relacional. És el que, des d'aquesta perspectiva, anomenem governança. Per tant, **la governança es pot definir com 'la capacitat de negociació, de gestionar la diversitat, de desenvolupar l'empatia envers totes les persones que formen part d'un col·lectiu o d'una comunitat, que requereix la creació de xarxes horitzontals, de diàleg i de cooperació'. I totes aquestes competències i habilitats han estat i són experiències femenines** perquè, per a les dones, l'exercici de la governança en la quotidianitat és una pràctica incorporada en la seva manera d'actuar i relacionar-se amb els altres.

Una de les aportacions més importants de les dones a la política és la creació de xarxes, no com a espais de reunió, sinó com a espais de relació i d'intercanvi que

contribueixen a la definició d'aquesta visió compartida. Les xarxes permeten que s'utilitzi el treball de cadascuna de les parts que hi participen per al bé comú; en altres paraules, la cooperació esdevé un valor essencial, ja que les experiències i els pensaments diversos serveixen per aproximar voluntats i construir propostes aglutinadores.

L'ICD ha identificat que la capacitat de les dones per gestionar la quotidianitat serà, necessàriament, cada cop més sol·licitada en una societat complexa com la nostra, en la qual els nous contextos requeriran també noves respostes. Es tracta, per tant, d'incorporar aquesta capacitat al model de gestió pública, cosa que fins ara no s'havia fet. En definitiva, les dones han situat en el centre de la política el treball en xarxa, la cooperació i l'empatia. Aquests valors, com a aportacions de les dones a la societat i que tenen l'arrel en la gestió de la quotidianitat, han reaparegut en escena com a elements clau de la governança.

Així doncs, la defensa d'un model de gestió pública que reconegui la diversitat com a riquesa, que introdueixi instruments de relació i diàleg perquè les diferències no esdevinguin desigualtats i facin possible construir i articular una visió compartida, suposa, sens dubte, una aposta ambiciosa que l'ICD afronta amb aquest Pla estratègic de polítiques de dones.

## 2.4.2. Participació

Juntament amb la governança, la participació és un dels principis orientadors d'aquest pla. La participació fa referència a les pràctiques que la ciutadania porta a terme amb l'objectiu de contribuir i influir en la construcció de l'imaginari col·lectiu, els valors, el sistema econòmic i l'organització social. Així, la participació, com a conjunt d'accions, té per finalitat la configuració del model de societat en què vivim.

La llengua és un mirall de la nostra societat, ja que és a través de les paraules i del significat que socialment se'ls ha atorgat que es pensa i s'anomena la realitat. Per això és tan important tornar a definir i ampliar determinats conceptes perquè, d'aquesta manera, puguin donar compte de la societat actual.

Sovint la participació s'ha vinculat, específicament, a l'esfera governamental i a alguns grups o organitzacions de la societat civil. La política també fa referència a l'habilitat dels individus d'influir en la presa de decisions governamentals mitjançant la mobilització i el suport d'altres persones de l'entorn. Així, des d'aquesta perspectiva, es pot afirmar que moltes dones no hi participen. Tanmateix, tot i no disposar de xarxes formals o d'estructures formalitzades de participació política, gràcies a la capacitat relacional femenina per teixir xarxes informals, les dones exerceixen lideratge i autoritat i prenen decisions. En aquest sentit, les dones, a través de les seves pràctiques, reflexions i aportacions teòriques, han ampliat el concepte de *participació* vinculat exclusivament a l'espai públic i l'han obert a l'espai de la gestió de la quotidianitat.

Actualment ja no és possible negar la participació de les dones al llarg de la història en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat. El repte continua sent, però, el reconeixement de les aportacions de les dones a tots els àmbits de la societat. És per tot això que es posa de manifest la necessitat d'un canvi de paradigma a fi de garantir la presència i la veu de les dones en el procés de construcció d'un model de societat equitativa, un nou model de societat que posi en el centre la vida humana, en el qual les capacitats i habilitats, tant dels homes com de les dones, siguin reconegudes com a necessàries i valuoses per a tota la ciutadania.

#### Apunt 1

→ A Catalunya, les primeres associacions de dones apareixen a finals del segle XIX i la seva tasca està estretament relacionada amb les reivindicacions pel dret de les dones a l'educació. Actualment, segons les dades de què disposem a l'Institut Català de les Dones, hi ha 1.157 associacions i grups de dones a Catalunya: de dones professionals, de recerca al món acadèmic, dones de partits polítics, del món sindical i del comunitari, grups d'expressió artística i cultural, grups de pressió, grups d'autoajuda, d'inserció laboral de les dones o per treballar contra la violència masclista, xarxes internacionals, locals i temàtiques i altres que pel seu arrelament en l'àmbit de la vida quotidiana són difícils de registrar.

En relació amb la participació de les dones més formalitzada, és important enfortir les organitzacions de dones per poder considerar les seves aportacions en el moment de prendre decisions, ja que la seva participació fa possible la pràctica de polítiques públiques d'una forma més equitativa i equilibrada. És necessari, per tant, fomentar la participació en associacions de dones, però també promoure la participació en el món associatiu en general, a fi de visibilitzar l'apoderament i el lideratge femenins en tots els àmbits de la vida pública. En aquest sentit, les xarxes socials i Internet es configuren com a eines i espais on les dones haurien de tenir la possibilitat de participar activament per crear i generar opinió i influència múltiple, i propiciar una trobada intergeneracional, tant per compartir coneixements i necessitats com per traçar llaços de valor afectius.

L'anàlisi de la participació vincula també les esferes de l'àmbit públic i de l'àmbit privat. Així, la capacitat d'avenç de la societat demana, entre altres coses, la connexió d'aquests àmbits amb un canvi de valors, de manera que els rols i les responsabilitats de les dones i els homes es puguin equiparar. És a dir, atorgar un valor menys preponderant a l'esfera productiva i nodrir de més valor social l'esfera reproductiva.

## Apunt 2

- El Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC) és l'òrgan participatiu i consultiu de l'Institut Català de les Dones. Aplega les diferents entitats, associacions, grups i consells de dones del territori català per a aquelles qüestions vinculades al Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de dones en els àmbits polític, econòmic, social i cultural.

La gestió del temps i dels espais és un dels reptes més peremptoris als quals la societat s'afronta diàriament i als quals s'ha de donar resposta de manera responsable. La suma del treball reproductiu i productiu i de la participació –formal o informal– a través de les xarxes socials existents requereix un abordatge en què el valor de les relacions humanes, la cooperació, el diàleg, la mediació i la comunicació són i seran habilitats essencials per donar resposta a la complexitat creixent de les demandes socials.

En aquest sentit, les dones faciliten, a través de la seva expertesa i capacitats relacionals, solucions a la simultaneïtat de tasques i espais. Les respostes a la gestió de la complexitat, però, no han d'aprofundir en la doble presència, sinó que han d'impregnar tots els espais relacionals dels valors esmentats anteriorment, basats en el valor de la cura i la sostenibilitat de la vida i en l'equilibri en la coresponsabilitat entre les dones i els homes.

Des d'aquesta perspectiva, el reconeixement global de la cura i de la sostenibilitat de la vida, tant de les persones dependents –infància i gent gran– com de la resta de tasques vinculades a la gestió de l'àmbit quotidià, realitzades majoritàriament per les dones, requereix de manera directa la implicació i la coresponsabilitat de dones i homes. Una part important del benestar emocional i material de les persones es configura en l'espai de l'àmbit quotidià, on imperen els valors de la solidaritat, l'afectivitat i la cura. En uns moments de canvis socials, polítics i econòmics tan significatius com els actuals, és urgent impulsar la translació d'aquests valors a l'àmbit públic i posar una atenció especial a la coeducació, de manera transversal, com una acció prioritària no sols en les institucions educatives, sinó de manera molt important en tots els espais, formals i informals, de socialització i participació ciutadana.

Les dones, com els homes, tenen un projecte de vida, una trajectòria personal pròpia que es desenvolupa en unes condicions i situacions particulars. Aquesta diversitat és una font de riquesa social. Per tant, la participació de les dones i els homes en la construcció de la societat fa referència, també, a la participació necessària i equilibrada d'ambdós sexes per garantir la sostenibilitat de la vida humana. Alhora, la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions és un element fonamental per al bon govern, amb una repercussió social positiva, atès que així les decisions tenen en compte els interessos i les necessitats de tota la població.

Es pretén, doncs, fomentar un model participatiu que posi l'accent en la qualitat de vida de les persones i en el qual la presència femenina esdevingui clau per a la cohesió i el desenvolupament socials.

En el moment històric actual, els moviments socials han pres una dimensió molt més rellevant de la qual havien tingut fins ara. En una societat en constant moviment, la ciutadania és cada cop més activa. Davant d'aquest canvi, la "societat de la informació" esdevé "societat interconnectada", i en aquesta societat les dones no sols participen i opinen, sinó que també decideixen i lideren. D'aquesta manera, conjuntament, s'avança cap a l'equitat en tots els àmbits socials. Disposar també d'espais de participació que puguin acollir dones i homes contribuirà, sens dubte, a la innovació social, que ha de ser fruit del diàleg i de les complicitats, i que ha de recollir sensibilitats, necessitats i expectatives d'ambdós sexes per aconseguir una igualtat efectiva de dones i homes.

## 2.5. Estratègies

### 2.5.1. Apoderament

El terme *apoderament* va ser emprat per primera vegada l'any 1994, en el marc de la Conferència Mundial de Població i Desenvolupament del Caire. En aquest context es va utilitzar per assenyalar el dret de les dones al control de la maternitat. S'exigien alternatives davant l'embaràs i el nombre de fills i filles a través de la millora de les oportunitats econòmiques, socials i culturals de les dones. Però fou en el marc de la Plataforma d'Acció de la Quarta Conferència Mundial de les Dones, a Beijing, el 1995, que el terme esdevingué un concepte integral que fa referència a l'accés de les dones a tots els drets en totes les esferes de la vida.

Així, la Declaració de Beijing posa de manifest l'apoderament i l'avenç de les dones en garantir-los la possibilitat de realitzar totes les seves potencialitats en la nostra societat i configurar les seves vides d'acord amb les seves pròpies aspiracions. Amb aquest concepte s'expressa l'expectativa que la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i això també inclou la participació en la presa de decisions i l'accés al poder, faci possible un món lliure de violència i més equitatiu, en el qual és imprescindible recuperar el valor social de les relacions humanes.

L'apoderament de les dones té, d'una banda, una dimensió individual o personal i, d'altra banda, una dimensió col·lectiva. Pel que fa al vessant individual, l'apoderament és el procés mitjançant el qual les dones prenen consciència del seu poder i autoritat per millorar la seva autonomia: tant física com econòmica i cultural; alhora que també serveix per conèixer millor i prendre consciència de quines són les seves capacitats. La dimensió col·lectiva o social de l'apoderament es conforma a través d'accions socials i polítiques que potencien i afavoreixen el grau d'autonomia i intervenció de les dones en tots els àmbits.

L'apoderament és una estratègia que possibilita que les dones qüestionin, reinterpretin, i canviïn rols i responsabilitats, i incrementin la seva pròpia autoconfiança

i el control sobre els recursos (físics, humans, intel·lectuals, financers i personals) i sobre la ideologia (creences, valors i actituds). Per això no es tracta només d'adoptar estratègies de formació, d'adquisició d'habilitats o d'enfortiment psicològic (dimensió individual), sinó també de portar a terme processos col·lectius, democràtics i oberts de definició d'agenda política (dimensió col·lectiva).

Per tant, l'apoderament de les dones no identifica el poder en termes de dominació vers els altres, sinó com un increment de la seva autoestima, capacitats, formació i drets amb la finalitat de poder participar en els processos de presa de decisió.

En aquest sentit, s'ha corroborat a través de diferents estudis que les dones aporten al lideratge de les corporacions determinats components i singularitats que contribueixen a una millor conducció i gestió de projectes, idees i equips, com expressa molt bé Marilyn Loden (1987), autora que defensa l'existència d'un estil de direcció femenina diferent del model tradicional de direcció masculina i que destaca els punts forts de la direcció i del lideratge transformacional de les dones. Cal assenyalar-ne: l'ús del poder, la resolució de problemes, l'estil de direcció (més participativa), l'assumpció de riscos, les habilitats interpersonals i, sobretot, l'escolta activa i l'empatia. Davant d'una societat canviant i cada vegada més complexa, el lideratge social no pot prescindir de les habilitats, la veu, i els talents femenins si vol configurar sistemes de resposta que aportin solucions als requeriments i desitjos de la ciutadania.

Resulta imprescindible, per tant, facilitar l'emergència dels talents femenins i dotar el paradigma social actual d'una visió més integradora que reculli la sensibilitat d'ambdós sexes. Per aquest motiu, cal consolidar i impulsar nous models de lideratge que incorporin en el seu conjunt les habilitats i les experteses femenines.

Avui dia les dones estan més formades que mai, ja que el conjunt de la societat ha realitzat i està realitzant una inversió en creació i transferència de coneixement, de capacitats i de competències. La societat no pot permetre que aquesta capacitació no passi a formar part del desenvolupament i del bagatge social i econòmic i que es produeixi així un malbaratament del talent femení.

Al llarg de la història hi ha hagut dones emprenedores que han tirat endavant projectes rellevants, però malgrat la seva tasca la societat no ha estat capaç de fer-les visibles. En aquesta línia, tot i que el teixit empresarial femení ha experimentat un desenvolupament important, encara es detecta una proporció baixa de dones empresàries i emprenedores al nostre país. Entre les principals causes d'aquesta proporció baixa trobem les dificultats pròpies del conjunt de l'emprenedoria i de l'empresariat, i també altres causes que són específiques i que actuen com a obstacles per fer emergir el talent femení i per a l'exercici del lideratge de les dones, com són: el sostre de vidre, les dificultats d'harmonitzar els temps, és a dir, de conciliar la vida laboral, familiar i personal, i l'escassa coresponsabilitat familiar.

Actualment, es dona la paradoxa que les dones empresàries tenen encara poca visibilitat pública i escassa representativitat en organitzacions empresarials consolidades, tot i que, paral·lelament, també s'aprecia un creixement i consolidació important d'associacions de dones emprenedores i empresàries i xarxes socials

professionals que donen reconeixement i actuen també com a lobby de prestigi de dones professionals, directives, empresàries i emprenedores.

Lentament, però amb fermesa, s'obren espais al reconeixement del valor de les dones empresàries i emprenedores i es consoliden determinats estils de lideratge i de direcció basats en la cooperació i en les relacions horitzontals; s'abandonen la verticalitat organitzativa i les jerarquies com a models, i es reconeix la necessitat d'incorporar a les capacitats professionals també l'esfera de l'afectivitat i l'escolta activa per obtenir millors resultats.

Malgrat aquests avenços, encara s'està lluny de superar la bretxa actual empresarial de gènere existent, amb dificultats importants en l'assumpció de càrrecs de comandament i de responsabilitats, i també les desigualtats salarials.

El Consell d'Europa estableix que un percentatge equilibrat de participació de les dones se situa al voltant del 40%. A través d'una aproximació a les principals institucions, es corrobora que el resultat de l'apoderament de les dones i de la seva visibilitat en els espais de decisió i comandament resulta encara escàs. En els darrers anys no s'han observat gaires avenços en la representació de les dones en la presa de decisions polítiques, econòmiques, socials i culturals. Algunes dades per il·lustrar-ho:

- Als parlaments nacionals de la UE, les dones ocupen el 24,9% i els homes el 75,1% dels escons, tot i que hi ha diferències importants segons els estats.
- A la legislatura 2010-2014, al Parlament de Catalunya, el 43% són dones; per tant, hi ha paritat.
- Les alcaldesses a Catalunya representen el 14,2%, davant del 85,8% d'homes, en la legislatura 2011-2015.
- Al Consell General del Poder Judicial, el 33,3% són dones, davant del 66,7% d'homes.
- Als consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35, únicament l'11% són conselleres i encara es redueixen més les vicepresidentes, ja que representen el 8%, davant del 92% ocupat per homes.<sup>3</sup>

En definitiva, la poca presència de dones en llocs de comandament, a més de significar una pèrdua de talent femení, en dificulta també el procés d'apoderament tant individual com col·lectiu, com a dones.

Segons un estudi fet per la Cambra de Comerç de Barcelona, el cost econòmic de la pèrdua de talent femení a Catalunya se situa al voltant dels 1.000 milions d'euros a l'any, és a dir, de l'1% del PIB del nostre país. A més, l'abandonament de la professió per part de les dones té un cost del 0,5% de pèrdua del PIB. I, segons

---

<sup>3</sup> Font de les dades referents a Catalunya: *Estadístiques de participació de les dones a la política* de l'Institut Català de les Dones. Data d'actualització: 13 de desembre de 2011. Font de les dades referents a Espanya i la Unió Europea: *Mujeres y hombres en España 2011* (actualitzat el 22 de març de 2012) de l'Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) i l'Instituto Nacional de Estadística.

el darrer Informe anual de la Comissió Europea sobre igualtat de sexes 2011,<sup>4</sup> una major igualtat de dones i homes és i serà una font de creixement econòmic.

L'apoderament és una estratègia transformadora de la societat actual i és necessari que aquest apoderament de les dones sigui present en totes les polítiques públiques amb caràcter transversal, i no centrat en una sola àrea d'intervenció, perquè el talent femení pugui enriquir el conjunt de la nostra societat.

## 2.5.2. Transversalitat de gènere

La transversalitat és una estratègia per promoure la igualtat de gènere. El concepte *transversalitat* neix a Suècia, a principis de la dècada dels noranta, en el context de l'articulació de la política de promoció de les dones, i més concretament en la seva incorporació al mercat de treball. La transversalitat es crea per aportar la capacitat d'actuació en determinades qüestions per a les quals la seva estructura clàssica no està preparada. Així doncs, **les polítiques de dones són les pioneres a utilitzar la transversalitat i és des d'aquí que es generalitza i s'acaba aplicant aquesta metodologia de treball en sentit ampli a la resta de polítiques públiques.**

Treballar a partir de la transversalitat de gènere és posar en dubte la suposada neutralitat de tots els processos socials, polítics i econòmics i, per tant, també de les polítiques públiques. El Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 s'acull a aquesta òptica d'anàlisi i treball en totes les seves propostes d'actuacions i vol ser un referent en aquest sentit, atès que l'aplicació de la transversalitat de gènere és un punt necessari i imprescindible per eradicar les desigualtats estructurals de gènere que es produeixen en l'àmbit competencial dels departaments de la Generalitat de Catalunya.

L'any 1995, la Plataforma per l'Acció de Beijing va afirmar que "els governs i els altres agents socials han de promoure una política activa i visible d'integració des d'una perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes, a fi que se n'analitzin, abans d'adoptar decisions, els possibles efectes en les dones i els homes". D'aquesta manera, les Nacions Unides instaven els estats membres a posar en marxa el concepte de *gender mainstreaming* (transversalitat de gènere), que havia aparegut per primer cop durant les comissions de les Nacions Unides sobre la condició de les dones després de la Tercera Conferència Mundial de les dones de Nairobi (1985) i que es consolida a la IV Conferència Mundial de les Dones a Beijing (1995). És a partir d'aquest moment que la igualtat de gènere apareix com un objectiu de primer ordre en l'agenda política i s'inclou com a eix transversal de totes les àrees de desenvolupament econòmic i social.

Posteriorment la Comissió Europea defineix l'estratègia de la transversalitat de gènere en la Comunicació de 1996 sobre la incorporació de la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en totes les polítiques i activitats de la Unió Europea i l'adopta

<sup>4</sup> Aquest document forma part de l'Informe de la Comissió Europea sobre aplicació de la Carta dels drets fonamentals de la UE, 2011: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/2011-report-fundamental-rights\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/2011-report-fundamental-rights_en.pdf).



com a complement de les polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en el seu àmbit d'actuació. Seguidament, el juliol de 1997, el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides defineix el concepte de transversalitat de gènere com el procés d'avaluar les implicacions sobre dones i homes de qualsevol acció prevista, incloent-hi la legislació, les polítiques o els programes, en qualsevol àmbit i en tots els nivells. Es tracta d'una estratègia per aconseguir que les experiències i preocupacions de les dones i els homes formin part integrant del disseny, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes se'n beneficiïn en condicions d'igualtat i s'eviti que la desigualtat es perpetui. El seu objectiu final és assolir la igualtat de gènere.

El mateix any, el Tractat d'Amsterdam (en vigor des de 1999) aposta de nou per aquesta estratègia establint que la transversalitat de gènere ha de ser "l'enfocament oficial" per orientar les polítiques.

Un any més tard (1998) el Consell d'Europa fa un nou pas en l'anàlisi conceptual i de disseny i aplicació metodològica del terme *gender mainstreaming* amb un concepte nou definit com 'la (re)organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors implicats en l'adopció de mesures polítiques'.

Aquesta estratègia també s'ha traslladat a l'àmbit estatal i català mitjançant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, i l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006.

En aquest terme anglès de *gender mainstreaming* es veu com s'atorga més importància a la dimensió de gènere, incloent-la en el *mainstream*, "corrent principal" de les polítiques públiques, del desenvolupament humà i econòmic. Aquesta estratègia implica superar la històrica marginalització dels temes de gènere en l'agenda política i de les institucions implicades, i suposa una visió més àmplia i complementària a les tradicionals polítiques d'igualtat d'oportunitats, ja que implica una comprensió més adequada de les relacions de gènere en la realitat social i política, en totes les seves dimensions i interconnexions, a la vegada que permet més oportunitats de transformació de les relacions de gènere cap a la part interna de les institucions i organitzacions, així com en les seves intervencions vers l'exterior.

Per tant, veiem que la transversalitat de gènere s'articula com un instrument dual que comprèn tant una estratègia que involucra tots els actors socials en la recerca de la igualtat de gènere com la denominació de determinades eines per a l'anàlisi de gènere. I, des de l'experiència de treball acumulada els darrers anys per l'ICD, s'afirma que la pràctica de la incorporació de la transversalitat de gènere, com a metodologia de treball, posa de manifest la necessitat de modificar la cultura de treball, el disseny organitzatiu i la gestió relacional de les administracions públiques. Com apunta molt bé l'economista Albert Serra (2004), l'estructura organitzativa clàssica no resol dues situacions cada cop més prioritàries en l'acció pública: l'aparició de demandes socials o polítiques públiques que no depenen d'una sola part de la corporació, i la necessitat de tenir una visió integrada d'alguns segments

de la població. És a dir, hi ha quelcom del “com fem”, que condiciona el “què fem”. D’aquesta manera, per poder integrar la perspectiva de gènere i aplicar la pràctica metodològica de la transversalitat, és imprescindible transformar les dinàmiques de treball i la cultura organitzativa de les diferents administracions públiques.

Les polítiques de dones, que han estat creadores i impulsores d’aquesta metodologia de treball transversal, trenquen, en la seva conceptualització, la sectorialitat, ja que no responen a una configuració vertical, sinó que han de ser capaces de donar respostes de manera horitzontal. Això comporta, alhora, unes modificacions en les relacions i maneres de treballar dins de les estructures de les administracions, que han de ser més permeables, participatives i accessibles.

D’altra banda, es reconeix que no hi ha cap camp que sigui neutral al gènere, ja que les diferents dimensions dels problemes i desigualtats de gènere operen en l’àmbit simbòlic, normatiu, subjectiu i relacional, per la qual cosa és necessari aprofundir en l’anàlisi multicausal i la integralitat de l’acció des de l’acció política. Per tant, la introducció de noves propostes en l’agenda política no és una decisió neutra, ja que les polítiques públiques parteixen de la identificació d’una situació insatisfactòria que cal corregir i proposen mesures per millorar-la. D’aquesta manera, la perspectiva de gènere no sols ha d’estar present en les mesures proposades, sinó també en aquesta primera etapa d’identificació de la problemàtica.

I és aquí on l’ICD es configura com a instància de coordinació de polítiques i responsable del lideratge del procés del *gender mainstreaming* per influir no sols en les polítiques específicament orientades a les dones, sinó també en el conjunt de les polítiques públiques. Per tant, l’ICD, com a òrgan de treball transversal, assumeix les tasques de liderar i promocionar les polítiques de dones, de definir, de manera consensuada, la metodologia de treball més adequada per dur a terme el procés d’incorporació de la transversalitat de gènere en el marc de les diferents estructures de l’Administració, d’acompanyar els agents i les institucions implicats en aquest procés i de fer la pedagogia necessària per avançar en la transformació de la cultura organitzativa i de gestió relacional.

Tenint en compte, a més, la força política que la transversalitat de gènere ha anat guanyant en els darrers plans de polítiques de dones impulsats per l’ICD, el present pla estratègic vol aprofitar aquest camí per assentar les bases d’aquesta estratègia bàsica per a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, la transversalitat de gènere no s’inclou com un simple element del pla, sinó que és inserida com a estratègia que ha d’impregnar tot el pla, els programes i les actuacions que se’n deriven, amb l’objectiu últim de transformar les estructures socials i institucionals en estructures justes des del punt de vista del gènere.

#### **a) Requisits per a l’aplicació de la perspectiva de gènere**

La perspectiva de gènere ha d’aplicar-se en totes les fases de la planificació i execució de polítiques públiques, dels programes i dels projectes: diagnòstic, planificació, implementació, seguiment i avaluació, i mantenir en totes aquestes l’objectiu de contribuir a fomentar la igualtat efectiva de dones i homes.

El Consell d'Europa ha identificat els requisits previs necessaris que faciliten l'aplicació de la perspectiva de gènere:

- Voluntat i compromís polític per eliminar les discriminacions existents entre dones i homes, i suprimir les raons que les originen.
- Recursos humans i econòmics suficients per aconseguir bons resultats, la qual cosa reforçarà la validesa de l'estratègia de la perspectiva de gènere.
- Reforçar les mesures legislatives existents i adequar-les als canvis.
- Recursos humans amb formació específica en igualtat de gènere. La transversalitat requereix formació específica sobre les relacions de gènere com a base del debat polític i de les decisions polítiques. Per tant, és necessària la formació dels professionals que han d'integrar la perspectiva de gènere.
- Eines metodològiques. Tècniques i eines adequades per incorporar l'estratègia de la transversalitat de manera acurada.
- Participació de les dones en la vida política i en els processos de presa de decisions per assegurar que els valors, els interessos i les experiències de les dones queden recollits en les decisions.
- Transformació de la cultura institucional. Canvis en la cultura organitzativa, en els procediments de treball, en el repensar formes de fer política i en la creació de nous canals d'intercanvi d'informació i de cooperació. És important que la mateixa Administració s'erigeixi com un model de respecte a la igualtat d'oportunitats a fi de crear una cultura de treball sensible a les diferències de gènere.

## **b) Fases per incorporar la perspectiva**

Implementar la transversalitat de gènere en el conjunt de plans i actuacions del Govern suposa seguir unes fases o passos bàsics que podem trobar al *Manual of gender mainstreaming, social inclusions and social protection policies* (Comissió Europea, 2008):

**a) Autoorganització.** Pas previ que inclou la implicació, la sensibilització, l'apoderament i l'establiment de les bases culturals per la igualtat d'oportunitats. Això inclou la formulació dels objectius, la planificació, el disseny, l'elaboració del pressupost i la definició de les responsabilitats de tots els agents implicats des d'una visió de gènere.

**b) Conèixer quines són les diferències de gènere.** Per conèixer l'impacte de gènere d'una política cal saber com afecta en la vida de les persones de manera diferent per raó del seu sexe. Cal, per tant, disposar de dades estadístiques separades per sexes i d'indicadors no androcèntrics que permetin fer una anàlisi de la informació des d'una visió de gènere.

**c) Avaluar l'impacte de gènere de les polítiques.** Un cop visualitzades aquestes diferències, per evitar conseqüències negatives i millorar la qualitat i l'eficiència de la proposta, cal fer una avaluació de l'impacte de gènere comparant la situació actual amb els resultats que s'havien previst a l'hora de dissenyar la política, i si s'ha contribuït a crear situacions d'igualtat i a eliminar desigualtats i discriminacions.

**d) Redissenyar la política.** Si l'aplicació de la política ha donat lloc a un resultat neutral o a un impacte negatiu sobre la igualtat, cal redissenyar-la cercant els orígens de la desviació o desigualtat.

Així doncs, el concepte de *transversalitat* de gènere és un concepte d'una mirada integradora i multidimensional, a través de la qual la perspectiva de gènere es converteix en un eix cognitiu i d'actuació que ha d'impregnar tots els processos de la gestió pública de manera que, des d'aquest eix, la mirada de gènere deixa de ser una mirada residual i localitzada en àrees concretes i específiques de l'acció política i esdevé un principi bàsic estructurador de les dinàmiques de planificació i implementació de les polítiques públiques.

## 2.6. Objectius

El Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 adopta els objectius estratègics establerts en el Pla departamental de Benestar Social i Família i recollits en el Pla de Govern 2011-2014 com a objectius de legislatura en l'àmbit de les polítiques de dones, i que estan en plena consonància amb els objectius de treball de **l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015** i del **Pacte europeu per la igualtat de gènere 2011-2020**.

Els objectius estratègics d'aquest Pla estratègic de polítiques de dones són la declaració de quins són els resultats que l'ICD, com a institució referent de les dones de Catalunya, pretén assolir amb la promoció i l'impuls d'aquest pla.

### **Objectius estratègics del Pla estratègic de polítiques de dones:**

- 1. Augmentar les accions encaminades a aconseguir la plena igualtat entre dones i homes en el conjunt de la societat catalana, en tots els àmbits i en tots els sectors.**

---

Mitjançant el disseny i desplegament de mesures i programes que incloguin, per una banda, accions encaminades a introduir la perspectiva de gènere i el fer de les dones en tota l'actuació política i, per una altra banda, accions específiques adreçades a les dones, que facin possible corregir els desequilibris existents en tots els àmbits de la intervenció pública.

Es tracta d'aconseguir que aquest model d'intervenció que integra la transversalitat de gènere arribi a tots els sectors i àmbits d'actuació de l'acció pública a tot el territori.

Per tant, és necessari impulsar la posada en marxa de mesures i programes adreçats a generar canvis culturals que transformin les estructures i els models patriarcal i que garanteixin a les dones la llibertat d'escollir i desenvolupar el seu propi projecte de vida, fomentar la reorganització dels temps, millorar la qualitat de vida de les dones i visibilitzar i reconèixer l'univers femení. Aquests programes, a més, han de recollir la diversitat de les dones, pel que fa a edats, cultures, diversitat funcional, i també segons el cicle vital, per donar resposta a les especificitats de les diferents situacions de les dones.

## **2. Incrementar el valor i la visibilització de l'emprenedoria, la carrera professional i el talent femení en el mercat de treball.**

---

Davant la conjuntura socioeconòmica actual, cal sumar esforços i iniciatives perquè els sabers i les capacitats de les dones puguin ser incorporats al procés de (re) construcció social i de creixement econòmic del nostre territori. Les dones acumulen moltes experiències fruit de la seva trajectòria com a cuidadores i com a gestores de la vida quotidiana, i això els ha atorgat múltiples capacitats i habilitats que la societat fins ara no ha tingut prou en compte.

No hi ha cap país que pugui permetre's prescindir del potencial i del talent femení si pretén dibuixar un futur sostenible i garantir el benestar de totes les persones que el formen.

## **3. Millorar la coordinació interdepartamental i la cooperació interinstitucional en l'àmbit de la promoció de la igualtat entre dones i homes.**

---

Cal redissenyar i millorar els espais de coordinació existents, obrir nous canals de comunicació entre totes les institucions i els agents implicats, i construir i posar en marxa mecanismes i metodologies de treball que facilitin el treball transversal. Construir una societat més justa, lliure i equitativa per a homes i dones requereix la implicació i la interacció de múltiples actors, i que treballin per intercanviar i compartir recursos, processos i també decisions.

## **4. Millorar els mecanismes per prevenir, detectar i eradicar la violència masclista.**

---

En els darrers anys s'ha produït un gran avenç pel que fa a la visibilització i la sensibilització social vers la violència masclista. Això ha estat possible, sobretot, gràcies als avenços legals i als instruments i recursos creats per abordar aquest tipus de violència i per atendre aquelles dones que la pateixen, així com els seus

fills i filles. Cal seguir avançant en aquesta direcció i posar en marxa més accions de sensibilització adreçades a tota la població, molt especialment a la població jove, reforçar els mecanismes de detecció de les possibles situacions de violència masclista, desplegar les estratègies necessàries per tal de facilitar l'accés als recursos i serveis, i garantir en tot moment que les dones puguin exercir els seus drets i implicar també els homes en el procés cap a la implantació d'unes relacions més igualitàries entre ambdós sexes.

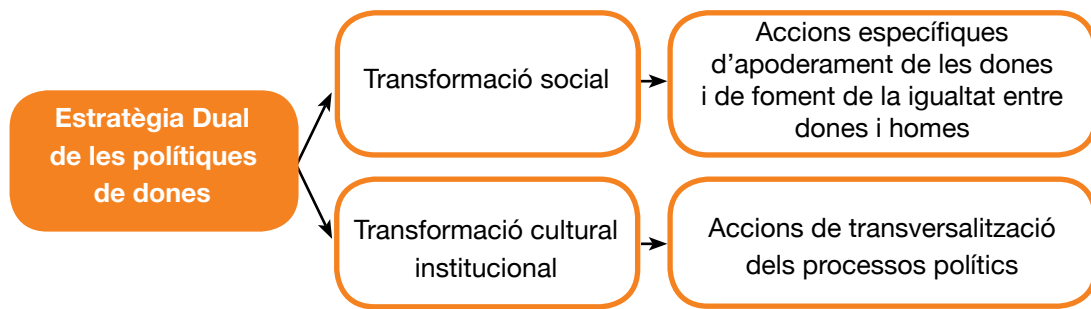
Aquest Pla parteix de l'aprenentatge i de l'experiència acumulada en el desplegament dels darrers plans de dones i molt especialment del VI Pla (2008-2011), en el qual es fa un pas significatiu en el marc de l'estratègia de la transversalitat en el desplegament de les polítiques de dones a Catalunya i es creen espais, formals i informals, de coordinació horitzontal i mecanismes concrets de treball transversal, amb la implicació de personal polític i tècnic de tots els departaments i altres institucions públiques.

L'Institut Català de les Dones disposa, per tant, d'experiència en la posada en marxa de l'estratègia de la transversalitat de gènere i corrobora que aplicar aquesta estratègia és un camí complex, ja que és al mateix temps un concepte i un instrument organitzatiu (A. Serra, 2005) que, en la implementació pràctica, ha de produir canvis en la cultura organitzativa i institucional de les administracions. Així, perquè l'estratègia de la transversalització generi més igualtat de gènere en la nostra societat, és necessària la transformació, reforma o reorganització de les polítiques i de les institucions perquè adquireixin les capacitats necessàries per promoure polítiques amb perspectiva de gènere, i que a la vegada elles mateixes siguin igualitàries. Són, doncs, dues mirades complementàries de la transversalització de gènere: des de les institucions impulsores i gestores de polítiques i des de l'efecte d'aquestes polítiques sobre les dones i homes que han de beneficiar-se dels drets i les oportunitats en condicions d'igualtat.

La transversalitat com a part de l'estratègia dual de desenvolupament de les polítiques de dones, juntament amb les accions positives, permet impulsar mesures d'acció orientades cap a la:

- **Transformació social.** S'han d'implementar accions específiques dirigides a fomentar l'apoderament de les dones i la igualtat de dones i homes en tots els àmbits (econòmic, social, polític i cultural).
- **Transformació de la cultura institucional.** És a dir, impulsar mesures d'acció enfocades a incidir en la reorganització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics per incorporar-hi el principi d'igualtat de dones i homes.

**Figura 3.** Aplicació de l'estratègia dual



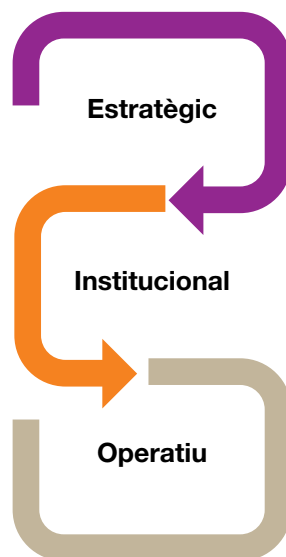
Font: elaboració pròpia

A continuació s'explica en què consisteix la metodologia que es considera necessària per dur a terme aquesta transformació institucional i social, una metodologia que té dues línies de treball: d'una banda el que hem anomenat **vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere**, i, d'una altra, els **mecanismes de treball transversal**. Aquesta metodologia ens ha de permetre avançar en la cooperació i la coordinació, així com transformar estructures i hàbits de treball amb l'objectiu d'avançar en la integració transversal de la perspectiva de gènere a les institucions públiques.

### 3.1. Vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere

Per a un desplegament efectiu de la transversalitat de gènere, cal incidir en tres àmbits d'intervenció.

**Figura 4.** Àmbits d'intervenció de la transversalització de gènere



Font: elaboració pròpia



- **Àmbit estratègic:** a partir del compromís polític, s'han de potenciar relacions amb els agents socials i interlocutors externs, per incorporar la perspectiva de gènere en la planificació, el disseny, l'execució i l'avaluació de la política pública.
- **Àmbit institucional:** instaurar la perspectiva de gènere en el funcionament i les pràctiques de les organitzacions i dels departaments.
- **Àmbit operatiu:** incorporar la perspectiva de gènere a les actuacions, els instruments i els projectes o programes de desplegament i de gestió tècnica de les polítiques sectorials.

Per intervenir en aquests tres àmbits –estratègic, institucional i operatiu– calen uns requisits bàsics. Seguint la proposta de l'informe elaborat pel Comitè Director per la igualtat entre dones i homes del Consell d'Europa l'any 1998 (*L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*) sobre quins han de ser aquests requisits, i en relació amb la casuística específica de les polítiques de dones a Catalunya, s'identifiquen els requisits següents:

- **Compromís polític:** cal renovar el compromís polític per mostrar l'aposta per la transversalització de gènere en el conjunt de la praxi política. Un colideratge polític i dels agents socials implicats afavorirà l'èxit en la implementació de la transversalització en el si de les administracions. Cal mostrar el compromís polític a l'hora d'impulsar les polítiques de dones i la voluntat d'encapçalar-ne la gestió i liderar-ne l'execució.
- **Participació de les dones:** impulsar la participació de les dones i de les associacions de dones és un factor clau per a l'aplicació de la transversalització de gènere i constitueix un element definitori de les polítiques de dones. Cal fomentar la participació equilibrada de dones i homes en els espais de presa de decisions, potenciar la presència femenina en tots els espais socials, polítics, econòmics i culturals, atorgar visibilitat i reduir el dèficit històric de la presència de les dones en certs àmbits i, alhora, augmentar el reconeixement dels sabers i valors femenins, per superar els estereotips sexistes que encara perduren en la nostra societat.

**Figura 5. Requisits bàsics per a la incorporació de la transversalitat de gènere**



Font: elaboració pròpia

- **Recursos econòmics:** tota millora de l'Administració pública requereix uns recursos per fer-la possible i viable. Una aposta tan ambiciosa com és la implantació de la transversalització de gènere requereix pressupostos sensibles al gènere; és a dir, que en l'elaboració dels pressupostos i en l'assignació i la distribució de recursos es tinguin en compte les conseqüències i l'impacte diferenciat per a dones i homes. La visió actual dels pressupostos orientats a resultats tenen per objectiu l'eficiència, la rendició de comptes i la transparència; l'anàlisi dels pressupostos des de la visió de gènere incorpora, a més, objectius propis de la perspectiva de gènere, com són l'equitat social i la transversalitat.

El pressupostos sensibles al gènere permeten, a més, reflectir el compromís governamental d'igualtat d'oportunitats d'homes i dones i modificar l'aparent neutralitat dels pressupostos en qüestions de gènere.

- **Recursos humans:** incorporar l'estratègia de la transversalitat de gènere en el si de les organitzacions i departaments té un impacte directe en l'organització del treball i implica l'adquisició de noves competències professionals. Per tant, s'ha de preveure una planificació real dels recursos humans de manera que tinguin en compte les competències i la dedicació que es requereix per implementar les tasques pròpies d'aquesta estratègia. Cal conjugar les variables de temps, les competències professionals –apreses o per aprendre– i el reconeixement d'aquestes tasques. Esdevé imprescindible una conscienciació i sensibilització de totes les persones que formen part dels departaments per visibilitzar la rellevància que la perspectiva de gènere té en cada àmbit sectorial i, en aquest sentit, els càrrecs directius i de comandament tenen un paper important.

- **Eines operatives:** introduir la transversalitat de gènere en l'acció política implica revisar les maneres de fer i de treballar de les organitzacions que planifiquen i gestionen aquestes accions; comporta canvis en l'estructura organitzativa, en les maneres de comunicar-nos, en la manera de pensar la feina, ja que, habitualment, les administracions no estan preparades per a aquest treball transversal, coordinat i articulat.

La planificació i l'execució de les polítiques des de la transversalitat de gènere constitueixen un procés continu i circular, en el qual cal actualitzar, experimentar, revisar i millorar el procés de manera periòdica.

Aquest procés s'inicia en la diagnosi sensible al gènere que permet obtenir coneixement sobre la situació diferencial de dones i homes en un àmbit d'intervenció i, a partir d'aquí, es poden definir i dissenyar actuacions i projectes que ajudin a canviar i transformar aquesta realitat. Cal, però, que el seguiment de l'execució d'aquestes actuacions i projectes incorpori també una visió de gènere que permeti obtenir una avaluació final que atorgui informació sobre l'impacte diferencial que ha tingut aquell projecte o actuació en dones i homes. I per tancar aquest procés s'ha de tornar a l'inici, a una nova diagnosi, a partir de les dades obtingudes, que permeti dissenyar noves polítiques que corregeixin les situacions de desigualtat detectades i suposin un avenç real cap a la igualtat de gènere. S'estableix, així, un cicle circular en retroalimentació constant. Amb aquest plantejament, doncs, es posa l'èmfasi en els processos i en els mitjans com a part intrínseca de les actuacions.

La valoració dels processos, més que no pas dels resultats, i la rellevància que es dóna a les metodologies permeten, a la llarga, millorar la qualitat de les polítiques, pel fet que suposen una estratègia que permet situar la qualitat de vida com a concepte central, a partir de l'atenció a la diversitat de situacions i condicions de dones i homes i a la satisfacció de les seves necessitats, per a la construcció d'una societat més justa i equitativa.

- **Difusió i comunicació:** per assegurar l'èxit de la transversalització de gènere s'han de difondre tant els valors que impregnen el canvi de cultura organitzativa com la mateixa operativa que la fa possible. Des de la perspectiva de la transversalitat de gènere les trajectòries de vida de les persones, homes i dones, prenen una dimensió interrelacionada i multidimensional, i, per tant, cal que comparteixin aquesta perspectiva tot el conjunt d'agents que actuen en cadascuna d'aquestes dimensions per poder donar respostes complexes i integrals a la diversitat de la ciutadania i del territori. La difusió i la comunicació són, doncs, fonamentals per a la sensibilització i per al diàleg i l'intercanvi de coneixements i d'experiències

Tenint en compte els tres àmbits d'intervenció en què cal incidir –estratègic, institucional i operatiu–, i també els requisits que s'han identificat, a fi d'incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions, els instruments i els projectes de les diferents administracions i institucions, cal establir unes xarxes i uns espais de relacions institucionals i interinstitucionals que possibilitin que el treball des de la perspectiva de gènere es faci de manera homogènia, amb uns criteris i unes metodologies comuns i de manera col·laborativa, amb uns canals i espais de diàleg compartits en els quals

el coneixement, les experiències i la informació puguin fluir i ser compartits i articulats per tots els agents i organismes implicats en els diferents projectes i processos.

A més, la transversalitat de gènere requereix treball col·laboratiu i horitzontal d'especialització política i tècnica, i les aportacions del coneixement provinents de diverses disciplines acadèmiques i professionals.

Perquè això sigui possible, es proposa treballar a partir del que anomenem **vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere**. És a dir, **una estructura organitzativa i relacional de coordinació i cooperació per a l'enfortiment i la visibilització de la transversalització de gènere**. Amb aquesta estructura volem potenciar les relacions de coordinació horitzontal de tots els organismes i les institucions implicats i el rol de dinamització i lideratge de l'ICD com a òrgan que té la funció de fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques i actuacions del Govern de la Generalitat. Aquesta estructura estable de coordinació i cooperació, el vèrtex, ha de donar pas a l'establiment d'un model de cultura organitzativa i de treball més horitzontal i dinàmic, capaç d'adaptar-se i de donar resposta a situacions socials canviants i emergents.

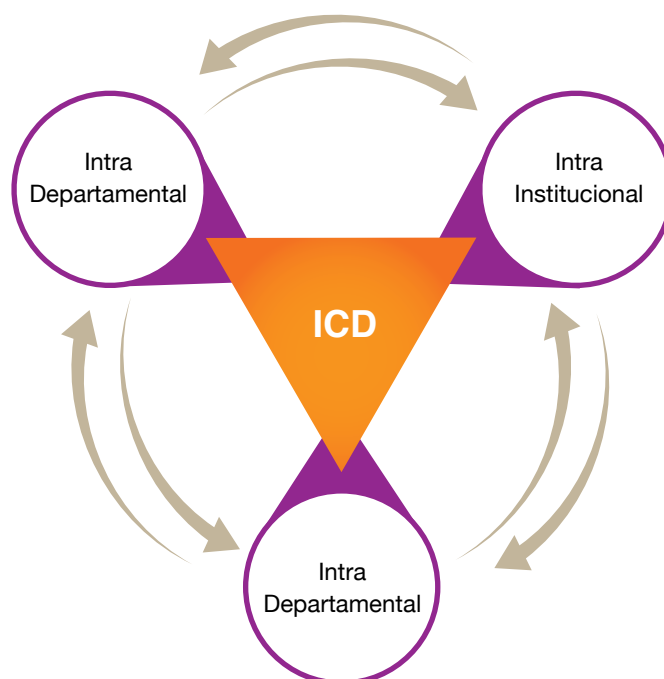
La idea de vèrtex ens remet al punt on dues o més línies es troben, i és a partir del vèrtex on s'han de generar sinergies i dinàmiques institucionals consensuades i des d'on s'han de poder posar en marxa mecanismes de treball transversal de caràcter operatiu. Aquesta manera de treballar des de la transversalitat requereix una dosi important de coordinació i d'intercanvi i traspàs d'informació i coneixement, i per això és essencial que els canals a través dels quals aquesta coordinació es dugui a terme es consolidin i funcionin de manera efectiva. Mitjançant el vèrtex estratègic s'han de trencar els espais estancs i aïllats per potenciar el diàleg i la creació d'espais, formals i informals, de coordinació i cooperació que possibilitin la consolidació efectiva de la transversalitat de gènere.

El vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere està compost per tres espais relacionals:

1. Les relacions **interdepartamentals** (entre els diferents departaments de la Generalitat, incloent-hi les delegacions territorials).
2. Les relacions **intradepartamentals** (dins de cada departament).
3. Les relacions **interinstitucionals** (dels departaments de l'Administració de la Generalitat amb les altres administracions i institucions).

L'ICD, al seu torn, ha de tenir un paper clau en aquest vèrtex estratègic i ha d'actuar com a òrgan transversal i de mediació en les relacions formals i informals que s'estableixin amb els diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, així com en les relacions que s'estableixin entre els departaments i altres institucions.

**Figura 6. Vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere**



Font: elaboració pròpia

Tal com ens mostra el gràfic, a través de les relacions que es poden establir entre els departaments, sobretot mitjançant les relacions dels departaments amb l'ICD, la transversalitat de gènere es consolida en tota l'acció política i en tot l'organigrama de l'Administració de la Generalitat. Un cop traslladada la transversalització als diversos departaments, aquests han de poder establir relacions intradepartamentals que facin possible el treball intern dins de la seva estructura, i, alhora, també han de poder traslladar la transversalització de gènere a la resta d'institucions i organismes públics i privats amb els quals es relacionen.

El vèrtex estratègic està fortament lligat tant al paradigma conceptual que guia el Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 com als valors que el sustenten. El vèrtex estratègic, doncs, es fonamenta de manera clara en la governança i en la participació, en la mesura que cerca el reconeixement de les aportacions de les dones, dels seus sabers i coneixements específics, i impulsa models nous de lideratge i de relacions que incorporin les habilitats i les experteses femenines.

Pel que fa als valors inherents al pla, el vèrtex estratègic recull la voluntat de cooperació i coordinació que inspira el projecte; també la transparència, que facilita la visibilització de les relacions que s'estableixen entre els agents, així com la cultura de l'anàlisi i l'avaluació, juntament amb una major coordinació intra i interdepartamental, que han de clarificar i aportar la informació necessària per establir les mesures a implementar i la manera d'avaluar-les. És elemental, per al vèrtex estratègic, que els membres que en formen part tinguin un comportament empàtic, ja que, per fer possible una coordinació horitzontal tan complexa, és necessari entendre les realitats de les altres organitzacions i territoris, i incorporar les

habilitats relacionals i la quotidianitat. En definitiva, el vèrtex estratègic té una doble finalitat: d'una banda buscar la coordinació i la cooperació horitzontal i permetre un intercanvi d'informació i coneixement entre els diferents agents implicats, i d'una altra, avançar cap a una societat en què la igualtat efectiva de dones i homes, l'autoritat femenina i el reconeixement dels valors, sabers i experiències de les dones quedin fortament assentats.

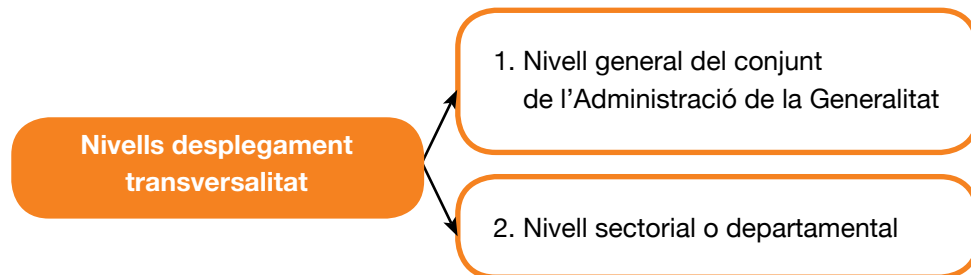
- El **vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere** agrupa la triple relació: interdepartamental, intradepartamental i interinstitucional.
- L'ICD, com a òrgan transversal, se situa en la base d'aquesta coordinació, on prima l'horitzontalitat, i des d'aquesta posició, n'assumeix el lideratge.
- L'ICD esdevé el nexa d'unió entre les dues comissions –la interdepartamental i la interinstitucional– i és l'encarregat de dinamitzar i coordinar el desenvolupament de les polítiques de dones, d'acompanyar els organismes sectorials en procés de disseny i desenvolupament dels seus programes i/o mesures, i de generar sinèrgies de treball cooperatiu entre les diferents administracions i institucions.
- Totes les columnes “es miren” perquè es treballa de manera coordinada i cap a un objectiu comú. La voluntat és trencar les línies paral·leles de treball per fomentar una cultura de treball col·laborativa, per aconseguir que l'impacte final en les polítiques de dones i en la transversalització de gènere tingui un efecte multiplicador en els àmbits institucional i social.

El vèrtex estratègic fa possible, a més, donar resposta funcional a la contingència, i permet articular una metodologia de la perpendicularitat interinstitucional. En altres paraules, ens facilita endinsar-nos en una cultura del treball on es poden crear espais de diàleg interinstitucional des d'on construir i posar en marxa actuacions i projectes que donin resposta a les necessitats i expectatives canviants de les dones, i alhora, que aquestes actuacions i projectes siguin coherents i complementin el que s'estigui duent a terme des dels diferents departaments i organismes. Per exemple, espais de diàleg específics de treball amb el tercer sector, amb les entitats i els organismes de l'àmbit esportiu o amb les institucions i els agents implicats en l'àmbit de la salut, entre d'altres, poden ser generadors de coneixement consensuat i dinamitzadors d'intervencions específiques a partir de les esferes de coordinació creades. Es tracta d'una cooperació interdepartamental i interinstitucional que fomenta una cultura del treball rigorosa i alhora flexible.

## 3.2. Mecanismes de treball transversal

El desplegament de la transversalitat de gènere requereix dos nivells paral·lels de treball:

**Figura 7. Nivells de desplegament de la transversalitat**



Font: elaboració pròpia

El desplegament de la transversalitat de gènere en l'Administració té un grau important d'incidència en l'àmbit processal de la gestió de la política pública. Per aquest motiu, esdevé prioritari identificar els mecanismes de treball transversal que cal posar en marxa per impulsar la transformació social i institucional que requereix aquesta transversalitat.

Una pràctica de treball transversal de gènere requereix desenvolupar mecanismes de coordinació, de gestió i circulació de la informació, de motivació, sensibilització i assessorament intern, de seguiment i avaluació d'actuacions, i de coneixement del conjunt de les polítiques que implementa cada departament i/o organisme. Aquest fort component operatiu i processal de relació propicia que es generin sinergies i s'articulin actuacions coordinades que permeten desplegar conjuntament programes o projectes amb coherència i eficàcia.

Amb l'objectiu de continuar consolidant la transversalització de gènere, s'estableixen els **mecanismes de treball transversal següents:**

- 1. Coordinació i cooperació.**
- 2. Generació i transferència de coneixement.**
- 3. Desplegament normatiu i regulatiu.**
- 4. Canals d'informació i comunicació.**
- 5. Procediments de treball conjunt.**
- 6. Seguiment i avaluació.**

Abans de continuar amb la definició d'aquests mecanismes de treball transversal, cal apuntar la centralitat que adquireixen els espais de coordinació institucional ja establerts en el marc de l'Administració de la Generalitat.

### 3.2.1. Mecanismes de coordinació i cooperació

Els **espais de coordinació** han de tenir una dimensió formal per garantir-ne el funcionament i la legitimitat. També han de tenir una dimensió flexible per ajustar-se als requeriments de cada moment concret, i han de poder crear grups o equips per treballar amb més profunditat temes específics, en funció de la matèria i el territori. Perquè els espais de coordinació funcionin correctament cal acotar-ne les funcions i articular adequadament el procés de funcionament, segons es recull en el quadre següent:

- **Departaments/organismes que es coordinen:**
  - Qui es coordina amb qui:  
Determinar posició, càrrec i designar-lo.  
Qui lidera i qui gestiona la coordinació.
- **Finalitat de la coordinació:**
  - Per a què es coordinen:  
Impuls polític.  
Seguiment tècnic.
- **Procediment a seguir:**
  - Quan.
  - Com.
  - Formalització dels procediments i dels acords.
- **Fluïdesa comunicativa política i tècnica:**
  - Canals de comunicació.

A partir de l'experiència adquirida amb els plans anteriors, amb aquest nou pla estratègic l'ICD s'impulsa un canvi normatiu per modificar els espais de coordinació existents i ajustar-los a la realitat actual i regular els de nova creació. Aquesta nova configuració dels espais ha de permetre avançar en l'aplicació de la transversalització de gènere, mitjançant espais que assumeixin un caràcter més funcional, i amb la incorporació de nous actors i amb una major interacció dels seus membres.

En el marc de la transversalitat, les comissions de coordinació són espais on construir col·lectivament i generar coneixement amb un alt nivell d'interacció. L'objectiu no és sols sumar, sinó multiplicar. Es tracta de constituir espais d'aprenentatge i d'acció conjunta a través del debat i de la pràctica, de dinàmiques comunicatives multidimensionals i del paper actiu de tots els membres que hi participen. Per aconseguir-ho cal construir un llenguatge compartit, treballar des de l'empatia i la col·laboració, visibilitzar les interdependències i connectar les relacions interdepartamentals amb les intradepartamentals.

Seguidament s'enumeren aquells **òrgans que es requereixen per al bon funcionament de la coordinació transversal**, així com els aspectes imprescindibles per garantir-ne l'eficàcia.



## **a) Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones (CIIOD)**

Regulada pel Decret 92/1998, de 31 de març, pel qual es modifica l'estructura orgànica de l'Institut Català de la Dona, la Comissió Interdepartamental és un òrgan de coordinació de les accions que duen a terme els diferents departaments de la Generalitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i, per aquest motiu, esdevé un mecanisme molt important de treball transversal a la Generalitat.

La CIIOD existeix des de l'any 1987. La seva creació és justament anterior al naixement de l'ICD, fet que constata la voluntat de la Generalitat per apostar per la transversalitat de les polítiques de dones.

La CIIOD està composta per representants de tots els departaments amb rang de secretaria general o direcció general, més les persones titulars dels organismes responsables de les polítiques d'esports i de joventut. A més, compta amb el suport d'una comissió tècnica.

D'acord amb el Decret 92/1998, de 31 de març, les funcions actuals de la CIIOD són les següents:

- a. Coordinar les accions i els projectes dels diferents departaments de la Generalitat, en exercici de les competències que estableix l'article 9.27 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.<sup>5</sup>
- b. Proposar a la Junta de Govern de l'Institut Català de les Dones les mesures normatives necessàries per fomentar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació entre homes i dones.

Per donar un caràcter més transversal a aquesta Comissió Interdepartamental, cal dotar-la de noves funcions. Aquestes haurien d'anar en la línia de reforçar el lideratge relacional de l'Institut Català de les Dones, d'establir criteris i marcar pautes per a la intervenció operativa, d'aportar coneixement expert mitjançant l'intercanvi de coneixements i punts de vista entre especialistes de cada sector, de treballar amb una voluntat clara de planificació, d'adoptar una posició de proposar i, en darrer lloc, d'informar dels programes operatius perquè siguin aprovats per acord de govern.

De manera concreta, les funcions de la CIIOD han de ser:

- Aprovar l'informe anual d'execució de la transversalització de gènere a l'Administració de la Generalitat.
- Establir anualment les prioritats del Govern en polítiques de dones.
- Impulsar i coordinar els programes operatius sectorials.
- Resoldre les qüestions tècniques que elevi la Comissió Tècnica.

A fi de garantir-ne l'efectivitat, és necessari que la CIIOD estigui integrada per càrrecs amb una visió global de l'estructura que representen i amb competències per incidir sobre tot el seu departament.

---

<sup>5</sup> Estatut d'autonomia de Catalunya de 1979.

En aquest pla estratègic es planteja la necessitat de reanomenar la CIIOD en el sentit de situar-la en les transformacions esdevingudes en el si de les administracions. Per tant, en lloc d'anomenar-la Igualtat d'Oportunitats seria més adient avançar anomenant-la Comissió Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, o directament Comissió Interdepartamental de Transversalitat de Gènere.

## **b) Comissió Tècnica Interdepartamental**

La **Comissió Tècnica Interdepartamental (CTI) es va posar en marxa l'any 2006, fruit d'un acord de la CIIOIP**. Funciona com una estructura de suport tècnic i elabora els informes que siguin pertinents per indicació de la CIIOD.

Així, la Comissió Tècnica Interdepartamental ha d'esdevenir un grup de treball que doni resposta a la necessitat d'elaboració de continguts, coneixements i informació que puguin ser útils en el procés d'implementació de les polítiques de dones, i per tant s'ha de convertir en l'encarregada de coordinar i gestionar els processos d'elaboració de documents, eines, manuals, informes, reculls estadístics i indicadors.

La Comissió Tècnica, a més, ha d'assumir la funció de fer d'observatori i diagnosticar la realitat social amb la finalitat d'eleva a la Comissió Interdepartamental tota aquella informació que es consideri convenient.

Més enllà d'això, una altra de les funcions de la CTI ha de ser responsabilitzar-se del treball de suport, acompanyament i canalització de la informació dels departaments i de la resta d'institucions amb les quals es relaciona. Ha d'actuar com a interlocutora tècnica entre l'ICD i els departaments, i ha d'esdevenir un espai de treball per a la posada en comú i el debat de caràcter tècnic i operatiu de les polítiques de dones.

Perquè la Comissió Tècnica sigui més efectiva, es considera que la seva composició ha de tenir en compte els aspectes següents:

- a. Cal que les persones designades estiguin sensibilitzades i tinguin formació específica en gènere.
- b. Cal que s'ubiquin en unitats estratègiques dins dels departaments, amb una certa centralitat i/o incidència.
- c. Cal modificar la definició dels llocs de treball dels membres de la CTI dels diferents departaments i organismes, perquè aquest lloc de treball incloguin, a la taula de formació específica, el punt que fa referència a "experiència en temes dona-home". A fi que aquesta definició s'adeqüi a les tasques que actualment du a terme la CTI, l'ICD impulsa la modificació de l'enunciat d'aquesta formació específica.
- d. Cal que tinguin accés als espais i recursos del departament i/o organismes del qual depenen per operativitzar les actuacions vinculades a aquest pla.

Per tant, cal aprofitar la modificació de la regulació de la CIIOD per incloure la regulació d'aquesta comissió.

### c) Coordinació intradepartamental

Consisteix en la creació d'espais o mecanismes de col·laboració i coordinació (formals o informals) dins de cada departament, perquè l'impuls de la transversalitat pugui arribar a l'interior dels departaments i a les diferents unitats orgàniques de les quals es componen. Operativament cal constituir un grup estable de treball col·laborat per la persona o les persones que formen part de la Comissió Tècnica Interdepartamental i per la persona responsable del Gabinet Tècnic. Aquest grup ha de ser l'encarregat de l'impuls, el seguiment, la supervisió i l'avaluació de les polítiques de dones del departament. La representant de la Comissió Tècnica Interdepartamental ha d'actuar com a nexa d'unió entre l'ICD i el programa o els programes operatius del departament. D'aquesta manera, en formalitzar la seva funció, es pot situar la transversalitat de gènere en una posició central i estratègica en el si dels departaments.

Perquè aquesta transmissió sigui possible s'ha d'obrir un procés de doble direcció que permeti el treball col·laboratiu entre el Gabinet Tècnic i la persona membre de la Comissió Tècnica, amb la voluntat de consolidar equips experts dins del mateix departament. La finalitat és aconseguir que les persones integrants d'aquesta coordinació tinguin prou suport polític i suficient capacitat d'incidència en el departament.

### d) Cooperació interinstitucional

La cooperació interinstitucional ha de permetre traslladar l'impuls de la transversalitat més enllà de l'Administració de la Generalitat, a la resta d'administracions i agents socials i universitats del país.

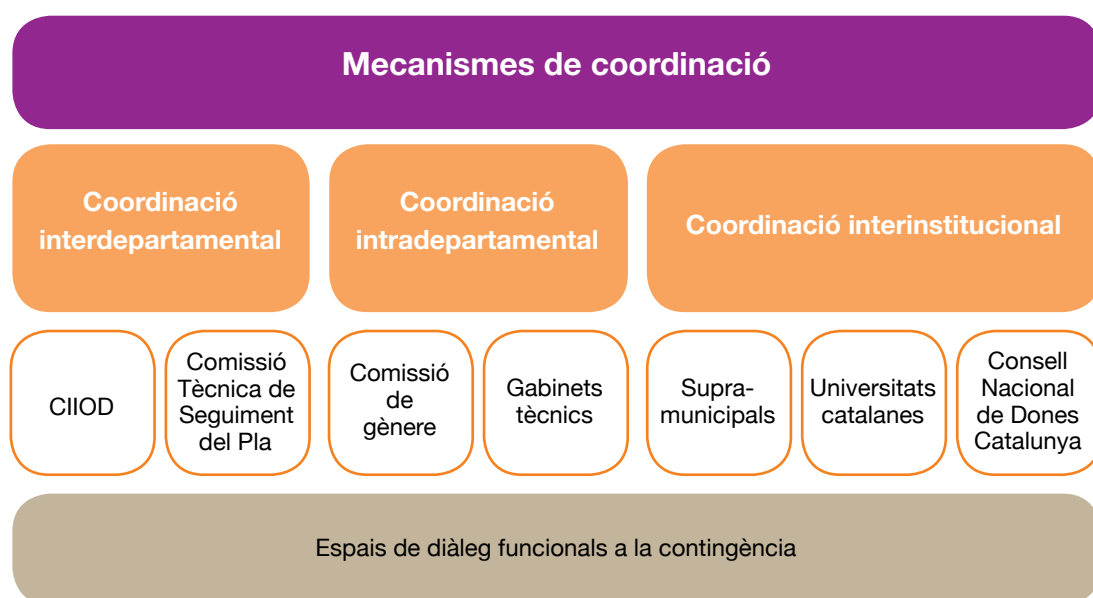
L'ICD promou tres espais de diàleg i cooperació institucionals. És necessari reconèixer que des de les administracions locals i des d'altres estaments socials, s'ha recorregut un llarg camí pel que fa a les polítiques de dones, el reconeixement dels drets de les dones i la creació de serveis i recursos específics. És per aquest motiu que l'ICD, mitjançant aquest pla, promou enfortir la cooperació amb aquestes institucions i organismes.

- 1. Cooperació interinstitucional supramunicipal.** Pensat per apropar les polítiques de dones a la realitat territorial de les dones del país en un entorn col·laboratiu. Específicament dissenyat per al diàleg i el treball conjunt entre organismes institucionals representants dels diferents nivells de govern que configuren el panorama polític de Catalunya i que, pel seu caràcter supramunicipal, tenen una incidència especial entre els ens locals. Ha de ser un espai de diàleg amb representants territorials, amb l'objectiu de sumar recursos i aconseguir més impacte de les polítiques de dones.
- 2. Cooperació interinstitucional amb universitats catalanes.** Pensat per compartir i crear coneixement i informació en un entorn col·laboratiu, i treballar amb observatoris de gènere, grups de recerca específics i unitats d'igualtat de les universitats que integren el sistema universitari de Catalunya.

**3. Cooperació interinstitucional amb les dones i les entitats de dones** a través del Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC), que és l'òrgan participatiu i consultiu de l'Institut Català de les Dones. El CNDC està regulat pel Decret 460/2004, de 28 de desembre, del Consell Nacional de Dones de Catalunya i de creació de les assemblees territorials de dones de Catalunya, que també va establir la creació de les assemblees territorials de dones de Catalunya, i per un reglament intern de funcionament aprovat pel mateix CNDC. Aplega les diferents entitats, associacions, grups i consells de dones del territori català que tenen per finalitat el reconeixement del paper social i la qualitat de vida de les dones.

Tot i això, la voluntat de l'ICD és obrir canals d'intercanvi de diàleg i d'experiències amb altres institucions del país, com ara el Parlament de Catalunya o el Consell Audiovisual de Catalunya, entre d'altres.

**Figura 8. Mecanismes de coordinació i cooperació institucional**



Font: elaboració pròpia

### 3.2.2. Generació i transferència de coneixements

La **generació i la transferència de coneixements** en matèria de gènere, des d'una pluralitat de perspectives disciplinàries, són eines essencials per innovar, avançar i consolidar en la transversalitat de gènere i en l'anàlisi més adequada i acurada de la realitat.

Alhora, la transversalitat necessita i es nodreix de l'anàlisi dels processos i de les metodologies que s'utilitzen en la seva posada en pràctica. Analitzar i revisar de manera periòdica aquests processos i aquestes metodologies ha de permetre actuar de manera més eficaç i donar resposta i atendre la diversitat de situacions i contextos en què es troben dones i homes.

Com ja s'ha exposat, una de les funcions dels diferents espais de coordinació és la generació de coneixement, un coneixement que es construeix col·lectivament i consensuadament. Així doncs, cal posar en marxa les eines necessàries per recollir aquest coneixement i incorporar-lo a la pràctica operativa.

De tota manera, perquè el coneixement arribi a tots els departaments i institucions, s'han de plantejar instruments operatius que facin possible la seva transmissió, i un d'aquests instruments bàsics és la formació. L'efectivitat de la formació dependrà, en gran part, de dues variables:

- Cal fer una diagnosi de les necessitats i demandes formatives que identifiqui les mancances detectades i a partir de la radiografia dissenyar un pla de formació que permeti plantejar la formació d'una manera sistemàtica.
- Cal incorporar la formació en perspectiva de gènere en els plans formatius ja existents: en el Pla anual de formació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), en els plans anuals dels departaments i en les propostes formatives de les delegacions territorials i dels ens locals.

Perquè això sigui possible, cal subratllar la importància de la coordinació entre l'ICD i l'EAPC, així com entre aquests i els diversos departaments que componen la Generalitat.

A l'hora de dissenyar les accions formatives, s'ha de tenir en compte la importància de disposar d'una formació amb diversos nivells d'especialització basada en les necessitats formatives existents. L'ICD i l'EAPC han d'oferir formació bàsica i especialitzada al personal tècnic i polític que forma part dels diferents espais de relació que constitueixen el vèrtex estratègic. La formació ha d'incloure, d'una banda, la planificació de cursos introductoris i específics sobre perspectiva de gènere i polítiques de dones, i, de l'altra, la incorporació de mòduls concrets sobre aquesta temàtica en altres àmbits formatius, sobretot aquells que es duguin a terme des de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

És necessari, a més, incidir en la formació dels formadors i les formadores interns de l'EAPC perquè tinguin la informació, la sensibilització i les eines necessàries per transmetre els coneixements.

Un altre punt que cal considerar és l'aplicació pràctica dels cursos. A fi que la transferència de coneixements sigui efectiva, és important que les persones formades puguin aplicar allò après en les seves tasques diàries. Per aquest motiu, cal dissenyar eines de seguiment de la formació. També facilita aquesta transferència el fet que els cursos estiguin disponibles en format en línia, de manera que la participació i el seguiment siguin més flexibles.

Es proposa potenciar l'ús d'espais en línia específics per a la difusió de materials didàctics i pedagògics, tant d'elaboració pròpia com d'altres ja existents, d'aplicació de la transversalitat de gènere.

La creació de coneixement també s'ha de traduir en diverses accions que vagin encaminades a l'elaboració de materials pedagògics de difusió sobre perspectiva

de gènere i polítiques de dones adreçats a tota l'Administració, i també de sectorials per als diferents departaments.

Així mateix, l'ICD ha d'impulsar, davant els organismes competents de l'Administració de la Generalitat, els procediments per a l'acreditació de competències professionals i l'homologació de les accions formatives de les persones que tenen experiència laboral o formació sobre igualtat i gènere.

Finalment, tant en l'accés a la funció pública com en el recorregut de la carrera professional funcionarial, cal que es valori la formació en gènere i en polítiques de dones.

### **Quadre resum: generació i transmissió de coneixement**

- Diagnosi de les necessitats i demandes formatives com a base per a l'elaboració d'un pla anual de formació integrat dins de l'EAPC i dins dels plans anuals formatius departamentals.
- Incorporació de la formació en gènere en els plans formatius ja existents: en el pla anual de formació de l'EAPC, en els plans anuals dels departaments i en les propostes formatives de les delegacions territorials i dels ens locals.
- La formació ha d'estructurar-se en diversos nivells d'especialització i ha d'estar basada en les necessitats formatives existents.
- L'ICD i l'EAPC han d'oferir formació bàsica i especialitzada al personal tècnic i polític que forma part dels diferents espais de relació que constitueixen el vèrtex estratègic.
- Incidir en la formació dels formadors i formadores de l'EAPC perquè tinguin la informació, la sensibilització i les eines necessàries per transmetre els coneixements.
- Potenciar l'ús d'espais en línia específics per a la difusió de materials didàctics i pedagògics.
- En l'accés a la funció pública i en el recorregut de la carrera professional funcionarial, cal que es valori la formació en gènere i en polítiques de dones.

### 3.2.3. Desplegament normatiu i regulatiu

Les normes jurídiques, per si soles, no canvien la realitat social, però són molt importants per fixar els marcs d'actuació i obrir les portes de les reformes necessàries.

Efectivament, cal una acció normativa que consolidi la transversalitat de gènere en tots els àmbits d'actuació de les administracions, amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta exigència es deriva del nostre ordenament estatutari i integra un genuí dret de les dones, i és a la vegada un element enriquidor de la nostra societat.

Pel que fa a l'elaboració d'actuacions de caràcter normatiu, s'ha d'impulsar l'aprovació de la Llei catalana d'igualtat efectiva entre homes i dones, que esdevindrà el marc d'ordenació general de les polítiques dels poders públics catalans sota l'òptica d'aquest principi, i, amb caràcter específic o sectorial, s'han d'incorporar pautes afavoridores de les accions positives. En aquest sentit, el Govern va aprovar, en la sessió de 26 de juny de 2012, l'autorització per iniciar la tramitació de l'Avantprojecte de Llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

La proposta d'una llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes ha de plantejar mecanismes i mesures concrets perquè les administracions públiques impulsin polítiques i actuacions per eliminar el sexisme de les estructures socials, culturals, econòmiques i polítiques

Aquest projecte normatiu pretén aconseguir la construcció de noves referències de relació entre dones i homes basades en el respecte. La nova normativa ha de contribuir a eliminar el sexisme de les estructures socials, culturals, econòmiques i polítiques, i ha de perseguir tres objectius bàsics:

- Executar una política que garanteixi i desenvolupi els drets de les dones.
- Assolir una societat en què els homes i les dones siguin lliures per desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe.
- Garantir que es facin visibles, es valorin i potenciïn les tasques, aspiracions, experiències i necessitats dels dos sexes.

Així mateix, també s'han d'adoptar i actualitzar una sèrie de disposicions organitzatives per consolidar i incrementar l'eficàcia dels mecanismes de coordinació i cooperació previstos en aquest pla.

S'han de consolidar, al seu torn, els informes d'impacte de gènere, ja que són un instrument essencial per millorar la governança a favor de la igualtat. Regulats per la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, i la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques a Catalunya (art. 36.3 i art. 64.3, respectivament), la seva importància radica, entre altres factors, en l'obligatorietat de valorar els efectes que les normes poden tenir sobre les dones i els homes, considerant especialment les desigualtats i discriminacions per raó de sexe. El resultat que es pretén és que en el moment de la presa de decisions es compti amb un major nivell d'informació sobre

la realitat social, des d'una perspectiva de gènere, tant per part de qui elabora les propostes normatives, com per part de qui pren les decisions, ja que es facilita, d'aquesta manera, el treball dels poders públics a favor de la igualtat de dones i homes, i s'actua com a mecanisme preventiu davant la possibilitat que hi hagi mesures legislatives que produeixin efectes negatius de gènere i resultats contraris als objectius de les polítiques d'igualtat.

Els informes d'impacte de gènere han de constar entre el conjunt de documentació que s'ha d'incloure en l'expedient d'elaboració de disposicions de caràcter general. Tenint en compte la naturalesa i l'estratègia de treball dels informes d'impacte de gènere, es considera necessari establir els passos d'aquest tràmit, sense que això impliqui l'exercici de la potestat reglamentària:

#### **a. Òrgan competent per elaborar-lo**

L'elaboració dels informes d'impacte de gènere és competència de l'Institut Català de les Dones, adscrit al Departament de Benestar Social i Família.

#### **b. Procediment**

Per a l'elaboració dels informes d'impacte de gènere, l'Institut Català de les Dones ha de dur a terme les funcions següents:

1. La recepció del text de la disposició general del departament promotor de la iniciativa normativa.
2. L'informe ha d'analitzar l'impacte de gènere de la disposició projectada des d'un punt de vista formal (detectar l'ús androcèntric del llenguatge i la utilització de termes que comportin discriminacions per raó de gènere) i des d'un vessant material (valorar la incidència de les mesures proposades tenint en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en l'aplicació de la transversalització de gènere).
3. L'enviament de l'informe d'impacte de gènere al departament promotor perquè es valorin les propostes de modificació formulades, s'incorpori l'informe a l'expedient de tramitació i es posi en coneixement dels diferents departaments a través del tràmit d'audiència interdepartamental que es du a terme a través del fòrum del Servei d'Informació del Govern de l'Oficina del Govern del Departament de la Presidència (SIGOV).

Un altre mecanisme a tenir present és l'actual **cercador de normativa sobre els drets de les dones i d'accions de govern que incorporen la perspectiva de gènere**, actiu des del portal web de l'ICD:

*[http://www14.gencat.cat/icdones\\_accions\\_govern/AppJava/frontoffice.do?reqCode=init&set-locale=ca\\_ES](http://www14.gencat.cat/icdones_accions_govern/AppJava/frontoffice.do?reqCode=init&set-locale=ca_ES).*



## Quadre resum del desplegament normatiu

- Aprovar i desenvolupar normativa pròpia que consolidi la transversalitat de gènere i la projecció del principi d'igualtat entre dones i homes en el conjunt de les polítiques dels poders públics catalans.
- Potenciar la incorporació de les propostes i els informes d'impacte de gènere aporten a la normativa.

### 3.2.4. Canals d'informació i comunicació

La comunicació és imprescindible per facilitar la visualització de l'enfocament transversal de gènere i ajudar a ampliar el camp de visió de l'acció política, sobretot pel que fa als òrgans operatius, però sense contraposar els dos punts de vista, el transversal i l'operatiu, sinó integrant-los.

Per això cal establir canals d'informació que permetin la comunicació, la interlocució i la interrelació dels agents implicats en els diferents processos que suposa l'aplicació de la transversalitat de gènere.

Entre altres objectius els canals han de servir:

- com a eines d'informació i assessorament sobre com implantar la perspectiva de gènere (guies, eines metodològiques, protocols...);
- com a mecanismes de comunicació, sensibilització i visibilització del pla i de les polítiques de dones, i
- per crear espais per compartir recursos i iniciatives.

Els canals d'informació s'han de constituir pensant tant en la creació de canals de coordinació horitzontal com de comunicació entre els múltiples agents implicats, per facilitar la difusió i la producció de coneixement sobre polítiques de dones.

Els canals d'informació s'han de concretar en **espais en línia**:

- **Espai intern:** accessible a les persones designades de les diferents comissions. Aquest espai té una doble finalitat: d'una banda, legitimar un espai propi en línia de transversalitat de gènere a l'abast de les persones membres de les comissions, i, de l'altra, facilitar l'intercanvi d'informació i fonts de recursos i coneixements que, a la vegada, ajuden a visibilitzar la feina feta.

- **Espai extern:** accessible a tota la ciutadania amb l'objectiu de donar a conèixer i difondre materials tant metodològics com pedagògics, amb un apartat específic d'eines per a la transversalització de gènere i un altre espai concret destinat a sumar bones pràctiques en transversalització de gènere. En aquest sentit, l'ICD ha de tenir molt en compte la diversitat de canals comunicatius que s'utilitzen i l'ús diferenciat que homes i dones en fan.

#### Quadre resum de canals d'informació i difusió

- **Creació d'espais en línia:**
  - **Espai intern** accessible a les persones designades de les diferents comissions.
  - **Espai extern** accessible a tota la ciutadania per donar a conèixer i difondre materials metodològics i pedagògics i de bones pràctiques en transversalització de gènere.

### 3.2.5. Procediments de treball conjunt

La transversalització de gènere, com ja s'ha dit, comporta la transformació de la cultura de treball i, per tant, requereix l'establiment de noves formes de treball compartit i de procediments de gestió conjunta que facilitin la coordinació tant interdepartamental com intradepartamental.

Aquestes formes i procediments han d'estar basats en sistemes de relació i de coneixement que dotin l'organització d'una visió específica i especialitzada, i que la capacitin per a una millor adequació a la realitat. Els sistemes de relació s'han de configurar no sols en els canals formals establerts, sinó també en aquells espais informals de seguiment que no tenen el suport d'una estructura organitzativa. Els canals formals s'emmarquen en una estructura definida i regulada, fet que els fa més estables en el temps; els canals informals, per la seva banda, no gaudeixen d'aquesta estabilitat però proporcionen una flexibilització que permet contactar amb persones i unitats on els canals formals no aconsegueixen arribar.

Cal tenir en compte que és necessari establir nivells d'implicació variables adequats a cada òrgan operatiu i a la seva implicació en el treball transversal. No tots els departaments duen a terme actuacions amb la mateixa pertinença respecte al gènere i, per tant, no tots requereixen la mateixa formalització dels espais de relació i dels procediments de treball. El que sí esdevé imprescindible, però, és que en tots els departaments s'estableixin canals d'interlocució i grups de treball específics per disposar d'una comunicació fluida amb l'ICD i amb la resta de departaments i organismes implicats en el desplegament de polítiques de dones.

Es fa necessari, doncs, el foment de relacions en les quals el diàleg, la comprensió i l'empatia siguin presents; relacions que, si bé poden estar institucionalitzades, han de ser prou flexibles per no incórrer en una excessiva burocratització.

A més, per dotar tota l'organització de coneixement, és necessari definir els procediments adients per crear i compartir aquest coneixement, per capturar i utilitzar informació, per identificar barreres i possibilitats d'avenç, per fixar objectius i quantificar la política transversal, per definir estratègies i accions sectorials, i per analitzar els impactes i l'evolució de l'acció política executada.

Aquesta tasca de definir processos de treball ha d'estar liderada per l'ICD, amb la col·laboració dels membres de la Comissió Tècnica, i ha de ser compartida per totes les persones implicades en el procés de transversalització i de posada en marxa de polítiques de dones.

### 3.2.6. Seguiment i avaluació

L'avaluació de les polítiques públiques és una fase imprescindible del cicle de les polítiques que informa sobre els resultats de les actuacions i dels models de gestió en diferents nivells.

Fer un seguiment de les actuacions públiques i de les metodologies de treball per avaluar si s'estan incorporant criteris d'igualtat és essencial per definir en quin grau i de quina forma s'està duent a terme la transversalització de gènere. Proposar mecanismes de seguiment i avaluació en el marc del pla possibilita conèixer la integració de la perspectiva de gènere en el si de l'Administració, i retre'n comptes, alhora que facilita la correcció de possibles biaixos de gènere.

L'avaluació d'aquest Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015 requereix un alt grau de coordinació institucional i per això ha de quedar clar què és el que es pretén analitzar (objectius de l'avaluació), quan s'ha de fer (moment de l'avaluació) i com mesurar-ho (indicadors per a l'avaluació).

Els objectius de fer una avaluació del pla són:

- La valoració del grau de compliment del pla.
- La detecció de les debilitats i fortaleses de l'estratègia política.
- L'anàlisi i la revisió de les metodologies i els processos.
- La valoració de l'impacte sobre la igualtat de dones i homes.

Els moments de l'avaluació del pla seran dos:

- Al llarg del procés d'implementació: seguiment.
- Al final del període d'execució: avaluació final.

Ambdós moments tenen la mateixa finalitat: identificar els aspectes a millorar del pla per dotar-lo de més qualitat i efectivitat.

A fi de fer un seguiment i una avaluació efectius, tan important és plantejar eines que recullin la informació com identificar què és allò més rellevant que cal recollir i com s'ha de sistematitzar aquesta informació.

Es proposa, doncs, l'elaboració d'un informe anual de seguiment de transversalitat de gènere departamental. L'ICD serà receptor d'aquests informes anuals, que s'han d'elaborar en un termini i formats exigits, i confeccionarà un informe global amb la finalitat d'analitzar i avaluar els processos de treball i rendir comptes sobre la transversalitat de gènere i les polítiques de dones de Catalunya amb caràcter anual.

Aquests informes periòdics són l'instrument tècnic bàsic de seguiment del pla i han de complir un doble objectiu: d'una banda, han de servir per avaluar el compliment del principi d'igualtat entre dones i homes i l'avenç de la transversalitat de gènere en el conjunt de l'acció de Govern i, de l'altra, han d'esdevenir un dels vehicles d'informació al Parlament de Catalunya sobre el compliment d'aquest principi.

L'ICD és l'òrgan que té la competència d'elaborar aquest informe anual de seguiment de la transversalitat de gènere, i per elaborar-lo ha de dur a terme les funcions següents:

- Definició de la informació que cal recollir i la manera com fer-ho.
- Recepció de la informació dels departaments.
- Sistematització d'aquesta informació.
- Anàlisi i valoració de la informació recollida.
- Confecció de l'informe i presentació a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones perquè l'aprovi.

L'informe de seguiment de la transversalitat de gènere no s'ha de centrar en l'anàlisi quantitativa, sinó que ha d'anar acompanyat d'una valoració qualitativa i descriptiva sobre com s'està incorporant la transversalitat de gènere en els diferents àmbits competencials de la política pública.

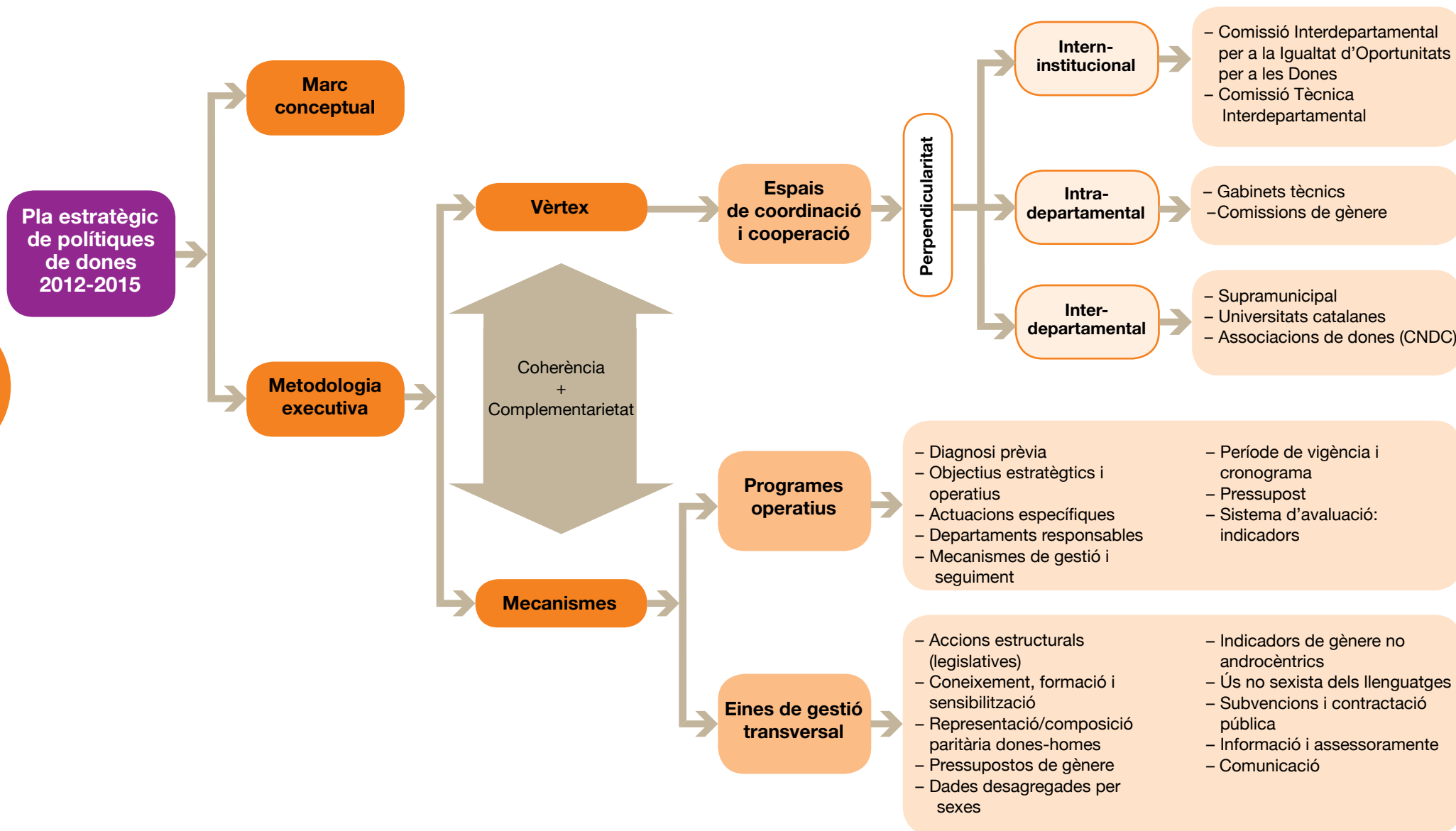
#### **Quadre resum de seguiment i avaluació**

- Informes anuals de seguiment de la transversalitat de gènere departamentals.
- Informe anual de seguiment de la transversalitat de gènere a l'Administració de la Generalitat.
- Elaboració d'una bateria d'indicadors de seguiment i avaluació de gènere.

**Taula 2. Resum dels mecanismes de treball transversal**

Resum dels mecanismes de treball transversal	
De coordinació	Coordinació interdepartamental per a la igualtat d'oportunitats
	Comissió Tècnica Interdepartamental de Seguiment del Pla
	Coordinació intradepartamental
	Coordinació interinstitucional
<b>- Generació i transferència de coneixement</b>	
<b>- Desplegament normatiu i regulatiu</b>	
<b>- Canals d'informació i comunicació</b>	
<b>- Procediments de treball conjunt</b>	
<b>- Seguiment i avaluació</b>	

Figura 9. Organització de les polítiques d'igualtat dona-home a la Generalitat de Catalunya



### 3.3. Programes operatius o sectorials

No hi ha cap espai o àmbit d'actuació polític neutre al gènere. Les polítiques públiques impacten en la vida de les dones i dels homes i, per tant, des d'aquest paradigma, totes les actuacions públiques, en tots els sectors i àmbits d'intervenció de tots els departaments i organismes que formen part de l'Administració de la Generalitat, han de vetllar perquè en la definició i el desplegament de les seves polítiques es contribueixi a avançar cap a una societat on la igualtat efectiva de dones i homes sigui possible.

A fi d'incorporar la transversalitat de gènere a tota l'acció de Govern, cal que els departaments de l'Administració de la Generalitat elaborin, implementin i avaluïn programes adreçats, mitjançant aquesta metodologia, a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes.

#### 3.3.1. Estructura de contingut dels programes operatius o sectorials

Des de l'inici del programa operatiu o sectorial, s'han d'assignar unes persones responsables que han de partir de la incorporació de la transversalitat de gènere en cadascuna de les fases del pla, és a dir, des del disseny fins a la implementació, el seguiment i l'avaluació final.

L'assumpció de responsabilitats és el primer pas per al disseny del programa operatiu o sectorial. Per tant, cal identificar les persones responsables (tant de l'àmbit polític com del tècnic) del pla. Les persones responsables han de disposar de coneixements i formació prèvia en perspectiva de gènere.

Els programes operatius o sectorials per a la igualtat efectiva de dones i homes han d'incloure l'estructura guia següent:

**Taula 3. Estructura de contingut dels programes operatius des de la perspectiva de gènere**

<b>Estructura de contingut dels programes operatius o sectorials des de la perspectiva de gènere</b>	
<b>Diagnòstic de gènere</b>	Elaborar una radiografia de gènere de l'àmbit concret d'actuació que visibilitzi la realitat de les dones i els homes afectats per la matèria específica sobre la qual es pretén actuar. La diagnosi de gènere té la finalitat de mostrar les desigualtats i discriminacions entre les dones i els homes, i és un element clau sobre el qual s'han de dissenyar objectius.
<b>Objectius estratègics i operatius</b>	És important assenyalar, de manera clara, els objectius generals i els específics que es pretenen assolir amb el pla operatiu o sectorial. També cal aclarir per què triem aquests objectius i deixar constància que aquests es dissenyen des de la perspectiva de gènere. Així, els objectius han de tenir en compte les diferents necessitats i els valors de les dones i avançar en la supressió de les desigualtats estructurals entre dones i homes.
<b>Pla d'actuacions</b>	Les actuacions han de donar resposta als objectius estratègics i operatius del programa des de la perspectiva de gènere. Per tant, han de donar compte de les accions previstes.
<b>Departaments responsables</b>	Determinar l'àrea o les àrees responsables del programa tant pel que fa a la implantació com al seguiment i l'avaluació final.
<b>Mecanismes de gestió i seguiment</b>	En els espais de coordinació intra i interdepartamentals, cal tenir en consideració quines eines de gestió s'estan emprant i de quina manera s'està fent el seguiment de la incorporació de la perspectiva de gènere.
<b>Període de vigència i cronograma per fases</b>	Estipular el període de vigència del pla i elaborar un cronograma on s'estipuli la previsió de la posada en marxa de les actuacions i accions previstes. Aquesta previsió serà molt important per periodificar les avaluacions intermèdies i finals.
<b>Indicadors</b>	Indicadors de diagnosi, seguiment i avaluació des de la perspectiva de gènere.
<b>Pressupost</b>	Elaboració del pressupost estimat.
<b>Sistema d'avaluació</b>	Definir el sistema d'avaluació i la seva temporalitat.

Finalment, des del punt de vista operatiu es proposen:

- a. Un **full de ruta per a l'elaboració de la diagnosi inicial de gènere**, amb la voluntat que faciliti la realització de la radiografia departamental.
- b. Una **relació d'elements per a la gestió transversal de gènere**, amb la finalitat que aquestes pautes de treball esdevinguin quotidianes.



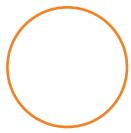
En altres paraules, la incorporació de la transversalització de gènere de manera concreta en la gestió diària del personal de la Generalitat.

**Taula 4. Full de ruta per a l'elaboració de la diagnosi de gènere**

Full de ruta per a l'elaboració de la diagnosi inicial de gènere dels departaments
• Recollida de dades desagregades per sexe
• Construcció d'indicadors de gènere
• Supervisió dels canals de comunicació
• Tractament de les dades
• Anàlisi de les dades
• Creació i/o seguiment de la Comissió Intradepartamental
• Elaboració de conclusions i propostes.

**Taula 5. Gestió transversal de gènere**

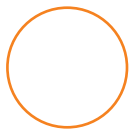
<b>Gestió transversal de gènere</b>	
<b>Accions estructurals (legislatives)</b>	Desenvolupar accions normatives que defineixin el marc d'actuació i obrin les portes a les reformes necessàries per consolidar la transversalitat de gènere en tots els àmbits d'actuació de les administracions.
<b>Coneixement, formació i sensibilització</b>	Crear i transmetre coneixement que permeti fer arribar a tots els departaments i les institucions la perspectiva de gènere i avançar en la transversalització.
<b>Representació/composició equilibrada dones-homes</b>	Potenciar la presència femenina en tots els àmbits per garantir la participació equilibrada de dones i homes en els espais de presa de decisions.
<b>Pressupostos de gènere</b>	Considerar les conseqüències i l'impacte per a dones i homes en l'elaboració de tots els pressupostos i en l'assignació i la distribució de recursos.
<b>Dades desagregades per sexes</b>	Recollir dades desagregades per sexe en tots els registres, informes o anàlisis, per disposar d'una informació que consideri l'impacte per a dones i homes de qualsevol actuació pública.
<b>Indicadors de gènere no androcèntrics</b>	Prendre consciència que el plantejament d'indicadors no és quelcom neutral i elaborar indicadors de gènere.
<b>Ús no sexista dels llenguatges</b>	Planificar i revisar tota la documentació que s'elabora, tant d'ús intern com extern, perquè es faci un ús no sexista del llenguatge.
<b>Subvencions i contractació pública</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en les subvencions i la contractació pública.
<b>Informació i assessorament</b>	Facilitar informació i assessorament per incorporar la perspectiva de gènere en tota acció i decisió del departament.
<b>Comunicació</b>	Tenir cura que la comunicació oral i l'escrita sempre incorporin la perspectiva de gènere i valorar l'impacte diferencial que pot tenir per a les dones i els homes a qui va adreçada.
<b>Participació i suport a organitzacions socials i de dones</b>	Sempre que sigui pertinent, en el desenvolupament dels programes o accions concrets, s'ha d'incloure la participació de les organitzacions de les dones, visibilitzar-les i donar suport a les accions que duguin a terme



## Bibliografia

- BRODY, Alyson. *Género y gobernanza, Informe general*. Brighton: Bridge/IDS, University of Sussex, 2009.
- BUSTELO, María. *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata, 2004. ISBN: 84-8319-190-3.
- GENSANA RIERA, M. Àngels. *Informe d'impacte de gènere*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2005. (Col·lecció Eines, 1) ISBN: 84-393-6797-X.
- IGOP. *Avaluació del Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011* (document intern). Barcelona: IGOP, 2011.
- *Informe de l'execució quantitativa. Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2012.
- *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des "bonnes pratiques". Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité*. Estrasburg: Direcció General de Drets Humans, Consell d'Europa, 2004.
- LODEN, Marilyn. *Feminine leadership, or how to succeed in business without being one of the boys*. Londres: Times Books, 1987. ISBN: 0812912403.
- LOMBARDO, Emanuela. "El *mainstreaming* de género en la Unión Europea". *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, 2003.
- LOMBARDO, Emanuela. "Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-making Process". *Social Politics*, 12(3), 2005.
- *Manual of gender mainstreaming, social inclusions and social protection policies*. Luxemburg: Direcció General de Treball, Assumptes Socials i Igualtat d'Oportunitats, Comissió Europea, 2008. ISBN: 978-92-79-09266-4.
- "Mujeres y hombres en España 2011". Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 2012.
- OXAAL, Zoÿ; BADEN, Sally. *Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy. Briefing prepared for the Swedish International Development Cooperation Agency with Sally Baden*. Brighton: Bridge/IDS, University of Sussex, 1997. ISBN: 1 85864 175 6.
- *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2006. ISBN: 84-393-7042-3.

- *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2008. ISBN: 9788439378846.
- PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal; RUBERY, Jill. "Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries". *Industrial Relations Journal*, 33:5, 2007.
- RIGAT-PFLAUM, María. "Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género". *Nueva Sociedad*, 28, 2008.
- SERRA, Albert. "La gestión transversal. Expectativas y resultados". *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 32, 2005.
- SERRA, Albert. "La transversalitat en la gestió de polítiques públiques". Barcelona: Diputació de Barcelona, 2004.



## Annex 1. Legislació en matèria d'igualtat i drets de les dones

### 1. Marc internacional

#### Igualtat

- Carta de les Nacions Unides (1945), que prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals del Consell d'Europa: article 14 (1950).
- Carta social europea (1961).
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona de les Nacions Unides (1967).
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) (1979).
- Protocol addicional a la Carta social europea (1988).
- Conferència de Drets de Viena (1993), que proclama que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals.
- Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing (PAB), adoptada pels governs en la Quarta Conferència Mundial de la Dona de 1995, document que estableix els compromisos dels governs per augmentar els drets de les dones.
- Protocol facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en la Resolució A/54/4 de 6 d'octubre de 1999.
- Informe del Comitè Especial Plenari del 23è període extraordinari de sessions de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'avaluació dels progressos de la PAB (2000) (Beijing +5).
- Principis per a l'apoderament de la dona. La igualtat és un bon negoci. Iniciativa conjunta del Fons de desenvolupament de les Nacions Unides per a la dona (UNIFEM) i del Pacte mundial de les Nacions Unides (2004).

- Informe de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona sobre el 49è període de sessions (2005) (Beijing +10).
- Informe de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona sobre el 54è període de sessions (2010) (Beijing +15).
- Declaració del mil·lenni i els Objectius de desenvolupament del mil·lenni (2000), que fixen una sèrie d'objectius i metes mesurables amb un termini de temps fixat per al 2015 per promoure la igualtat de gènere.

### **Estadístiques**

- Recomanació general núm. 9 (8è període de sessions, 1989) del Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona sobre estadístiques relatives a la condició de la dona.

### **Llenguatge**

- Resolució 14.1 (1987) aprovada per la Conferència General de l'Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO) en la seva 2a reunió, apartat 1, paràgraf 2, en què s'insta a evitar l'ús de terminologia referent només a un sexe.
- Resolució 109 (1989) aprovada per la Conferència General de la UNESCO en la seva 25a reunió, paràgraf 3, en què es proposa seguir elaborant directrius a favor del llenguatge no sexista.
- Recomanació núm. R (90) 4, del Consell d'Europa, sobre eliminació del sexisme en el llenguatge, adoptada pel Comitè de Ministres el 21 de febrer de 1990.

### **Local**

- Declaració mundial de la Unió Internacional d'Autoritats Locals (IULA) sobre les dones en el govern local (1998).
- Carta europea per la igualtat de dones i homes a la vida local, del Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus associats (2005-2006).

### **Paritat**

- Recomanació Rec (2003) 3 del Comitè de Ministres als estats membres sobre participació equilibrada de les dones i dels homes en els processos de presa de decisions en els àmbits polítics i públics.

## Conferències sectorials del Consell d'Europa

- Primera Conferència, Estrasburg 1986. Polítiques i estratègies per aconseguir la igualtat en la vida política i en els processos de decisió.
- Segona Conferència, Viena 1989. Polítiques per accelerar la consecució de la igualtat real entre dones i homes.
- Tercera Conferència, Roma 1993. Polítiques per combatre la violència contra les dones.
- Quarta Conferència, Istanbul 1997. La igualtat entre dones i homes, com a criteri fonamental de la democràcia.
- Cinquena Conferència, Skopje 2003. Paper de les dones i els homes en la prevenció de conflictes, construcció de la pau i els processos democràtics després dels conflictes.
- Sisena Conferència, Estocolm 2006. Drets humans i desafiaments econòmics a Europa.
- Setena Conferència, Bakú, 2010. Salvar la distància entre la igualtat *de iure* i la igualtat *de facto* per aconseguir la igualtat real.

## 2. Legislació de la Unió Europea

- Tractat de funcionament de la Unió Europea (en la versió consolidada publicada al DOUE C/83, de 30 de març de 2010).
- Tractat de la Unió Europea (en la versió consolidada publicada al DOUE C/83, de 30 de març de 2010).
- Carta dels drets fonamentals de la UE (2000, i amb vigència des de 2010): article 23.
- Recomanació 84/635/CEE de Consell, de 13 de desembre de 1984, relativa a la promoció d'accions positives a favor de la dona.
- Comunicació de la Comissió, de 21 de febrer de 1996, titulada Integrar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries COM (1996) 67.
- Recomanació 96/694/CE del Consell, de 2 de desembre de 1996, relativa a la participació equilibrada de les dones i dels homes en els processos de presa de decisions.
- Decisió 2000/407/CE de la Comissió, de 19 de juny, relativa a l'equilibri entre homes i dones en els comitès i grups d'experts creats per la Comissió.
- Reglament (CE) núm. 1083/2006 del Consell, d'11 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions generals relatives al Fons europeu de desenvolupament regional, el Fons social europeu i el Fons de cohesió, i es deroga el Reglament (CE) núm. 1260/1999. Articles 11 i 16.

- Decisió núm. 779/2007/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny, pel qual s'estableix, per al període 2007-2013, el programa Daphne III per prevenir i combatre la violència exercida sobre la infància, la joventut i les dones, i protegir les víctimes i els grups de risc, integrats en el programa general "Drets fonamentals i justícia".
- Decisió núm. 1578/2007/CE del Parlament Europeu i del Consell, d'11 de desembre de 2007, relativa al programa estadístic comunitari 2008-2012, en què s'estableix que les estadístiques es recolliran desglossades per sexe.
- Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, aprovat per la decisió Grup d'Alt Nivell sobre Igualtat de Gènere i Diversitat de 13 de febrer de 2008.
- Decisió 2008/590/CE, de 16 de juny, relativa a la creació d'un comitè consultiu per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015. (COM (2010) 491 final).
- Comunicació de la Comissió de 5 de març de 2010, titulada Un compromís reforçat a favor de la igualtat entre dones i homes. Una Carta de la Dona (...) (COM (2010) 78).
- Conclusions del Consell de 17 de juny de 2010 relatives a l'adopció de l'Europa 2020, una estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador.
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020).
- Resolució del Parlament Europeu, de 13 de març de 2012, sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea 2011.

### 3. Legislació de l'Estat espanyol

- Constitució espanyola (1978).
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. Disposició addicional tretzena de la implantació de la perspectiva de gènere.
- Instrument de ratificació del Protocol núm. 12 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals.



#### 4. Legislació de Catalunya

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006).
- Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.
- Llei 11/2005, de 7 de juliol, per la qual l'Institut Català de la Dona passa a denominar-se Institut Català de les Dones.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern: article 36.3, que estableix que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere que avaluï la incorporació de la perspectiva d'igualtat de gènere a la norma.
- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, que estableix que els projectes de disposicions reglamentàries han d'anar acompanyats d'una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures que contingui un informe d'impacte de gènere (64.3d).
- Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada (DOGC 3660, de 19 de juny).
- Decret 460/2004, de 28 de desembre, del Consell Nacional de Dones de Catalunya i de creació de les assemblees territorials de dones de Catalunya (DOGC núm. 4291).
- Decret 60/2010, d'11 de maig, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista (DOGC núm.5628).
- Resolució ASC/437/2007, de 5 de febrer, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i al desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes.

#### 5. Institut Català de les Dones

L'ICD disposa d'un cercador que permet buscar normativa sobre els drets de les dones i accions de govern que incorporen la perspectiva de gènere i de les dones:

[http://www14.gencat.cat/icdones\\_accions\\_govern/AppJava/frontoffice.do?reqCode=init&setlocale=ca\\_ES](http://www14.gencat.cat/icdones_accions_govern/AppJava/frontoffice.do?reqCode=init&setlocale=ca_ES).

## Annex 2. Relació de taules, gràfics i figures

### Relació de taules

• Taula 1. Breu descripció dels valors inherents al Pla estratègic de polítiques de dones	29
• Taula 2. Resum dels mecanismes de treball transversal	67
• Taula 3. Estructura de contingut dels programes operatius des de la perspectiva de gènere	70
• Taula 4. Full de ruta per l'elaboració de la diagnosi de gènere	71
• Taula 5. Gestió transversal de gènere	72

### Relació de gràfics

• Gràfic 1. Evolució anual del grau d'execució de les mesures del Pla de polítiques de dones 2008-2011	21
• Gràfic 2. Percentatge d'execució de les actuacions del pla per tipologies	22

### Relació de figures

• Figura. 1. Evolució del concepte central en els plans d'igualtat a Catalunya	16
• Figura 2. Valors inherents al Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015	28
• Figura 3. Aplicació de l'estratègia dual	46
• Figura 4. Àmbits d'intervenció de la transversalització de gènere	46
• Figura 5. Requisits bàsics per a la incorporació de la transversalitat de gènere	48
• Figura 6. Vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere	51
• Figura 7. Nivells de desplegament de la transversalitat	53
• Figura 8. Mecanismes de coordinació i cooperació institucional	58
• Figura 9. Organització de les polítiques d'igualtat dona-home a la Generalitat de Catalunya	68