



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

**Pla estratègic de polítiques de
dones del Govern de la
Generalitat 2012-2015**

Octubre, 2012

Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya 2012-2015

Procés participatiu:

- Comissió interdepartamental per a la igualtat d'oportunitats per a les dones i Comissió Tècnica
- Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC)
- Entitats municipalistes
- Comissió d'expertes

Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya 2012-2015

Estructura del Pla:

- Introducció
- 1 Antecedents i marc normatiu de referència
- 2 Paradigma conceptual
- 3 Metodologia executiva
- Annex 1. Legislació en matèria d'igualtat i drets de les dones

1 Antecedents i marc normatiu de referència

Estructura:

1. Antecedents i marc normatiu de referència.

1.1 Marc normatiu

1.2. Antecedents: 25 anys de polítiques de dones a Catalunya

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

1 Antecedents i marc normatiu de referència

1.1 Marc normatiu

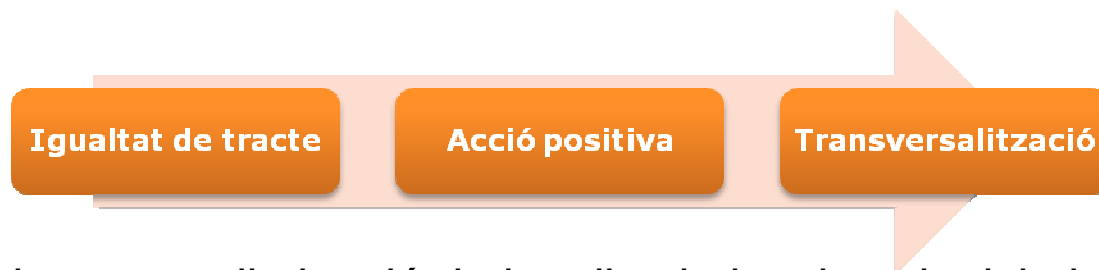
Breu recorregut a través de les diverses normatives, que es completa amb l'Annex 1 Legislació en matèria d'igualtat i drets de les dones

Normatives a nivell:

- **Internacional**
- **Europeu**
- **Estatal**
- **Autonòmic**

1 Antecedents i marc normatiu de referència

Evolució dels plans desenvolupats fins ara:



1. Igualtat de tracte: eliminació de les discriminacions legislatives.
2. Accions positives: mesures específiques, de caràcter temporal, per garantir la participació equilibrada de les dones en tots els àmbits.
3. Transversalitat: organització (reorganització), millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, de manera que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes, pels actors involucrats en l'adopció de mesures polítiques (Consell d'Europa).

1 Antecedents i marc normatiu de referència

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

Avaluació i seguiment general:

- Grau d'execució assolit: 80% de les actuacions.
- Repartiment equilibrat de l'execució entre tots els Eixos del Pla.

Avaluació dels mecanismes de transversalitat:

- Valoració positiva dels mecanismes de transversalitat: de coordinació i estructuració, de seguiment, econòmics, de formació, normatius i regulatius i de participació.

Conclusió: necessitat de mantenir, ampliar i consolidar l'aposta per la transversalitat.

2 Paradigma conceptual

Estructura:

2.1 Missió

2.2 Visió

2.3 Valors inherents al VII Pla

2.4. Principis orientadors

2.4.1. Governança

2.4.2. Participació

2.5. Estratègies

2.5.1. Apoderament

2.5.2. Transversalitat de gènere

2.6 Objectius estratègics

2 Paradigma conceptual

2. 1. Missió

La missió del **Pla estratègic de polítiques de dones, 2012-2015** és fomentar i contribuir a fer efectiu el principi d'eficàcia en totes les polítiques i actuacions del Govern de la Generalitat, mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones, per tal d'assolir, com a país, la igualtat efectiva de dones i homes i prevenir i actuar contra la violència masclista i aconseguir avenços en la seva eradicació definitiva.

2 Paradigma conceptual

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**.

No hi ha cap esfera ni cap estructura social que sigui neutral al gènere. Tot àmbit social i polític és susceptible de ser **analitzat i transformat des d'una perspectiva de gènere**.

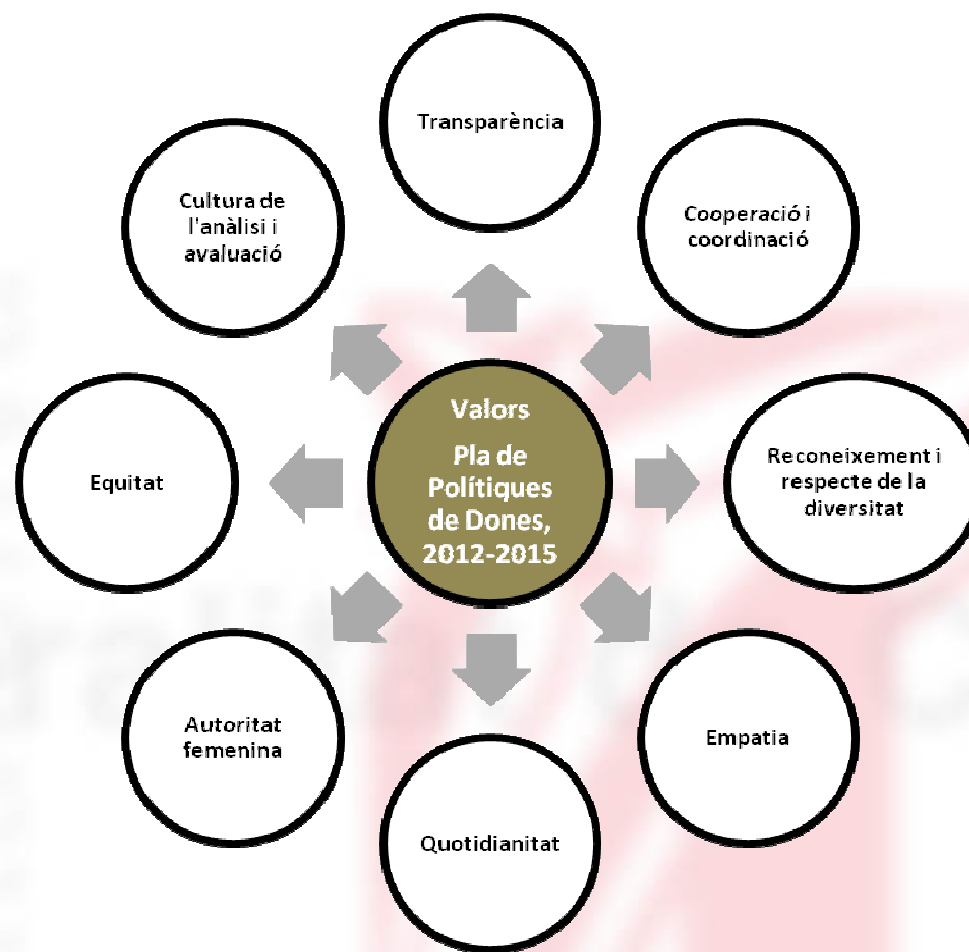
2 Paradigma conceptual

Compromís de l' ICD:

- **Consolidar les polítiques de dones com a prioritàries i necessàries per a l'eficàcia de l'acció pública**
- **Escoltar i recollir la veu de les dones**
- **Desplegar les metodologies necessàries perquè la transversalització de gènere impregni totes les administracions públiques**
- **Consolidar l'espai de reconeixement de les polítiques de dones a l'agenda política**
- **Avançar en l'eradicació de la violència masclista i promoure nous models de masculinitats i feminitats**

2 Paradigma conceptual

2.3 Valors



2 Paradigma conceptual

2.4 Principis orientadors

Que incorporin els sabers, valors i prioritats de les dones en una nova arquitectura institucional:

- **Governança:** per a un model de gestió pública que reconegui la diversitat com a riquesa, que introdueixi elements de relació i diàleg per tal que les diferències no esdevinguin desigualtats i faci possible construir i articular una visió compartida.
- **Participació:** per a 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 social.

2 Paradigma conceptual

2.5 Estratègies

- **Apoderament:** per a l'accés i la participació de les dones en tots els llocs de decisió (discussió, diàleg, relació, coordinació,...) i per posar en valor i promoure el talent femení.
- **Transversalitat:** metodologia de treball que posa de manifest la necessitat de modificar la cultura de treball, el disseny organitzatiu i la gestió relacional de les administracions públiques, incorporant la perspectiva de gènere.

2 Paradigma conceptual

2.6 Objectius estratègics

1. Augmentar les accions encaminades a aconseguir la **plena igualtat entre dones i homes** en tots els àmbits i en tots els sectors.
2. **Incrementar el valor i la visibilització de l'emprenedoria, la carrera professional i el talent femení** en el mercat de treball.
3. **Millorar les eines de coordinació i cooperació** en l'àmbit de la promoció de la igualtat entre dones i homes.
4. Millorar els mecanismes **per prevenir, detectar i eradicar la violència masclista**.

3 Metodologia executiva

Estructura:

3.1 Vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere.

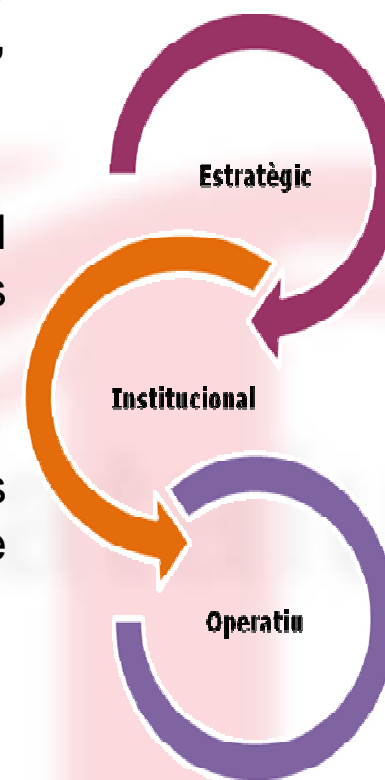
3.2 Mecanismes de treball transversal.

3.3 Programes operatius o sectorials.

3 Metodologia executiva

La transversalitat de gènere incideix en 3 àmbits:

- **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, desenvolupament i avaluació de la política pública.
- **Àmbit institucional:** Instaurar la perspectiva de gènere en el funcionament i les pràctiques de les pròpies organitzacions i dels departaments.
- **Àmbit operatiu:** Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments i programes de desplegament i de gestió tècnica de les polítiques sectorials.



3 Metodologia executiva

Requisits bàsics per a la incorporació de la transversalitat de gènere:



3 Metodologia executiva

3.1 Vèrtex estratègic per a la transversalització de gènere:

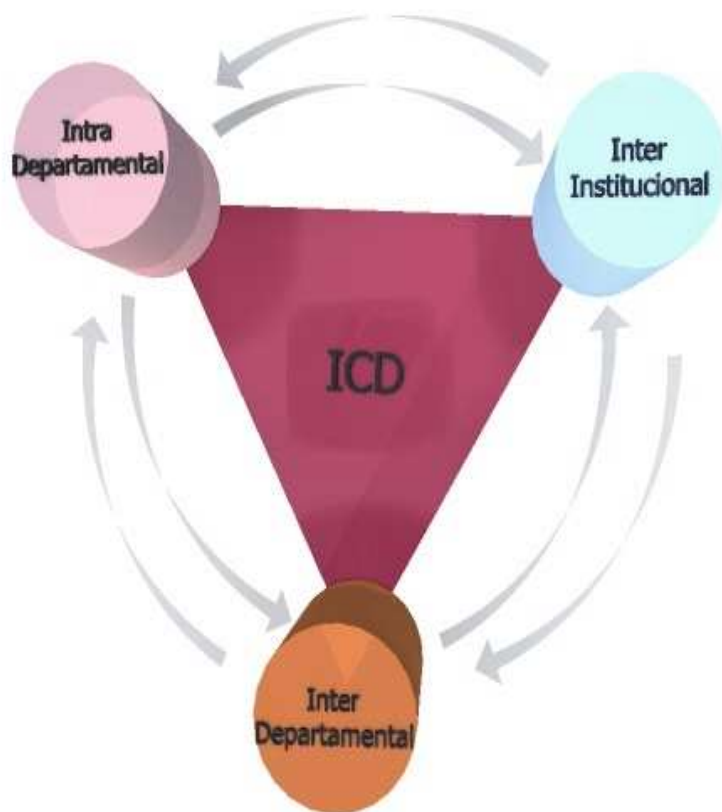
- Estructura organitzativa i relacional de coordinació i cooperació per a l'enfortiment i la visibilització de la transversalització de gènere.
- Relacions de coordinació horitzontal i rol de lideratge i dinamització i de l'ICD.

Integrat per tres espais relacionals:

- Relacions **Interdepartamentals**
- Relacions **Intradepartamentals**
- Relacions **Interinstitucionals**

3 Metodologia executiva

3.1 Vèrtex estratègic per a la consolidació de la transversalitat de gènere



- L'ICD com a òrgan transversal, se situa en la base on prima la horizontalitat i assumeix el lideratge.

Totes les columnes es *miren* perquè es treballa de manera coordinada i cap a un objectiu comú.

Es trenquen les línies paral·leles de treball per fomentar la col·laboració i aconseguir un efecte multiplicador a nivell institucional i social de les polítiques de gènere.

3 Metodologia executiva

3.1 Vèrtex estratègic per a la consolidació de la transversalitat de gènere

- Permet articular respostes a situacions o fets imprevistos i facilitar una cultura de treball amb espais de diàleg compartits.
- Integrat per espais de diàleg específics, dinàmics i generadors de coneixement consensuat.

3 Metodologia executiva

3.2 Mecanismes de treball transversal:

- Mecanismes de coordinació i cooperació
- Generació i transferència de coneixement
- Desplegament normatiu
- Canals d'informació i comunicació
- Procediments de treball conjunt
- Seguiment i avaluació

3 Metodologia executiva

Mecanismes de treball transversal:

Mecanismes de coordinació i cooperació

Coordinació Interdepartamental

Coordinació Intra departamental

Cooperació Interinstitucional

CIIOD

Comissió tècnica de seguiment del Pla

Gabinets tècnics

Comissions de Gènere

Supra municipals

Universitats catalanes

Consell Nacional de Dones Catalunya

Espais de diàleg funcionals a la contingència

3 Metodologia executives

Generació i transferència de coneixement:

- Diagnosi de les necessitats formatives.
- Formació estructurada en tres nivells:
 - bàsica i introductòria.
 - d'aprofundiment i especialitzada
 - estratègica i de lideratge en femení.
- Reconeixement funcional i trajectòria acadèmica i professional

3 Metodologia executiva

Desplegament normatiu

- Aprovar i desenvolupar normativa pròpia que consolidi la transversalitat de gènere i la projecció del principi d'igualtat entre dones i homes al conjunt de les polítiques dels poders públics catalans (Llei d'igualtat)
- Potenciar la incorporació de les propostes que aporten a la normativa els Informes d'Impacte de Gènere.
- Difondre i mantenir actualitzada la Base de dades de normativa de gènere.

3 Metodologia executiva

Canals d'informació i comunicació:

- Com a eines d'informació i assessorament
- Com a mecanismes de sensibilització i visibilització
- Com a espais on compartir recursos i iniciatives

3 Metodologia executiva

Procediments de treball conjunt:

Basats en sistemes de relació i de coneixement que dotin l'organització d'una visió especialitzada.

Formes de treball conjuntes que facilitin la coordinació.

Procediments de treball basats en els canals formals establerts i en espais informals de seguiment.

3 Metodologia executiva

Seguiment i avaluació:

1. Informe anual de seguiment de la transversalitat de gènere departamental
2. Informe anual de seguiment de la transversalitat de gènere a l'Administració de la Generalitat
3. Elaboració d'una bateria d'indicadors de seguiment i avaluació

3 Metodologia executiva

3.3 Programes operatius

Els organismes institucionals amb competències a nivell sectorial i territorial, han d'elaborar i implementar programes operatius d'actuació encaminats a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes en el seu àmbit d'intervenció.

Coherència entre el Pla estratègic de polítiques de dones i els programes operatius.

3 Metodologia executiva

3.3.1 Estructura Programes operatius

• Diagnòstic de gènere
• Objectius estratègics i operatius
• Pla d'actuacions
• Departaments responsables
• Mecanismes de gestió i seguiment
• Període de vigència i cronograma per fases
• Indicadors
• Pressupost
• Sistema d'avaluació



**Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones**

**Pla estratègic de polítiques de
dones del Govern de la
Generalitat 2012-2015**

Octubre, 2012