

Índice

Introducción	- 2 -
1. Antecedentes y marco normativo de referencia	- 5 -
1.1. Marco normativo	- 5 -
1.2. Antecedentes: 25 años de políticas de mujeres en Cataluña	- 13 -
1.2.1. Evolución de los planes de igualdad de mujeres y hombres en Cataluña del Gobierno de la Generalidad de Cataluña, 1989-2015	- 16 -
1.3. Evaluación interna y externa del Plan de políticas de mujeres 2008-2011 ..	- 21 -
2. Paradigma conceptual	- 24 -
2.1. Misión	- 24 -
2.2. Visión	- 25 -
2.3. Valores	- 28 -
2.4. Principios orientadores	- 31 -
2.4.1. Gobernanza	- 31 -
2.4.2. Participación	- 32 -
2.5. Estrategias	- 35 -
2.5.1. Empoderamiento	- 35 -
2.5.2. Transversalidad de género	- 38 -
2.6. Objetivos	- 43 -
3. Metodología ejecutiva	- 45 -
3.1. Vértice estratégico para la transversalización de género	- 46 -
3.2. Mecanismos de trabajo transversal	- 53 -
3.2.1. Mecanismos de coordinación y cooperación	- 54 -
3.2.2. Generación y transferencia de conocimientos.....	- 59 -
3.2.3. Despliegue normativo y regulativo	- 61 -
3.2.4. Canales de información y comunicación	- 63 -
3.2.5. Procedimientos de trabajo conjunto	- 64 -
3.2.6. Seguimiento y evaluación	- 65 -
3.3. Programas operativos o sectoriales	- 69 -
3.3.1. Estructura de contenido de los programas operativos o sectoriales ..	- 69 -
Bibliografía	- 72 -
Anexo	- 74 -
Anexo 1: Legislación en materia de igualdad y derechos de las mujeres	- 74 -
Anexo 2: Relación de tablas, gráficos y figuras	- 79 -



Introducción

El concepto de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando y ampliando su significado a lo largo de la historia. Originariamente desde los estamentos europeos se hablaba, y a día de hoy todavía se habla, de igualdad de trato y de oportunidades. Esta visión presenta, sin embargo, algunas carencias, dado que no tiene en cuenta el carácter estructural de la desigualdad de género, sino que incorpora únicamente una visión individualista de la igualdad y parte de la idea de que las mujeres sólo necesitan tener los mismos derechos que los hombres y las oportunidades adecuadas para desarrollar todas sus capacidades dentro del modelo social existente.

Durante los últimos años, el concepto de igualdad ha sido analizado y reinterpretado, de manera que ha quedado configurado por una definición mucho más amplia que aglutina tanto la óptica subjetiva como la visión estructural y le confiere un carácter multidimensional. Ahora hablamos de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incluye las dimensiones siguientes:

1. **Igualdad formal**, entendida como afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa.
2. **Igualdad de trato**, entendida como ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo.
3. **Igualdad de oportunidades**, entendida como compensación de las desigualdades existentes en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres.
4. **Equidad de género**, entendida como valoración y tomada en consideración de la diversidad y las diferencias entre mujeres y hombres.

Esta visión de igualdad requiere un abordaje político estratégico que tenga en cuenta el carácter multidimensional y estructural y que haga posible llevar a cabo las transformaciones necesarias para construir una sociedad más justa e igualitaria. Por esto este Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015 presenta una configuración innovadora, tanto respecto a la estructura como respecto al contenido, y pretende abordar la igualdad desde todas las dimensiones, trazar las líneas estratégicas sobre las cuales esta igualdad pueda ser llevada a la práctica y establecer los cambios estructurales y organizativos necesarios para que toda la acción política asimile y haga suyo este concepto.

A pesar de los avances conseguidos por las mujeres en el último siglo, las instituciones no reflejan todavía la totalidad de las preocupaciones y los valores femeninos.

en nuestro país. Éste es el VII Plan de políticas de mujeres que pone en marcha el Gobierno de la Generalidad de Cataluña y lidera y coordina el Instituto Catalán de las Mujeres. Contamos, pues, con un bagaje y un conocimiento que nos permiten ir un poco más allá y hacer un avance importante en el proceso de transversalización de género de la política pública. Así, este nuevo Plan no es un plan del QUÉ sino un plan del COMO. Es un plan del COMO porque avanzar en la transversalidad de género significa, actualmente, apostar por la cultura de trabajo de la Administración como principal herramienta para la incorporación de la perspectiva de género.

Sabemos que esta apuesta estratégica y también metodológica modifica planteamientos operativos y también dinámicas de relación y de trabajo, y sabemos que en este punto hay que trabajar muy especialmente para construir un escenario conjunto. Tenemos el convencimiento, sin embargo, de que a partir de este nuevo modelo podremos conseguir avances en el camino que nos hemos trazado para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, especialmente, un país donde las mujeres puedan vivir libres de violencia machista.

1.1. Marco normativo

El principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ido evolucionando a lo largo de las últimas décadas. Esta evolución queda reflejada en diferentes disposiciones adoptadas a nivel tanto internacional y europeo como estatal y catalán.

El principio de igualdad de mujeres y hombres se incorpora a la esfera de los derechos humanos y fundamentales de diferentes ordenamientos jurídicos para convertirse en un pilar básico de las sociedades democráticas modernas. Sin embargo, el reconocimiento de este principio desde la doctrina jurídica no implica la erradicación de las discriminaciones entre mujeres y hombres.

La elaboración de un breve recorrido a través de las diversas normativas, tanto supranacionales como estatales y autonómicas, pretende sintetizar de qué manera el principio de igualdad de mujeres y hombres ha pasado de un reconocimiento estrictamente formal, que tiene un resultado insuficiente porque no incide en la desigualdad social, a la incorporación del principio de transversalización, que representa un avance importante en el reconocimiento implícito de los derechos de las mujeres, ya que implica el reconocimiento de la masculinidad del ordenamiento jurídico y de las políticas públicas, y fundamenta una revisión global de los derechos desde el concepto de género (Gensana, 2005).

Internacional

La inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional viene marcada por la **Carta de las Naciones Unidas del año 1945**, en la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo y se eleva, así, el principio de igualdad entre mujeres y hombres a la esfera de los Derechos Humanos.

Posteriormente, el año 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer**. La Declaración establece, en el artículo 1, que la discriminación contra la mujer es injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Esta Declaración es precursora de la **Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, del año 1979, la cual entra en vigor en forma de tratado internacional en 1981. La Convención supone, además de una declaración internacional de derechos para la mujer, el establecimiento de la idea de que los estados tienen que garantizar el disfrute de estos derechos y establecer las medidas necesarias para alcanzarlos. Hay

que destacar, también, que es en este instrumento jurídico donde se proporciona por primera vez una definición de discriminación contra la mujer.

La **Conferencia de Derechos de Viena** es también destacable en esta primera etapa de establecimiento del principio de la igualdad entre mujeres y hombres como derecho humano. Esta conferencia proclamó, el año 1993, que los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte integral de los Derechos Humanos universales y subrayó la importancia de las tareas destinadas a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada.

A finales de la década de los ochenta se sitúa un importante punto de inflexión en la evolución jurídica del principio de igualdad con la introducción del concepto del *mainstreaming*, por parte de la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, el año 1987**. Este nuevo enfoque asume que la integración de la perspectiva de género tiene que ser una estrategia gradual, que se inserte en todas las fases del proceso completo de adopción de las decisiones públicas y que implique todos los niveles, agentes y actores involucrados. A través de este enfoque, se pretende precisamente que las políticas de igualdad tengan una incidencia real en la sociedad mediante el impacto coordinado de toda la actuación de los poderes públicos.

Sin embargo, será en la **IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995)** donde el *gender mainstreaming* se posicionará en la agenda internacional. A través de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se introduce la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como factor clave para construir las sociedades del siglo XXI. En la IV Conferencia se pide a los gobiernos, de manera explícita, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas con la voluntad de analizar las consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones. La asunción de la estrategia de la transversalización de la perspectiva de género permitirá la promoción de la igualdad de género a través de la combinación de medidas e instrumentos legislativos y acciones concretas que se refuercen mutuamente.

Desde la IV Conferencia Mundial de la Mujer del año 1995, se han celebrado tres revisiones para identificar los progresos y obstáculos de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Cinco años después de la IV Conferencia, se realiza, en Nueva York, la primera revisión de los progresos alcanzados, en la 23.^a sesión especial de la Asamblea General (Beijing +5), en la cual se ponen de relieve los principales obstáculos y problemas persistentes, así como las prácticas aconsejables para alcanzar los objetivos. Posteriormente, también en Nueva York, se han llevado a cabo dos revisiones más (Beijing +10 y Beijing +15), que han revisado de nuevo los progresos y han servido para reafirmar el compromiso de los estados miembros.

Dentro del ámbito internacional, también es importante hacer mención de la regulación proveniente del Consejo de Europa. Ya en 1950, en Roma, este organismo aprueba el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales**, que en el artículo 14 establece que todos los derechos y libertades del Convenio se tienen que asegurar sin ningún tipo de discriminación,

incluyendo la discriminación por razón de sexo. El año 2000, además, se añade al Convenio el Protocolo número 12, que incorpora la prohibición general de discriminación en la aplicación de cualquier derecho reconocido legalmente, no tan sólo de aquellos derechos reconocidos en el Convenio.

El mismo Consejo de Europa, el año 1961, adopta la **Carta Social Europea**, la cual complementa el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** en la garantía de los derechos sociales y económicos. La Carta reconoce el derecho de las personas trabajadoras de ambos sexos a una remuneración igual y hace referencia, también, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. El Protocolo Adicional de 1988, a su vez, incluye el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato respecto del trabajo y la carrera profesional, sin discriminaciones por razón de sexo. Por último, la Carta Social Europea de 1996, que reemplaza la de 1961, prohíbe directamente o indirectamente la discriminación por razón de sexo, y ofrece una especial protección en caso de embarazo y maternidad.

Finalmente, con respecto al Consejo de Europa, hay que destacar la **Recomendación R(98) 14 del Comité de Ministros a los estados miembros sobre transversalidad del principio de igualdad**, en la cual se recomienda a los estados miembros que animen a los y las responsables de la toma de decisiones a crear un entorno propicio al *mainstreaming* de género y a facilitar las condiciones para la aplicación en el sector público. Hay que destacar, asimismo, que desde el año 1986, el Consejo de Europa ha llevado a cabo Conferencias Ministeriales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.¹

Para finalizar con el ámbito internacional, hay que tener en cuenta aquellas normativas que, provenientes de organismos internacionales, van dirigidas a los gobiernos locales. En este sentido, hay que destacar la **Declaración Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA)** sobre las mujeres en el gobierno local, del año 1998, que da importancia en el ámbito local en la consecución de la igualdad de género. En la misma línea, encontramos la **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local**, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados en el periodo 2005-2006. La Carta invita a todas las asociaciones locales y regionales de Europa a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y a aplicar en sus territorios los compromisos definidos en el documento.

Unión Europea

El marco normativo de la Unión Europea (UE) ha venido marcado por la evolución del ordenamiento jurídico internacional. El principio de igualdad entre mujeres y hombres ha estado presente en los diferentes tratados de la UE, los cuales han ido recogiendo y madurando su compromiso hacia las políticas de género.

¹ En el anexo 1 quedan recogidas las siete conferencias ministeriales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el **Tratado de Roma el año 1957**, en la medida en que reconoce el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo (artículo 114, antiguo artículo 119). El **Tratado de Amsterdam (1999)** avanza en la asunción del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UE, sobre todo con respecto a la igualdad de trato entre los trabajadores y las trabajadoras, la cual se constituye como un derecho fundamental. Además, apunta al principio de la transversalización de género en la medida en que todas las acciones de la política pública se subordinan al objetivo de eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres. El año 2001, con el **Tratado de Niza**, no sólo se establece la igualdad como un derecho, sino que ya se reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, el **Tratado de la Unión Europea** convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros tienen que respetar y garantizar a la hora de establecer requisitos para nuevas incorporaciones de estados (artículo 2). Al mismo tiempo, en el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Para definir la estructura institucional básica de la UE, hay que hacer referencia no sólo al TUE, sino también al **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**. El TFUE introduce el principio de igualdad en diversas partes de su articulado: en el artículo 8 (antiguo artículo 3 del TCE), establece que la UE tiene el objetivo de eliminar todas las desigualdades entre mujeres y hombres en todas sus acciones. En el artículo 10, además, dispone que la UE tiene que tratar de luchar contra toda discriminación (incluyendo la discriminación por razón de sexo) en la definición y la ejecución de sus políticas y acciones. El artículo 19 (antiguo 13), por su parte, introduce una disposición para combatir todas las formas de discriminación, mientras que los artículos 153 y 157 (antiguos 137 y 141) permiten a la UE actuar, no sólo en materia de igualdad de retribución, sino también en un ámbito más amplio de igualdad de trato y oportunidades en materia de ocupación. Es destacable la novedad que supone el artículo 157 (en relación con el antiguo 141 del TCE), el cual añade la posibilidad de que tanto el Parlamento como el Consejo puedan adoptar medidas para la aplicación del principio de igualdad, y autoriza así las medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres está también presente en la **Carta de los Derechos Fundamentales de la UE** (eje de la Carta Social Europea de 1989), adoptada en diciembre de 2000, pero con efectos jurídicos desde el año 2010. Contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. En el artículo 21 prohíbe la discriminación por razón de sexo. En el artículo 23, además, consagra la igualdad entre mujeres y hombres, establece que tiene que ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos la ocupación, el trabajo y la retribución, y posibilita la adopción de acciones que favorezcan el sexo menos representado.

Por lo tanto, la introducción del principio de igualdad en la normativa de la Unión Europea supone un paso esencial, aunque resulta insuficiente para la supresión

real de las discriminaciones por razón de sexo. Con el fin de superar esta igualdad estrictamente formal y alcanzar una igualdad efectiva, la UE ha ido desarrollando, paralelamente a la aprobación de los tratados, diversas acciones y estrategias, con la voluntad de eliminar verdaderamente las discriminaciones que perduran entre mujeres y hombres.

En este sentido, hay que destacar el **iv Programa de Acción Comunitaria (1996-2000)**, que se inspira directamente en las estrategias señaladas en la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing. Así, en este programa se introducen conceptos como el empoderamiento de las mujeres y el *mainstreaming* de género, y se habla de incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones públicas.

Posteriormente, en la etapa 2001-2005, se define **la Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género**. Esta estrategia, que consolida los conceptos del iv Programa de acción comunitaria, se basa en un doble planteamiento: por una parte pretende integrar la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias que afecten directamente o indirectamente a la igualdad entre mujeres y hombres; y, por otra parte, propone poner en marcha acciones específicas a favor de las mujeres con el fin de eliminar las desigualdades existentes. Esta estrategia, nombrada estrategia dual, supone un cambio importante en la concepción del principio de igualdad en la medida en que incorpora, al mismo tiempo, la idea del *mainstreaming* y la de las políticas específicas de acción positiva.

La idea establecida en la Estrategia marco comunitaria continúa con el **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)**. En este Plan, se definen seis áreas prioritarias de actuación: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y laboral; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Sucede a este Plan de trabajo **la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**. Muy centrada en la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y en los lugares de decisión, la Estrategia marca las cinco prioridades básicas que la UE tiene que seguir en materia de igualdad de género:

- **Independencia económica de las mujeres:** incrementar los niveles de participación en el mercado de trabajo de las mujeres facilitando el equilibrio entre vida privada y laboral y prestando especial atención a las mujeres de más edad, las personas solas con hijos, las mujeres con discapacidad, las inmigrantes y las que pertenecen a minorías étnicas.
- **Salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor:** eliminar la disparidad salarial entre mujeres y hombres teniendo presentes las causas profundas que la provocan.
- **Igualdad en la toma de decisiones:** aumentar la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas y en los de las empresas.

- **Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista:** eliminar todas las formas de violencia que sufren las mujeres, incluyendo la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, la violencia sexual durante los conflictos, así como las tradiciones perjudiciales, como la mutilación genital femenina, las bodas forzadas y los crímenes de honor.
- **Igualdad en la acción exterior:** ejercer, a través de las políticas de acción exterior, una influencia significativa para fomentar la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer en todo el mundo.

Aparte de las cinco prioridades, la Estrategia también aborda cuestiones horizontales como la necesidad de potenciar el apoyo y la participación de los hombres en la construcción de relaciones más igualitarias.

También hay que mencionar, como cuestión horizontal, que la Estrategia insta a supervisar, ejecutar, evaluar periódicamente y actualizar el corpus legislativo contra la discriminación por razón de sexo. En la misma línea de alcanzar un marco jurídico efectivo, se menciona, además, la necesidad de llevar a cabo estudios que supervisen y den información sobre aspectos como los organismos de igualdad de los estados miembros, las discriminaciones múltiples (por edad y sexo) y las discriminaciones en relación con la identidad de género.

Finalmente, es importante resaltar que la Estrategia sigue conectando el concepto de gobernanza con las políticas de igualdad de género, en la medida en que establece una base para la cooperación entre la Comisión y el resto de instituciones europeas en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En esta línea, es destacable el hecho de que la Comisión tiene que presentar un informe anual sobre los avances alcanzados a favor de la igualdad de género. A partir de este informe, se tiene que establecer un diálogo de alto nivel sobre igualdad de género en el cual participen el Parlamento Europeo y las presidencias del Consejo, así como otros protagonistas destacados de la sociedad civil.

El **Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020)**, por su parte, tiene como finalidad abordar los desafíos en el ámbito de la política de igualdad entre mujeres y hombres y garantizar que se integre la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación, en particular en el contexto de la Estrategia Europea 2020.

En el año 2010, además, la Comisión Europea reafirma su compromiso a favor de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la **Comunicación de 5 de marzo de 2010 nombrada Carta de la Mujer**. En esta Carta la Comisión subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas, y en este sentido propone cinco ámbitos de actuación específicos: la independencia económica a través de la lucha contra la discriminación, los estereotipos en la educación, la segregación en el mercado de trabajo, la ocupación precaria, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la distribución desequilibrada de las cargas familiares entre hombres y mujeres; la igualdad salarial de hombres y mujeres; la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en lugares de responsabilidad; el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género; y, finalmente, el trabajo de la acción exterior de la UE en materia de igualdad entre

mujeres y hombres, el cual tiene que dar apoyo en mayor medida al desarrollo de sociedades más sostenibles y democráticas.

Finalmente, **la Europa 2020, una estrategia para un crecimiento sostenible, inteligente e integrador**, da un paso más en la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en las estrategias europeas. Con la voluntad de hacer crecer Europa de una forma sostenible, inteligente e integradora, la Estrategia 2020 incluye como uno de los principales objetivos incrementar hasta el 75% la tasa de ocupación de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años. Este objetivo pasa, en definitiva, por aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral eliminando las barreras que dificultan la participación. Al mismo tiempo, las directrices para las políticas de ocupación de la UE basadas en la estrategia marcan la importancia de unas políticas de ocupación que promuevan la igualdad de género y la conciliación de la vida familiar y laboral. Así, pone de relieve la contribución de la igualdad entre hombres y mujeres al crecimiento económico y al desarrollo sostenible.

Estado español

El reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español se encuentra en la **Constitución española de 1978** (CE), la cual, ya en el artículo 1.1 sitúa la igualdad como valor constitucional que impregna todo el ordenamiento jurídico junto con otros valores como la libertad, la justicia y el pluralismo político. En el artículo 14, además, proclama el derecho a la igualdad ante la ley (igualdad formal) y a la no discriminación por razón de sexo, y, en el artículo 53.2, configura este derecho como un derecho especialmente protegido. La CE no sólo reconoce la igualdad como un derecho protegido, sino que también, en el artículo 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y la de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Por su parte, el artículo 10.2 establece que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la CE reconoce se tienen que interpretar de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados en España. La CE también recoge el principio de igualdad en diversos ámbitos sectoriales como: en el acceso a cargos y funciones públicas (artículo 23.2); en el cumplimiento de los deberes fiscales (artículo 31.1); en el derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica (32.1); en el deber y el derecho a trabajar, a escoger la profesión y a recibir la remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares sin discriminación por razón de sexo (artículo 35.1) y en la igualdad de las hijas y los hijos ante la ley con independencia de su filiación (artículo 39.2).

Aparte del articulado de la Constitución, el poder legislativo ha aprobado diversas leyes con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, es esencial destacar la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH)**, que nace con la vocación de erigirse en la ley-código que establezca una base jurídica para avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la vida de las personas (laboral, social, económico, cultural y político). Es importante destacar que la

LOIEDH hace referencia a la igualdad desde una estrategia dual: la incorporación de la transversalidad como estrategia, y la aplicación, al mismo tiempo, de las acciones positivas como herramienta. Esta estrategia dual se plasma, por una parte, a través del artículo 11, en el cual se establece que los poderes públicos tienen que adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (acción positiva). Por otra parte, el artículo 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tiene que regir, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos, y que las administraciones públicas lo tienen que incorporar en la adopción de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas y en el desarrollo de todas sus actividades (transversalidad). Desde una dimensión transversal, pues, esta ley proyecta el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, económica y cultural en que se pueda generar o perpetuar la desigualdad.

Cataluña

El reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres está presente en diversos niveles del ordenamiento jurídico catalán. La norma institucional básica que reconoce esta igualdad es **el Estatuto de autonomía de Cataluña del año 2006**, el cual incorpora la igualdad y los derechos de las mujeres en diversos puntos de su articulado. Ya en el título preliminar, se establece que los poderes públicos tienen que promover tanto las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos sean reales y efectivas como los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible.

En el título primero hay un artículo que hace referencia a los “derechos de las personas” (artículo 15) que recoge, entre otros, el derecho de todas las personas a vivir libres de explotación, de maltratos y de todo tipo de discriminación, así como el derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal. Estas mismas premisas quedan recogidas específicamente en relación con las mujeres en el artículo 19, el cual refleja el valor de la equidad de género al garantizar explícitamente el derecho de las mujeres a desarrollar su personalidad y capacidad y a vivir con dignidad, así como el derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

El capítulo v, regulador de los principios rectores que tienen que orientar las políticas públicas de los poderes públicos de Cataluña, instaura la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad de todas las personas con independencia, entre otros, de su sexo. Este reconocimiento de la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres se extiende a la garantía del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previsto en el artículo 41, el cual prevé que la perspectiva de género impregne todas las políticas públicas de los poderes públicos catalanes. Esta garantía se manifiesta, aparte del reconocimiento de la protección y promoción del principio de igualdad de oportunidades, en la garantía de la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas, en el afrontamiento integral de todas las formas de violencia contra las mujeres, el reconocimiento del papel de las mujeres en la vida

pública y privada (ámbito doméstico y familiar), y finalmente ofrece una protección especial a la decisión libre de la mujer en todos aquellos casos que puedan afectar a su dignidad, integridad y bienestar físico y mental.

En este sentido, la garantía de la igualdad de oportunidades se encuentra regulada también en el artículo 45, de forma general en el primer apartado, y con una previsión específica de protección ante la discriminación por razón de género en el ámbito laboral y sindical en el apartado tercero.

También se encuentran previsiones referentes a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas en el artículo 153,² el cual otorga a la Generalidad la competencia exclusiva en materia de políticas de género, así como en el establecimiento de acciones positivas de carácter unitario por todo el territorio, cuando sean necesarias para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo. Este artículo prevé también la capacidad del Gobierno para regular las medidas e instrumentos necesarios para sensibilizar, detectar y prevenir en materia de violencia de género, así como para actuar en relación con la protección integral de las mujeres que sufren esta violencia.

El desarrollo de esta competencia se concreta de manera clara con la **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**. La importancia de esta normativa radica en el hecho de que se trata de una ley global y transversal que eleva al máximo rango normativo competencial la exigencia de erradicación de la violencia machista y de las estructuras sociales y los estereotipos culturales que la perpetúan.

Por otra parte, y en relación con la materialización concreta de la incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de las políticas públicas catalanas, encontramos como herramienta clave los informes de impacto de género (IIG), cuya regulación se efectúa mediante dos leyes, **la Ley 13/2008, del 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno**, que establece en el artículo 36.3.b que los anteproyectos de ley tienen que ir acompañados de un informe de impacto de género; y por otra parte, y en referencia a los proyectos de disposiciones reglamentarias, el artículo 64.3.d de la **Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña**, que establece la necesidad de acompañar estos proyectos normativos, entre otros, de una memoria de evaluación del impacto de las medidas propuestas, la cual tiene que contener un informe de impacto de género.

1.2. Antecedentes: 25 años de políticas de mujeres en Cataluña

En el año 2014, es decir, con éste Plan ya en vigor, se cumplirán 25 años de políticas de mujeres en Cataluña y de la creación del Instituto Catalán de las Mujeres (regulado por la Ley 11/1989, de 10 de julio).

² La constitucionalidad de este artículo 153 ha sido ratificada por la STC 31/2010, de 28 de junio, que resuelve el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por los diputados del grupo Popular contra el Estatuto de autonomía de Cataluña.

En este cuarto de siglo, en Cataluña, tal como ha sucedido en el ámbito estatal y local, las políticas de mujeres han tenido como principal instrumento de ejecución los planes de igualdad. Son los instrumentos básicos para la articulación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Su desarrollo se inició a finales de los años 80 y continúa a día de hoy en todas las administraciones, aún en diferentes niveles de madurez y de implantación.

Según la doctora María Bustelo (2004), de la Universidad Complutense de Madrid, en la elaboración, implantación y seguimiento de los planes de igualdad se pueden identificar unas **fortalezas potenciales**:

- Ampliación de la concienciación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres y sobre la necesidad de actuar.
- Incremento del compromiso formal con la igualdad, en la medida que se aprueba un documento escrito al cual se da publicidad.
- Visibilización del desarrollo de las mujeres desde una perspectiva integral y realista que se aleje de una visión tradicional y limitada en la promoción de las mujeres y el vínculo con bienestar social.
- Incorporación de una visión estratégica que plantee metas, recursos –institucionales, humanos y económicos– y tiempo; y que sitúe los poderes públicos en una lógica estratégica basada en tres momentos: dónde quieren llegar, cuándo y de qué manera.
- Horizontalidad, ya que es necesaria la participación de las diferentes áreas y departamentos y constituye un primer paso, cabe en el *mainstreaming* de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- Coordinación interdepartamental, que estimula el conocimiento del trabajo realizado desde los diferentes departamentos e impulsa la cooperación.
- Participación, ya que en el proceso de elaboración se crean espacios de participación donde toma el protagonismo la voz de las mujeres.
- Evaluación, dada por la necesidad de realizar un seguimiento y una evaluación de estos planes; se contribuye a la implantación de una progresiva cultura evaluadora dentro de la institución.

Ahora bien, también se apuntan algunos **riesgos potenciales** que hay que evitar:

- No contar con suficientes profesionales formados en perspectiva de género dificulta la implementación tanto de los planes de igualdad como de la aplicación de la transversalidad de género en los diferentes departamentos y servicios, ya que estos profesionales son necesarios como motivadores e incentivadores para el resto.
- Que los planes de igualdad se queden en lo simbólico, que cubran formalidades pero sin incorporar verdaderamente ninguna capacidad transformadora de estructuras y modelos patriarcales.

- Caerse en un mimetismo en el diseño e implementación de los planes de igualdad que provoque la formulación de planes estereotipados y demasiados rígidos, sin capacidad innovadora.

El Instituto Catalán de las Mujeres ha desarrollado un total de seis planes hasta el actual, el Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015:

- I Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad de Cataluña para la igualdad de oportunidades para las mujeres 1989-1992.
- II Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad de Cataluña para la igualdad de oportunidades para las mujeres 1994-1996.
- III Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad de Cataluña para la igualdad de oportunidades para las mujeres 1998-2000.
- IV Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad de Cataluña para la igualdad de oportunidades para las mujeres 2001-2003.
- V Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña 2005-2007.
- VI Plan de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalidad de Cataluña 2008-2011.

Así, el Instituto Catalán de las Mujeres, como órgano encargado de elaborar los planes de igualdad y de realizar el seguimiento, también ha tomado conciencia de las fortalezas y potenciales riesgos inherentes a los planes de igualdad en la línea que apunta Bustelo (2004). Esta conciencia se ha ido plasmando en el camino que las políticas de mujeres han recorrido hasta la actualidad en Cataluña.

Todos los planes de igualdad impulsados desde el ICD tienen **en común**, además del **carácter interdepartamental**, los puntos siguientes:

- Intento de **adecuación a las necesidades de la población**, que han ido cambiando en los diferentes periodos.
- **Incorporación de nuevas prioridades**. Cada uno de los planes abre líneas de acción nuevas que responden al progreso de la situación de las mujeres en la sociedad y a las demandas que surgen de sus nuevos roles.
- **Continuidad y coherencia** con las acciones llevadas a cabo anteriormente, de manera que ha habido un proceso evolutivo no sólo en las acciones que los diferentes planes han incluido, sino también en el enfoque que se le ha dado, fruto de la evolución en la conceptualización de las políticas de mujeres.
- **Adecuación a los marcos de referencia**, tanto en el ámbito autonómico como en el estatal, el de la Unión Europea y el internacional.

En el caso de Cataluña esta centralidad de los planes como principal instrumento de articulación de políticas de género tiene que ser matizada. Es importante recordar que en los últimos tiempos se han producido avances muy relevantes de la mano de otros instrumentos de carácter regulativo mencionados anteriormente, como:

- **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.**
- **Estatuto de autonomía de Cataluña, 2006.**
- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En este contexto, el Plan del Gobierno sigue teniendo un peso central como documento que hace posible y refuerza el cumplimiento de la normativa, y por esto tiene que continuar siendo el eje principal de las políticas de mujeres en Cataluña en los próximos años.

Después del recorrido hecho hasta ahora, es conveniente, pues, hacer un breve repaso sobre cuál ha sido la trayectoria de las políticas de mujeres del Gobierno de la Generalidad y de qué manera todos los planes implementados hasta ahora en nuestro país han contribuido a que la situación de las mujeres en Cataluña actualmente sea la que es. Éste es el punto de partida sobre el cual hará falta seguir trabajando e implementar el nuevo Plan 2012-2015.

1.2.1. Evolución de los planes de igualdad de mujeres y hombres en Cataluña del Gobierno de la Generalidad de Cataluña, 1989-2015

Si nos centramos en la evolución de los planes impulsados por el Instituto Catalán de las Mujeres, se observa que, a lo largo de los años, se ha pasado de unos primeros planes, muchos centrados en la **igualdad de trato**, en otros donde se constata la progresiva incorporación **de acciones positivas**, hasta llegar al v Plan, que introdujo la estrategia dual que comporta el mantenimiento de políticas específicas y acciones positivas y un énfasis mucho mayor en la **transversalización** de la perspectiva de género.

Figura 1. Evolución del concepto central en los planes de igualdad en Cataluña



Fuente: elaboración propia.

desarrollo basado en la igualdad de oportunidades de toda la población. Al mismo tiempo se introduce con fuerza en el Plan el tema de la participación, una participación sostenida, como proceso, entendida no sólo como una necesidad, sino como un derecho de las personas, y por lo tanto de las mujeres; se plantea, por lo tanto, la necesidad de modificar estructuras, comportamientos y actitudes que dificulten esta participación. La mujer tiene que constituirse en agente activo para conseguir el cambio estructural que se pretende. Se quiere que las mujeres consigan un papel activo y alcancen el lugar que les corresponde en la sociedad. Está, pues, la voluntad de hacer que las mujeres sean sujeto de la política, no sólo objeto, y por esto se dice que este Plan pretende aportar herramientas que favorezcan el desarrollo personal e individual de las mujeres en la igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Este Plan introduce por primera vez el concepto de “medidas de acción positivas” y reconoce que, a pesar de los avances conseguidos por las mujeres, no han sido suficientes y, por lo tanto, propone medidas en siete ámbitos diferentes: sensibilización, ámbito legislativo, ámbito sociocultural, coeducación y formación reglada, formación ocupacional y trabajo, ámbito sanitario y, finalmente, servicios sociales.

Respecto al enfoque desde el trabajo interdepartamental e interadministrativo, por primera vez se hace constar la correspondencia con otros planes interdepartamentales y se refuerza la colaboración entre los departamentos y el ICD con una medida en concreto: 1.1. “Participar en las comisiones y grupos de trabajo que por sus competencias puedan favorecer la igualdad de oportunidades”.

En relación con el contenido, se sigue en la línea del Plan anterior y se incluyen medidas dirigidas a mujeres en situación de riesgo de exclusión social, como pueden ser las mujeres drogodependientes, las reclusas y las que ejercen la prostitución.

El III Plan, 1998-2000, incorpora los acuerdos adoptados en la Plataforma de Acción de Beijing, aprobados en el transcurso de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres (1995), y los objetivos del IV Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000). El Plan promueve cambios estructurales que se adecuen a las necesidades surgidas del nuevo rol social de las mujeres, y por ello apuesta por la concienciación social, el cambio de actitudes de la población y la construcción de un nuevo contrato social entre mujeres y hombres basado en el equilibrio y la paridad. Un equilibrio que se traduce en la necesidad de armonizar tensiones entre las viejas estructuras sociales y el nuevo rol de las mujeres. Y una paridad entendida en el sentido de compartir las responsabilidades públicas y privadas para conseguir la participación plena en todos los ámbitos.

Así pues, este III Plan se centra en conseguir la paridad; por primera vez se plantea incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos, y por esto se estructura en ocho objetivos. Los cinco primeros objetivos se corresponden con los objetivos del IV Programa de acción comunitario, y en estos cinco objetivos se incorporan los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing correspondientes a: mecanismos institucionales, educación y formación, medios de comunicación, economía y trabajo, poder y toma de decisiones, y violencia y derechos de las mujeres.

Los tres últimos objetivos del Plan corresponden a diferentes objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción relativos a salud, la violencia contra las mujeres, la pobreza y la marginación, y el medio ambiente.

Para la elaboración de ESTE III Plan se realiza un proceso participativo mediante la organización de unas jornadas, la participación del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña y la implicación de todos los departamentos del Gobierno de la Generalidad, con el objetivo de garantizar la integralidad y horizontalidad.

EL III Plan, aunque mantiene algunas acciones dirigidas a la promoción de las mujeres y de otros a la igualdad de oportunidades, incorpora la idea de que las mujeres no son un colectivo homogéneo y que, por lo tanto, se hacen necesarias actuaciones diferentes para cada situación. En este sentido es un plan innovador, encaminado a conseguir una sociedad paritaria en que hombres y mujeres compartan responsabilidades públicas y privadas, y conseguir un cambio de estructuras.

El IV Plan, 2001-2003, se elabora bajo la premisa de adaptar las líneas estratégicas seguimientos en Europa a la realidad y a las necesidades de la sociedad catalana. Con este punto de partida, aporta una definición de igualdad: “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede definirse como el derecho de cada persona a escoger su propio camino sin que el hecho de haber nacido mujer u hombre le obligue o limite en sus actividades públicas o privadas”. Y acto seguido precisa que “los planes de igualdad de oportunidades son un conjunto de actuaciones que llevan a cabo los diferentes departamentos de la Generalidad de Cataluña, cada uno en el ámbito de sus funciones y competencias, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades”.

El Gobierno recoge la idea del concepto de transversalidad establecido en Europa y, en este sentido, considera la igualdad de hombres y mujeres como un aprendizaje transversal, que afecta a todos los ámbitos de la vida de las personas. A fin de que la igualdad de oportunidades sea un hecho, hace falta que desde todos los ámbitos, coordinadamente, se trabaje con objetivos comunes. Así, aunque este Plan mantiene muchas de las actuaciones que ya se establecían en el anterior, se propone dar a toda la actuación del Gobierno un carácter de transversalidad.

Hace falta hacer mención, por otra parte, que el Plan recoge como una de sus actuaciones la elaboración de un “plan integral de prevención de la violencia de género y de atención a las mujeres que la sufren”.

El V Plan, 2005-2007, se elabora mediante un proceso participativo en el cual intervienen asociaciones de mujeres, entidades municipales, partidos políticos, sindicatos, grupos de mujeres de las universidades, y cuenta también con la colaboración de un grupo interdisciplinario de mujeres expertas y de todos los departamentos de la Administración de la Generalidad. Al mismo tiempo, este plan nace con el propósito de conseguir una verdadera transversalidad en el diseño y el desarrollo de las políticas de Gobierno; por este motivo este propósito se convierte en su primera línea estratégica.

Por primera vez, el Plan desarrolla y expone el marco conceptual del cual se parte y sobre el cual se pretende implantar. Se adopta la transversalidad, siguiendo las

directivas europeas, como fórmula metodológica para conseguir cambios estructurales. Con la transversalidad se quiere incorporar la visión de las mujeres dentro de la Administración y dotarla de verdaderos mecanismos estables, capaces de garantizar la inclusión de la perspectiva de género en todos los proyectos y acciones del Gobierno. El Plan se elabora, pues, a partir de este criterio de transversalidad entendido, por una parte, como la necesidad de incorporar la perspectiva de género a todas las políticas y actuaciones de la Generalidad, y, por otra, como la necesidad de que se promuevan medidas específicas dirigidas a las mujeres desde todas las áreas de la Administración de la Generalidad.

El v Plan hace explícito el reconocimiento del papel de las entidades de mujeres, y también de la diversidad de las mujeres y de sus aportaciones y experiencias. Por ello incluye objetivos en la línea de sensibilizar a la sociedad de la valoración del trabajo doméstico y de cuidado, y de la necesidad de repartirlo; de dar valor a las habilidades históricamente más vinculadas a las mujeres; de impulsar la reorganización de los tiempos y de los trabajos, y de promover la presencia de las mujeres en los espacios de decisión.

Este Plan incorpora dentro de sus ejes de intervención el Programa para el abordaje integral de las violencias contra las mujeres, dado que se parte del hecho de que la violencia contra las mujeres es fruto de una falta de reconocimiento y de autoridad femenina, y del hecho de que las intervenciones en el ámbito de la violencia contra las mujeres no pueden obviar el sistema que sostiene y legitima esta violencia. Por lo tanto plantea este abordaje de la violencia en conjunto, desde una perspectiva estructural, y quiere incidir sobre todas las estructuras sociales.

El quinto Plan supone, pues, un avance en las políticas de mujeres en la medida en que incorpora la experiencia femenina a la acción política y constituye una verdadera herramienta de trabajo transversal.

El sexto y último Plan, 2008-2011, nace dentro de un nuevo contexto normativo que reconoce la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la equidad de género: el nuevo Estatuto (2006) de Cataluña, la Ley orgánica de igualdad efectiva (2007) y la Ley del derechos de las mujeres a erradicar la violencia machista, aprobada por el Parlamento de Cataluña en el 2008.

En este marco, el sexto Plan pretende hacer un paso adelante en la implantación de la transversalidad de la perspectiva de género en toda la acción del Gobierno. Por ello refuerza la puesta en marcha de medidas para alcanzarla y al mismo tiempo continúa apostando por las medidas de acción positiva. Es por ello que muchas de las actuaciones del Plan van encaminadas a dar continuidad en los mecanismos de trabajo transversal –mecanismos de coordinación, formación, rendimient de cuentas y seguimiento, desarrollo normativo– y a impulsar también la transversalidad de la perspectiva de género más allá de la Administración de la Generalidad, muy específicamente en la administración local y también en las empresas y las universidades. Este último Plan ha significado un importante impulso en la promoción de procesos de trabajo transversales.

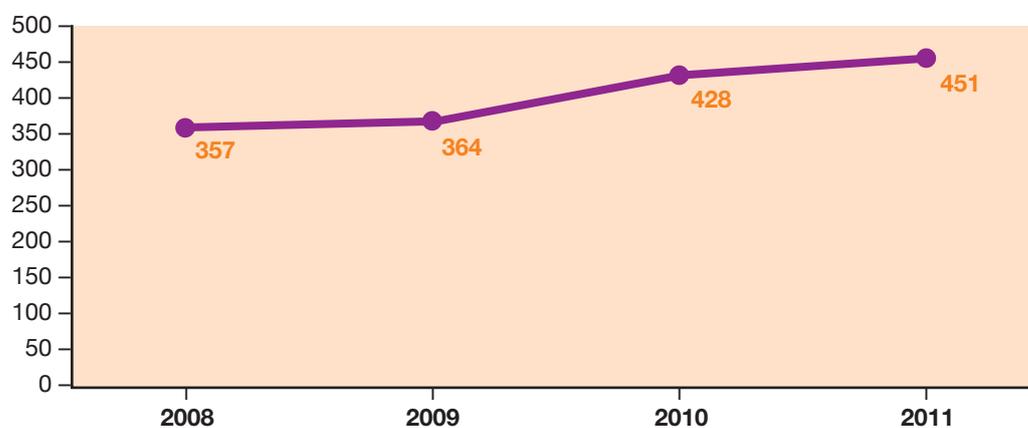
1.3. Evaluación interna y externa del Plan de políticas de mujeres 2008-2011

El trabajo realizado hasta ahora en el marco de los diferentes planes de políticas de mujeres, bajo el liderazgo del ICD y con la complicitad y la colaboración de los diferentes departamentos que han configurado y configuran la Administración de la Generalidad, ha asentado las bases que permiten seguir avanzando cualitativamente para mantener, ampliar y consolidar la apuesta por la transversalidad de género.

El Plan de políticas de mujeres 2008-2011 ha sido evaluado por el Área de Planificación y Seguimiento del Plan de actuación del Gobierno del ICD. Al mismo tiempo, también se ha hecho una exhaustiva evaluación externa, realizada por el Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP) de la Universidad Autónoma de Barcelona, en la cual se ha analizado el desarrollo de los mecanismos de trabajo transversal.

En el informe de evaluación elaborado internamente por el ICD se destaca que al final del periodo de implementación del Plan estratégico de políticas de mujeres 2008-2011 se han ejecutado un total de 451 actuaciones, cifra que significa el 80,1% del total de actuaciones del Plan. En relación con la evolución de la ejecución a lo largo de los cuatro años que ha abarcado el Plan, vale decir que ha sido ascendente, de manera que el número de actuaciones ejecutadas el primer año, 2008, fue de 357, y al acabar el periodo de vigencia del Plan, el año 2011, el total de actuaciones ejecutadas llega a las 451.

Gráfico 1. Evolución anual del grado de ejecución de las medidas del Plan de políticas de mujeres 2008-2011



Fuente: elaboración propia a partir del “Informe de la ejecución cuantitativa”. ICD 2012.

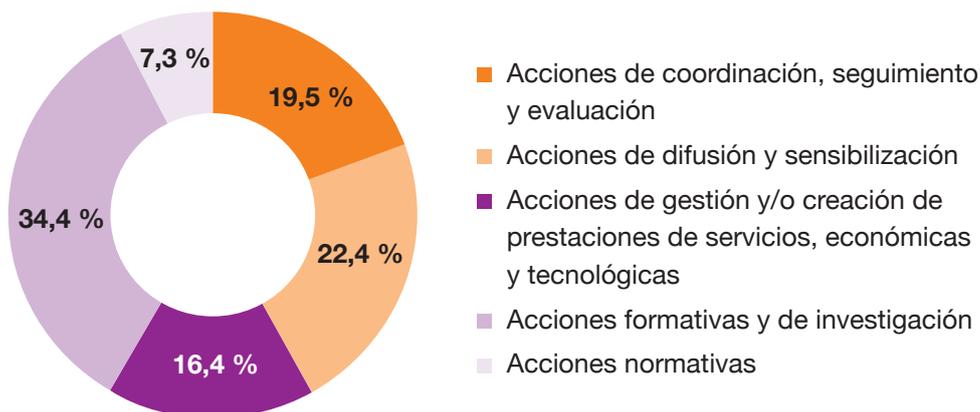
Con el fin de poder realizar una tarea más ágil de sistematización y análisis de las actuaciones del Plan, se categorizaron por tipologías según su finalidad. Se establecieron cinco grandes categorías de actuaciones, que son:

- Acciones de coordinación, seguimiento y evaluación.
- Acciones de difusión y sensibilización.
- Acciones de gestión y/o creación de prestaciones de servicios, económicas y tecnológicas.

- Acciones formativas y de investigación.
- Acciones normativas.

Sobre el conjunto de actuaciones agrupadas por estas tipologías, el resultado final informa de que las acciones formativas y de investigación suponen el 35% del total de actuaciones ejecutadas durante el periodo de implementación del Plan, seguimientos de las actuaciones de difusión y sensibilización, que representan un 22%.

Gráfico 2. Porcentaje de ejecución de las actuaciones del Plan por tipologías



Fuente: elaboración propia a partir del “informe de la ejecución cuantitativa”. ICD 2012.

Por lo tanto, de la evaluación y el seguimiento general del Plan, se puede deducir:

- Grado de ejecución alcanzado: 80% de las actuaciones.
- Reparto equilibrado de la ejecución entre los seis ejes del Plan.
- El eje con un nivel más elevado de ejecución ha sido el eje 6, Intervención integral contra la violencia machista; y el eje con un grado menor de ejecución ha sido el 5, Calidad de vida y cohesión social.
- Destaca el elevado número de acciones realizadas en el ámbito de la formación y la sensibilización.

El Informe de evaluación externo realizado por el IGOP aporta elementos para la reflexión sobre cuáles son las pautas que hay que seguir. De este informe se deduce que la transversalización se está aplicando en diferentes niveles políticos y, concretamente, en el VI Plan ha sido un elemento presente en buena parte de las actuaciones. De esta manera, la transversalización es el eje central de la implementación del Plan, en la medida en que se dedica un eje específico de actuación (el eje 1, Transversalización de las políticas de mujeres a las administraciones públicas) compuesto por 6 objetivos generales, 19 objetivos específicos y 92 actuaciones, que pretendían incidir tanto en la Administración de la Generalidad como

en la Administración local y en otros ámbitos y agentes sociales de carácter más sectorial. Por lo tanto, se puede afirmar que la transversalización de género se ha desarrollado intensamente en este periodo.

El Informe de la evaluación externa señala que la estrategia de transversalidad de género se centra en conseguir que la igualdad de género se incorpore a todas las políticas públicas y que tenga incidencia en el diseño, la planificación, el desarrollo y la evaluación con el fin de corregir los posibles sesgos de género que contienen, introduciendo criterios dirigidos a impulsar la igualdad de mujeres y hombres. De aquí la importancia de la tarea de seguimiento y evaluación de las políticas públicas como elemento fundamental para el éxito de esta estrategia.

A la hora de hacer la evaluación externa del Plan se ha contado con la participación de las y los profesionales referentes técnicos para el seguimiento e impulso del VI Plan de políticas de mujeres en los respectivos departamentos de la Generalidad de Cataluña. La valoración del Plan que ha hecho el personal referente técnico es positiva, y subrayan que el VI Plan ha tenido bastante o mucho impacto en su departamento y en el conjunto de la Generalidad. Con respecto a los impactos concretos, hay una gran coincidencia en la idea que se ha mejorado especialmente en la disponibilidad de datos desagregados por sexo, y de indicadores de género, y en su incorporación en los sistemas de seguimiento de los departamentos.

El despliegue de la transversalidad tiene un fuerte componente procesal, ya que tiene que tener la capacidad de incidir en todos los procesos de la política pública. Así, para poder evaluar los avances e impactos, se ha analizado la manera como se han desplegado los diferentes mecanismos identificados en el Plan dirigidos a fomentar la transversalidad, que son: coordinación y estructuración institucional, seguimiento y rendición de cuentas, informativos y de comunicación, análisis e investigación, económicos, formativos, normativos, regulativos y participativos. A partir de esta categorización, se han analizado las actuaciones del Plan y se han identificado las que se enfocaban a poner en marcha los diferentes mecanismos de transversalidad. En este sentido, destaca la alta incidencia en el impulso de la transversalidad, dado que el número de actuaciones de transversalización es de un total de 315, el 56% de las actuaciones del Plan, mientras que el 44% restante son actuaciones específicas dirigidas a mujeres y a corregir desequilibrios entre mujeres y hombres. También se detecta, a través de los contactos y las entrevistas realizadas, la tarea de los y las profesionales referentes para superar los obstáculos que comportan una coordinación horizontal y una comunicación entre los múltiples agentes implicados.

Por último, la evaluación realizada pone de manifiesto que el papel de impulso, acompañamiento y asesoramiento metodológico desarrollado por el ICD ha sido y es fundamental y habría que continuar consolidándolo, ya sea en los espacios de coordinación existentes y/o mediante la elaboración y difusión de herramientas de apoyo concretas.

En definitiva, se identifica, de manera nítida, la necesidad de mantener, ampliar y consolidar la apuesta que el ICD ha hecho por la transversalidad de la perspectiva de género. Una apuesta que se reafirma en este nuevo Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015.

2 Paradigma conceptual

Una vez analizado el recorrido hecho hasta ahora por el Gobierno de la Generalidad en el ámbito de las políticas de mujeres, hay que continuar avanzando en el camino de la transversalidad de la perspectiva de género. Mediante el Plan estratégico de políticas de mujeres, se pretende progresar cualitativamente y mantener, ampliar y consolidar el trabajo para la transversalidad de género.

El planteamiento del nuevo Plan es fruto, pues, de un proceso de reflexión interno y de las aportaciones y recomendaciones de las evaluaciones anteriores. De esta manera, el Plan opta por una planificación más estratégica que los planes anteriores. Una vez los mecanismos de trabajo transversal han sido puestos en marcha, evidentemente hace falta no sólo que se mantengan, sino también trabajar con el fin de mejorarlos y consolidarlos; y ésta tiene que ser la principal tarea del nuevo plan. Por ello tiene que establecer cuáles tienen que ser las estrategias que hay que seguir y cuáles las metodologías que habrá que adoptar. Antes, sin embargo, este Plan especifica cuáles son su misión, visión y valores inherentes, así como los principios en el cual se inscribe.

2.1. Misión

La misión de este Plan estratégico de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalidad de Cataluña 2012-2015 es fomentar y contribuir a hacer efectivo el principio de eficacia en todas las políticas y actuaciones del Gobierno de la Generalidad, mediante la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres, con el fin de alcanzar como país la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y prevenir y actuar contra la violencia machista, con el fin de conseguir avances para erradicarla definitivamente. Se pretende avanzar hacia la eliminación de las discriminaciones existentes en aspectos socioeconómicos, de participación social, en el ámbito de la política y en la toma de decisiones, en el uso y el reparto del tiempo y de los trabajos, y en el resto de ámbitos donde las mujeres son a día de hoy discriminadas.

La misión del Plan va en la dirección de planificar y desarrollar una acción de gobierno integradora que contribuya a la construcción de una sociedad en la cual hombres y mujeres puedan desarrollar sus proyectos de vida y sus expectativas, es decir, una sociedad más igualitaria, justa y equitativa para mujeres y hombres, y en la cual las mujeres puedan vivir libres de violencia machista.

Para llevar a cabo esta misión, el Gobierno de la Generalidad dispone de un organismo específico, el ICD. Sus funciones, determinadas por la Ley 1171989, de 10 de

julio, y ampliadas por el Decreto 572/2006, de 19 de diciembre, y la Ley 5/2008, de 24 de abril, quedan recogidas a continuación:

- Elaborar y proponer las directrices sobre políticas de mujeres.
- Diseñar, coordinar, impulsar y hacer el seguimiento del Plan de políticas de mujeres.
- Diseñar, ejecutar y evaluar los programas de actuación del Departamento en materia de políticas de mujeres, de acuerdo con las directrices establecidas en el Plan de políticas de mujeres.
- Coordinar y evaluar la ejecución de los acuerdos fruto de las relaciones entre el Instituto Catalán de las Mujeres, entidades y organismos catalanes del Estado español y organismos de igualdad de otras comunidades autónomas en régimen bilateral o multilateral en los diferentes programas de igualdad de oportunidades.
- Coordinar, supervisar y hacer el seguimiento los programas y las actuaciones de los diferentes departamentos y organismos de la Generalidad de Cataluña en el ámbito de las políticas de mujeres, de acuerdo con las directrices establecidas en el Plan de políticas de mujeres.
- Todas las otras que le atribuyan las disposiciones vigentes y las que le encomiende la persona titular del Departamento o la persona titular de la Secretaría General del Departamento.

El ICD, pues, impulsa y coordina las políticas de mujeres y para las mujeres de la Administración de la Generalidad, y trabaja para que estas políticas se planteen y se pongan en marcha desde la transversalización de la perspectiva de género, que es una estrategia dual. Por una parte, consiste en incorporar la perspectiva de género en toda la acción política y en todas sus fases y, de la otra, en desarrollar programas y medidas específicas dirigidas a las mujeres. La estrategia transversal incorpora también la visibilidad de la autoridad femenina y el reconocimiento y el respeto de la diversidad de las mujeres, desde una mirada inclusiva e integral.

Finalmente, hace falta señalar que para desarrollar la misión del Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015 es necesario contar con la complicitad, la implicación y la colaboración de todos los departamentos, de todas las administraciones, de los diferentes agentes sociales, de las entidades de mujeres, de las mujeres y de la ciudadanía en general.

2.2. Visión

A pesar de los progresos alcanzados por las mujeres en las últimas décadas, el modelo social vigente continúa respondiendo a un modelo androcéntrico, es decir, sitúa el hombre como modelo universal y grupo dominante, que ha definido y ha impuesto, a lo largo de la historia, sus valores y su propia concepción del mundo.

En otras palabras, este modelo mantiene la hegemonía de los hombres en los órganos de poder y preserva las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres. Por lo tanto, la hegemonía del universo masculino ha construido la realidad social hacia estos valores, ha diseñado estructuras y relaciones sociales, y, en consecuencia, ha establecido las pautas que rigen las relaciones de poder. Desde una perspectiva sociológica, este entramado de normas y valores es lo que identifica y construye el imaginario colectivo y una determinada manera de ver el mundo que se traduce también en una utilización o uso del lenguaje, y que pretende mantener en una posición subordinada las mujeres, y invisibilizar la experiencia y el saber femenino.

La forma por excelencia de dominio de los hombres sobre las mujeres se desarrolla a través de la diferencia sexual del trabajo, que consiste en una atribución de tareas diferenciada basada en la construcción de género que opera sobre cada sexo y es al mismo tiempo una división de espacios, público y privado/doméstico. El trabajo de cuidado de las personas y de sostenibilidad de la vida se atribuye exclusivamente a las mujeres, tradicionalmente dentro del ámbito doméstico, invisibilizado y gratuito. Aunque ellas también forman parte del mercado de trabajo remunerado y productivo fuera del hogar, éste tiene una dimensión pública que sólo es reconocida a los hombres.

Como podemos ver, la frontera que marca la división sexual del trabajo es porosa, aunque no se considera parte del rol femenino, las mujeres están presentes en el mercado de trabajo productivo. Actualmente, los cambios en las sociedades contemporáneas han hecho que la implicación de los hombres en las tareas de cuidado y sostenibilidad de la vida sean un imperativo ineludible, aunque la distribución de los tiempos continúa siendo desigual. Perduran las discriminaciones directas o indirectas tanto en la remuneración como en la segregación de los trabajos en función del sexo e imperan las formas de participación masculinizadas en los espacios públicos y de poder.

No hay ninguna esfera ni ninguna estructura social que sea neutral respecto del género. Todo ámbito social y político es susceptible de ser analizado y transformado desde una perspectiva de género. Las políticas no son neutras, afectan de manera diferente a hombres y mujeres, siendo así que hace falta modificar la manera de hacer política e incorporar la diversidad de toda la ciudadanía. Hace falta dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres, construir un nuevo modelo de relaciones entre hombres y mujeres, y transformar las estructuras y los modelos organizativos.

Dada esta situación, en la cual se identifican importantes carencias de igualdad efectiva de mujeres y hombres, **el Instituto Catalán de las Mujeres quiere continuar siendo el referente para todas las mujeres de Cataluña** y convertirse en el referente para alcanzar la igualdad y la equidad de mujeres y hombres.

Como ya se ha apuntado anteriormente, el ICD ha sido pionero en el fomento y la aplicación de la transversalización de género en las políticas de la Generalidad de Cataluña. El ICD quiere continuar avanzando en la operativización de la transversalidad de género a través de mecanismos de trabajo que facilitan la asunción

de esta transversalidad en el conjunto de las administraciones. Por lo tanto, como organismo del Gobierno de la Generalidad referente en políticas de mujeres, el ICD, mediante este nuevo Plan, se propone avanzar para que en todos los estadios de las políticas públicas, desde la diagnosis, el diseño, pasando por la implementación y finalizando con la evaluación, se incorpore la transversalidad de género.

Por estos motivos, el ICD adopta un compromiso de futuro al cual desea contribuir a través de este Plan estratégico de políticas de mujeres en las siguientes direcciones:

- **Consolidar las políticas de mujeres como prioritarias** y necesarias para incorporar verdaderamente el principio de eficacia a toda la acción pública.
- **Escuchar y recoger la voz de las mujeres**, continuar trabajando para incorporar la diversidad de las mujeres en la acción política, reconocer los valores femeninos y dar respuesta a las demandas y a las expectativas de las mujeres hacia las políticas públicas.
- Poner en marcha y desplegar las **metodologías necesarias para conseguir que la transversalidad de la perspectiva de género impregne todas las administraciones públicas** de Cataluña y también las entidades y los organismos de la sociedad civil.
- **Consolidar el espacio de reconocimiento de las políticas de mujeres en la agenda política y defender su prioridad**, y reforzar la estrategia de la transversalidad de género en el conjunto de las administraciones y del resto de agentes implicados.
- **Avanzar en la erradicación de la violencia machista y en la construcción de una sociedad que permita el libre desarrollo de mujeres y hombres y promover nuevos modelos de masculinidades y feminidades que hagan posible el establecimiento de relaciones igualitarias entre ambos sexos a partir del respeto mutuo, la autonomía y la libertad.**

En la actualidad asistimos a una fuerte consolidación de las políticas de mujeres, que va en la línea de construir redes de relaciones, conocimientos, experiencias, estructuras y herramientas. La dificultad, ahora, consiste en afrontar, desde las políticas de mujeres, una posible pérdida de relevancia y contribuir a superar las estigmatizaciones, ya que, en el contexto de crisis socioeconómica actual, las políticas de mujeres pueden ser consideradas accesorias y no prioritarias. Es por esto que el nuevo Plan estratégico de políticas de mujeres hace énfasis en la visibilización de los saberes y los valores de ellas.

El Plan es sensible y receptivo ante esta situación, y desarrolla los mecanismos que sean necesarios para hacer frente a esta coyuntura, al mismo tiempo para prevenir y avanzar en la erradicación de la violencia machista.

2.3. Valores

Los valores forman parte de la identidad de un proyecto y representan los principios que orientan la acción de todos los actores implicados. Los valores indican de qué manera se quiere hacer el camino propuesto y tienen que servir de “brújula” en todo momento para que la actuación sea consistente y coherente. Los valores sirven de base, son los pilares sobre los cuales se construye y se desarrolla la acción política.

Para poder sacar adelante un proyecto como es este Plan, es necesario trabajar de manera coordinada y bajo una misma perspectiva. Esto permitirá tanto el desarrollo del proyecto como de las mismas organizaciones y agentes que intervienen, facilitará la integración y el crecimiento, permitirá construir respuestas adecuadas a las expectativas de las mujeres y de la ciudadanía en general y, al mismo tiempo, actuar de manera estratégica y eficiente.

Los valores dan solidez al proyecto, inspiran su razón de ser y proporcionan un sentido de dirección común para todos los agentes. El ejercicio de explicitar, ya desde el inicio, los valores inspiradores de este Plan responde a la voluntad que estén compartidos y asumidos por todos los actores implicados en la puesta en marcha. Ahora bien, es necesario que estos valores tengan un sentido práctico para todo el mundo y, por lo tanto, que todos los actores los conozcan, que estén de acuerdo con su significado, que comprendan qué implican y que se comprometan a ponerlos en práctica.

Este Plan tiene el punto de partida y asume como propios los valores que quedan recogidos en el gráfico siguiente:

Figura 2. Valores inherentes al Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015



Fuente: elaboración propia.

Los valores que impregnan este Plan se tienen que entender e interpretar de manera relacional, es decir, de manera relacional, ya que todos forman parte de la finalidad de avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la apuesta por la estrategia de la transversalización de la perspectiva de género.

Tabla 1. Breve descripción de los valores inherentes al Plan estratégico de políticas de mujeres

Valores	Breve descripción
Transparencia	<p>La transparencia se tiene que incorporar como valor de referencia en todo proyecto y/o política pública como garantía ante la ciudadanía pero, sobre todo, como mecanismo para la legitimidad y la racionalidad de la acción pública. La transparencia es un valor clave que ayuda a visibilizar el grado de consecución de la estrategia transversal de género en las políticas públicas y en los mecanismos operativos y de intervención que requiere el despliegue.</p> <p>La transparencia tiene relación con el compromiso y la responsabilidad en la gestión pública, con la accesibilidad a la información y la exigencia de contar con ésta y con la manera y los espacios en que se toman las decisiones relativas a un programa o proyecto concreto, elementos que son clave para la transversalización de género.</p>
Cultura del análisis y la evaluación	<p>Es desde el conocimiento desde donde se puede dotar de valor la actuación política para que se convierta en transformadora y eficaz. Es por esto que se propone incorporar el análisis, la diagnosis y la evaluación como instrumentos para generar conocimiento, un conocimiento que tiene que contener capacidad de aplicabilidad y que al mismo tiempo tiene que aportar valor a la planificación y la acción pública.</p> <p>La evaluación es una herramienta necesaria de mejora de las políticas de mujeres, para avanzar en el rendimiento de cuentas y responsabilidades sobre la gestión pública, mejorar los resultados obtenidos e incorporar las recomendaciones de mejora.</p>
Equidad	<p>La equidad es un valor que está vinculado a los derechos humanos y la justicia social. La equidad de género reconoce la diversidad y las diferencias de las mujeres y de los hombres.</p> <p>El valor de la equidad se traduce en el reconocimiento de necesidades diversas que hace falta identificar y tratar con el fin de corregir desequilibrios y posibilitar y garantizar así un acceso a los recursos equitativo para toda la ciudadanía.</p>
Voluntad de cooperación y colaboración	<p>Un valor clave para la implantación de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas es la voluntad de colaboración con el resto de departamentos de la Generalidad y otras administraciones y la cooperación con los diferentes agentes sociales para compartir y construir colectivamente el conocimiento necesario para el desarrollo de las políticas de mujeres y para crear sinergias que permitan aprovechar mejor los recursos existentes y mejorar en eficacia y eficiencia.</p>

Autoridad femenina	Pretende resignificar el lenguaje, las aportaciones y la palabra de las mujeres en las esferas sociales, políticas, económicas y culturales. Por lo tanto, la autoridad femenina no es tanto una busca de las contribuciones de las mujeres al conocimiento tradicional eminentemente masculino, como el hecho de reconocer, valorar y visibilizar el conocimiento vertebrado desde la conceptualización del mundo de las mujeres, desde su manera de hacer y de participar, con el fin de reconocer a las mujeres como sujetos de acción.
Reconocimiento y respeto de la diversidad	Se parte de la base que la experiencia femenina no es única, y se trabaja con la voluntad de integrar y recoger la complejidad de esta diversidad, visibilizarla y darle las respuestas adecuadas. Partir del reconocimiento de las capacidades de las mujeres, de aquello que las mujeres hacen y de la manera cómo lo hacen. Hacer que la experiencia, los saberes y las prácticas de las mujeres se conviertan en referentes para todo el mundo, y romper así con la visión androcéntrica universalizada hasta ahora por un modelo de sociedad que no ha tenido en cuenta a las mujeres.
Cotidianidad	Desde la perspectiva de género, la cotidianidad se construye en relación con dos variables: situar en el centro la vida humana y reorganizar los tiempos sociales. La perspectiva de género nos facilita visibilizar la asunción desigual tanto del tiempo como de las responsabilidades de cuidado entre las mujeres y los hombres. Es en la construcción de la cotidianidad de muchas mujeres a las cuales se evidencia la desigualdad de género en los usos del tiempo, porque se mantienen estereotipos sexistas que limitan una organización cotidiana libre de estos tiempos tanto en la esfera doméstica y familiar como en la esfera laboral y personal. Por esto hace falta replantear la lógica economicista del beneficio y reconocer y dar valor a la actividad de cuidado y sostén de la vida humana, realizada mayoritariamente por las mujeres.
Empatía	Asumir la empatía como la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona, en un ejercicio de comunicación desde la proximidad basado en una escucha y comprensión activas y que pretende construir relaciones horizontales para escuchar a las mujeres. Por lo tanto, el punto de partida del valor de la empatía es el reconocimiento de la otra persona y la incorporación de las habilidades relacionales que se basan en la generación de consenso y en la autoridad.

Fuente: elaboración propia.

2.4. Principios orientadores

2.4.1. Gobernanza

Desde el Instituto Catalán de las Mujeres se valora la gobernanza como una práctica que ha sido ejercida por las mujeres y de la cual se encuentran muchos ejemplos a lo largo de la historia. A pesar de esto, la gobernanza nunca ha sido llamada así como práctica femenina, porque ha formado parte de la invisibilidad que, a lo largo del tiempo, ha acompañado a las mujeres y sus aportaciones. Y, más allá de esto, una vez se ha designado el concepto, no se ha reconocido la autoría, es decir, no se ha hecho ninguna referencia a su origen. Por lo tanto, aunque la gobernanza, como concepto, está dentro de la agenda política desde la década de los años 90, en este Plan, el ICD ha considerado necesario incorporarla como principio orientador y mostrar su relación con el concepto de ciudadanía y con las políticas de mujeres para hacer visible su origen.

Mujeres y hombres comparten los principios básicos de la democracia. Sin embargo, a lo largo de la historia, las diferencias entre las mujeres y los hombres –sus saberes, experiencias y prioridades– a menudo han quedado encubiertas por una neutralidad en que no se ha hecho otra cosa que reforzar los saberes de los hombres y disminuir la visibilidad y el reconocimiento de los saberes de las mujeres. Así pues, aunque los conceptos de ciudadanía y gobernanza están vinculados, las prioridades políticas de las mujeres no siempre han quedado incluidas en la agenda política ni en el modelo de gestión pública de las administraciones, y esto ha generado desigualdad por razón de sexo.

Por lo tanto, partiendo del principio de ciudadanía como elemento aglutinador de toda política pública, es imprescindible incorporar en la acción de gobierno el concepto de gobernanza como garante de los derechos de las mujeres. Así, se entiende que la gobernanza pretende asegurar el buen gobierno con la creación de espacios comunes de diálogo (para todas y todos) dentro de las organizaciones y comunidades mediante las cuales se contribuye a articular una visión compartida de la realidad.

Además, hay que tener en cuenta que la Comisión Europea en la Estrategia para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015, defiende que la gobernanza sólo será posible mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas del proceso político –diseño, implementación y evaluación– y en todas las políticas públicas.

Las administraciones públicas, tradicionalmente, han optado por estructuras de gestión jerarquizadas. Sin embargo, en la actualidad, desde diferentes instancias, se ponen en marcha nuevas propuestas de organización y funcionamiento que sitúan en el centro la definición de estructuras en red con el fin de abordar mejor la complejidad social. Este Plan recoge estas propuestas y apuesta por la gobernanza como principio orientador del trabajo. Un trabajo que pretende, al mismo tiempo, incorporar las capacidades, las visiones, y los talentos femeninos a la gestión pública en un contexto, el actual, en el cual las prácticas centradas en los valores de la jerarquía y la competitividad tienen dificultades para aportar respuestas satisfactorias.

En este sentido, el Plan estratégico de políticas de mujeres es un ejemplo de la voluntad de encontrar espacios de trabajo en los cuales la estructura jerárquica deje paso a nuevas formulaciones del concepto de poder. Ya no se trata de ejercer *el poder sobre* alguna cosa o algún colectivo sino de hacer uso de este *poder para* modificar o transformar la realidad, con la finalidad de conciliarla con los intereses de todas las partes implicadas y, así, articular una visión compartida. En esta transición de cambio de modelo toman relevancia talentos propiamente femeninos, como la negociación, la cooperación profesional y la capacidad relacional. Es lo que, desde esta perspectiva, nombramos gobernanza. Por lo tanto, **la gobernanza se puede definir como la capacidad de negociación, de gestionar la diversidad, de desarrollar la empatía hacia todas las personas que forman parte de un colectivo o de una comunidad, que requiere la creación de redes horizontales, de diálogo y de cooperación. Y todas estas competencias y habilidades han sido y son experiencias femeninas** porque, para las mujeres, el ejercicio de la gobernanza en la cotidianidad es una práctica incorporada en su manera de actuar y relacionarse con los demás.

Una de las aportaciones más importantes de las mujeres a la política es la creación de redes, no como espacios de reunión, sino como espacios de relación e intercambio que contribuyen a la definición de esta visión compartida. Las redes permiten que se utilice el trabajo de cada una de las partes que participan para el bien común; en otras palabras, la cooperación se convierte en un valor esencial, ya que las experiencias y los pensamientos diversos sirven para aproximar voluntades y construir propuestas aglutinadoras.

El ICD ha identificado que la capacidad de las mujeres para gestionar la cotidianidad será, necesariamente, cada vez más solicitada en una sociedad compleja como la nuestra, en la cual los nuevos contextos requerirán también nuevas respuestas. Se trata, por lo tanto, de incorporar esta capacidad al modelo de gestión pública, cosa que hasta ahora no se había hecho. En definitiva, las mujeres han situado en el centro de la política el trabajo en red, la cooperación y la empatía. Estos valores, como aportaciones de las mujeres a la sociedad y que tienen la raíz en la gestión de la cotidianidad, han reaparecido en escena como elementos claves de la gobernanza.

Así pues, la defensa de un modelo de gestión pública que reconozca la diversidad como riqueza, que introduzca instrumentos de relación y diálogo a fin de que las diferencias no se conviertan en desigualdades y haga posible construir y articular una visión compartida, supone, sin duda, una apuesta ambiciosa que el ICD afronta con este Plan estratégico de políticas de mujeres.

2.4.2. Participación

Junto con la gobernanza, la participación es uno de los principios orientadores de este Plan. La participación hace referencia a las prácticas que la ciudadanía lleva a cabo con el objetivo de contribuir e influir en la construcción del imaginario colectivo, los valores, el sistema económico y la organización social. Así, la participación, como conjunto de acciones, tiene como objetivo la configuración del modelo de sociedad en que vivimos.

La lengua es un espejo de nuestra sociedad, ya que es a través de las palabras y del significado que socialmente se les ha otorgado que se piensa y se llama la realidad. Por esto es tan importante volver a definir y ampliar determinados conceptos para que, de esta manera, puedan dar cuenta de la sociedad actual.

A menudo la participación se ha vinculado, específicamente, a la esfera gubernamental y a algunos grupos u organizaciones de la sociedad civil. La política también hace referencia a la habilidad de los individuos de influir en la toma de decisiones gubernamentales mediante la movilización y el apoyo de otras personas del entorno. Así, desde esta perspectiva, se puede afirmar que muchas mujeres no participan. Sin embargo, a pesar de no disponer de redes formales o de estructuras formalizadas de participación política, gracias a la capacidad relacional femenina para tejer redes informales, las mujeres ejercen liderazgo y autoridad y toman decisiones. En este sentido, las mujeres, a través de sus prácticas, reflexiones y aportaciones teóricas, han ampliado el concepto de participación vinculado exclusivamente al espacio público y lo han abierto al espacio de la gestión de la cotidianidad.

Actualmente ya no es posible negar la participación de las mujeres a lo largo de la historia en la construcción, el mantenimiento y la transformación de la sociedad. El reto continúa siendo, sin embargo, el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a todos los ámbitos de la sociedad. Es por todo esto que se pone de manifiesto la necesidad de un cambio de paradigma con el fin de garantizar la presencia y la voz de las mujeres en el proceso de construcción de un modelo de sociedad equitativa, un nuevo modelo de sociedad que ponga en el centro la vida humana, en el cual las capacidades y habilidades, tanto de los hombres como de las mujeres, sean reconocidas como necesarias y valiosas para toda la ciudadanía.

Apunte 1

→ En Cataluña, las primeras asociaciones de mujeres aparecen a finales del siglo XIX y su tarea está estrechamente relacionada con las reivindicaciones para el derecho de las mujeres a la educación. Actualmente, según los datos de que disponemos en el Instituto Catalán de las Mujeres, hay 1.157 asociaciones y grupos de mujeres en Cataluña: de mujeres profesionales, de mujeres que investigan en el mundo académico, de mujeres de partidos políticos, del mundo sindical y del comunitario, de grupos de expresión artística y cultural, de grupos de presión, de grupos de autoayuda, de inserción laboral de las mujeres o para trabajar contra la violencia machista, redes internacionales, locales y temáticas y otros que por su arraigo en el ámbito de la vida cotidiana son difíciles de registrar.

En relación con la participación de las mujeres más formalizada, es importante fortalecer las organizaciones de mujeres para poder considerar sus aportaciones en el momento de tomar decisiones, ya que su participación hace posible la práctica de políticas públicas de una forma más equitativa y equilibrada. Es necesario, por lo tanto, fomentar la participación en asociaciones de mujeres, pero también fomentar la participación en el mundo asociativo en general, con el fin de visibilizar el empoderamiento y el liderazgo femenino en todos los ámbitos de la vida pública. En este sentido, las redes sociales e Internet se configuran como herramientas y espacios

donde las mujeres tendrían que tener la posibilidad de participar activamente para crear y generar opinión e influencia múltiple, y propiciar un encuentro intergeneracional, tanto para compartir conocimientos y necesidades como para trazar lazos de valor afectivos.

El análisis de la participación vincula también a las esferas del ámbito público y a las del ámbito privado. Así, la capacidad de avance de la sociedad pasa, entre otras cosas, por la conexión de estos ámbitos con un cambio de valores, de manera que los roles y las responsabilidades de las mujeres y los hombres se puedan equiparar. Es decir, otorgar un valor menos preponderante a la esfera productiva y alimentar más el valor social de la esfera reproductiva.

Apunt 2

- El Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña (CNDC) es el órgano participativo y consultivo del Instituto Catalán de las Mujeres. Reúne las diferentes entidades, asociaciones, grupos y consejos de mujeres del territorio catalán para aquellas cuestiones vinculadas al Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad de Cataluña en materia de políticas de mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural.

La gestión del tiempo y de los espacios es uno de los retos más perentorios en los cuales la sociedad se enfrenta diariamente y al cual se tiene que dar respuesta de manera responsable. La suma del trabajo reproductivo y productivo y de la participación –formal o informal– a través de las redes sociales existentes requiere un abordaje en que el valor de las relaciones humanas, la cooperación, el diálogo, la mediación y la comunicación son y serán habilitados esenciales para dar respuesta a la complejidad creciente de las demandas sociales.

En este sentido, las mujeres facilitan, a través de su pericia y sus capacidades relacionales, soluciones a la simultaneidad de tareas y espacios. Las respuestas a la gestión de la complejidad, sin embargo, no tienen que profundizar en la doble presencia, sino que tienen que impregnar todos los espacios relacionales de los valores mencionados anteriormente, basados en el valor del cuidado y la sostenibilidad de la vida y en el equilibrio en la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Desde esta perspectiva, el reconocimiento global del cuidado y de la sostenibilidad de la vida, tanto de las personas dependientes –infancia y personas mayores– como del resto de tareas vinculadas a la gestión del ámbito cotidiano, realizadas mayoritariamente por las mujeres, requiere de manera directa la implicación y la corresponsabilidad de mujeres y hombres. Una parte importante del bienestar emocional y material de las personas se configura en el espacio del ámbito cotidiano, donde imperan los valores de la solidaridad, la afectividad y el cuidado. En unos momentos de cambios sociales, políticos y económicos tan significativos como los actuales, es urgente impulsar la translación de estos valores en el ámbito público y poner una especial atención a la coeducación, de manera transversal, como una acción prioritaria no sólo en las instituciones educativas, sino de manera muy importante en todos los espacios, formales e informales, de socialización y participación ciudadana.

Las mujeres, como los hombres, tienen un proyecto de vida, una trayectoria personal propia que se desarrolla en unas condiciones y situaciones particulares. Esta diversidad es una fuente de riqueza social. Por lo tanto, la participación de las mujeres y los hombres en la construcción de la sociedad hace referencia, también, a la participación necesaria y equilibrada de ambos sexos para garantizar la sostenibilidad de la vida humana. Al mismo tiempo, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones es un elemento fundamental para el buen gobierno, con una repercusión social positiva, dado que así las decisiones tienen en cuenta los intereses y las necesidades de toda la población.

Se pretende, pues, fomentar un modelo participativo que ponga el acento en la calidad de vida de las personas y en el cual la presencia femenina se convierta en clave para la cohesión y el desarrollo social.

En el momento histórico actual, los movimientos sociales han tomado una dimensión mucho más relevante de la que habían tenido hasta ahora. En una sociedad en constante movimiento, la ciudadanía es cada vez más activa. Ante este cambio, la “sociedad de la información” se convierte “en sociedad interconectada”, y en esta sociedad las mujeres no sólo participan y opinan, sino que también deciden y lideran. De esta manera, conjuntamente, se avanza hacia la equidad en todos los ámbitos sociales. Disponer también de espacios de participación que puedan acoger mujeres y hombres contribuirá, sin duda, a la innovación social, que tiene que ser fruto del diálogo y de las complicidades, y que tiene que recoger sensibilidades, necesidades y expectativas de ambos sexos con el fin de conseguir una igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.5. Estrategias

2.5.1. Empoderamiento

El término *empoderamiento* fue utilizado por primera vez el año 1994, en el marco de la Conferencia Mundial de Población y Desarrollo de El Cairo. En este contexto se utilizó para señalar el derecho de las mujeres al control de la maternidad. Se exigían alternativas ante el embarazo y el número de hijos e hijas a través de la mejora de las oportunidades económicas, sociales y culturales de las mujeres. Pero fue en el marco de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres, en Beijing, en 1995, que el término se convirtió en un concepto integral que hace referencia al acceso de las mujeres a todos los derechos en todas las esferas de la vida.

Así, la Declaración de Beijing pone de manifiesto el empoderamiento y el avance de las mujeres en garantizar la posibilidad de realizar todas sus potencialidades en nuestra sociedad y configurar sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones. Con este concepto se expresa la expectativa de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y esto también incluye la participación en la toma de decisiones y el acceso al poder, que haga posible un mundo libre de violencia y más equitativo, en el cual es imprescindible recuperar el valor social de las relaciones humanas.

El empoderamiento de las mujeres tiene, por una parte, una dimensión individual o personal y, por otra parte, una dimensión colectiva. Con respecto a la vertiente individual, el empoderamiento es el proceso mediante el cual las mujeres toman conciencia de su poder y autoridad para mejorar su autonomía: tanto física, como económica y cultural, a la vez que también sirve para conocer mejor sus capacidades y tomar conciencia de ellas. La dimensión colectiva o social del empoderamiento se conforma a través de acciones sociales y políticas que potencian y favorecen el grado de autonomía e intervención de las mujeres en todos los ámbitos.

El empoderamiento es una estrategia que posibilita que las mujeres cuestionen, reinterpreten, y cambien roles y responsabilidades e incrementen su propia autoconfianza y el control sobre los recursos (físicos, humanos, intelectuales, financieros y personales) y sobre la ideología (creencias, valores y actitudes). Por ello no se trata sólo de adoptar estrategias de formación, de adquisición de habilidades o de fortalecimiento psicológico (dimensión individual), sino también de realizar procesos colectivos, democráticos y abiertos de definición de agenda política (dimensión colectiva).

Por lo tanto, el empoderamiento de las mujeres no identifica el poder en términos de dominación hacia los otros, sino como un incremento de su autoestima, capacidades, formación y derechos con la finalidad de poder participar en los procesos de toma de decisiones.

En este sentido, se ha corroborado a través de diferentes estudios que las mujeres aportan al liderazgo de las corporaciones determinados componentes y singularidades que contribuyen a una mejor conducción y gestión de proyectos, ideas y equipos, como expresa muy bien Marilyn Loden (1987), autora que defiende la existencia de un estilo de dirección femenina diferente al modelo tradicional de dirección masculina y que destaca los puntos fuertes de la dirección y del liderazgo transformacional de las mujeres. Hay que señalar el uso del poder, la resolución de problemas, el estilo de dirección (más participativo), la asunción de riesgos, las habilidades interpersonales y, sobre todo, la escucha activa y la empatía. Delante de una sociedad cambiante y cada vez más compleja, el liderazgo social no puede prescindir de las habilidades, la voz, y los talentos femeninos si quiere configurar sistemas de respuesta que aporten soluciones a los requerimientos y deseos de la ciudadanía.

Resulta imprescindible, por lo tanto, facilitar la emergencia de los talentos femeninos y dotar el actual paradigma social de una visión más integradora que recoja la sensibilidad de ambos sexos. Por este motivo, hace falta consolidar e impulsar nuevos modelos de liderazgo que incorporen en su conjunto las habilidades y las pericias femeninas.

Hoy día las mujeres están más formadas que nunca, ya que el conjunto de la sociedad ha realizado y está realizando una inversión en creación y transferencia de conocimiento, de capacidades y de competencias. La sociedad no puede permitir que esta capacitación no pase a formar parte del desarrollo y del bagaje social y económico y que se produzca así un despilfarro del talento femenino.

A lo largo de la historia ha habido mujeres emprendedoras, que han sacado adelante proyectos relevantes, pero a pesar de su tarea, la sociedad no ha sido capaz

- En los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, únicamente el 11% son consejeras y todavía se reducen más las vicepresidentas, ya que representan el 8%, delante del 92% ocupado por hombres.³

En definitiva, la poca presencia de mujeres en lugares de mando, además de significar una pérdida de talento femenino, dificulta también el proceso de empoderamiento tanto individual como colectivo como mujeres.

Según un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Barcelona, el coste económico de la pérdida de talento femenino en Cataluña se sitúa en torno a los 1.000 millones de euros al año, es decir, del 1% del PIB de nuestro país. Además, el abandono de la profesión por parte de las mujeres tiene un coste del 0,5% de pérdida del PIB. Y, según el último Informe anual de la Comisión Europea sobre igualdad de sexo 2011,⁴ una mayor igualdad de mujeres y hombres es y será una fuente de crecimiento económico.

El empoderamiento es una estrategia transformadora de la sociedad actual y es necesario que este empoderamiento de las mujeres esté presente en todas las políticas públicas con carácter transversal, y no centrado en una sola área de intervención, para que el talento femenino pueda enriquecer el conjunto de nuestra sociedad.

2.5.2. Transversalidad de género

La transversalidad es una estrategia para promover la igualdad de género. El concepto transversalidad nace en Suecia, al principio de la década de los noventa, en el contexto de la articulación de la política de promoción de las mujeres, y más concretamente en su incorporación al mercado de trabajo. La transversalidad se crea para aportar la capacidad de actuación en determinadas cuestiones para las cuales su estructura clásica no está preparada. Así pues, **las políticas de mujeres son las pioneras en utilizar la transversalidad y es desde aquí que se generaliza y se acaba aplicando esta metodología de trabajo en sentido amplio al resto de políticas públicas.**

Trabajar a partir de la transversalidad de género es poner en duda la supuesta neutralidad de todos los procesos sociales, políticos y económicos y, por lo tanto, también de las políticas públicas. El Plan estratégico de políticas de mujeres de la Generalidad de Cataluña 2012-2015 se acoge a esta óptica de análisis y trabajo en todas sus propuestas de actuaciones y quiere ser un referente en este sentido, dado que la aplicación de la transversalidad de género es un punto necesario e imprescindible para erradicar las desigualdades estructurales de género que se producen en el ámbito competencial de los departamentos de la Generalidad de Cataluña.

³ Fuente de los datos referentes a Cataluña: "Estadísticas de participación de las mujeres en la política" del Instituto Catalán de las Mujeres. Fecha de actualización: 13 de diciembre de 2011. Fuente de los datos referentes a España y la Unión Europea: "Mujeres y hombres en España 2011" (actualizado el 22 de marzo de 2012) de l'Institut de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) y l'Institut Nacional de Estadística.

⁴ Este documento forma parte del Informe de la Comisión Europea sobre aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, 2011, http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/2011-report-fundamental-rights_en.pdf.

agenda política y de las instituciones implicadas, y supone una visión más amplia y complementaria a las tradicionales políticas de igualdad de oportunidades, ya que implica una comprensión más adecuada de las relaciones de género en la realidad social y política, en todas sus dimensiones e interconexiones, a la vez que permite mayores oportunidades de transformación de las relaciones de género hacia la parte interna de las instituciones y organizaciones, así como en sus intervenciones hacia el exterior.

Por lo tanto, vemos que la transversalidad de género se articula como un instrumento dual que comprende tanto una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la investigación de la igualdad de género como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género. Y, desde la experiencia de trabajo acumulada los últimos años por el ICD, se afirma que la práctica de la incorporación de la transversalidad de género, como metodología de trabajo, pone de manifiesto la necesidad de modificar la cultura de trabajo, el diseño organizativo y la gestión relacional de las administraciones públicas. Como apunta muy bien el economista Albert Serra (2004), la estructura organizativa clásica no resuelve dos situaciones cada vez más prioritarias en la acción pública: la aparición de demandas sociales o políticas públicas que no dependen de una sola parte de la corporación y la necesidad de tener una visión integrada de algunos segmentos de la población. Es decir, hay algo del “cómo lo hacemos” que condiciona el “qué hacemos”. De esta manera, para poder integrar la perspectiva de género y aplicar la práctica metodológica de la transversalidad, es imprescindible transformar las dinámicas de trabajo y la cultura organizativa de las diferentes administraciones públicas.

Las políticas de mujeres, que han sido creadoras e impulsoras de esta metodología de trabajo transversal, rompen, en su conceptualización, la sectorialidad, ya que no responden a una configuración vertical, sino que tienen que ser capaces de dar respuestas de manera horizontal. Esto comporta, al mismo tiempo, unas modificaciones en las relaciones y maneras de trabajar dentro de las estructuras de las administraciones, que tienen que ser más permeables, participativas y accesibles.

Por otra parte, se reconoce que no hay ningún campo que sea neutral al género, ya que las diferentes dimensiones de los problemas y desigualdades de género operan a nivel simbólico, normativo, subjetivo y relacional, por lo cual es necesario profundizar en el análisis multicausal y la integralidad de la acción desde la acción política. Por lo tanto, la introducción de nuevas propuestas en la agenda política no es una decisión neutra, ya que las políticas públicas parten de la identificación de una situación insatisfactoria que hay que corregir y proponen medidas para mejorarla. De esta manera, la perspectiva de género no sólo tiene que estar presente en las medidas propuestas, sino también en esta primera etapa de identificación de la problemática.

Y es aquí donde el ICD se configura como instancia de coordinación de políticas y responsable del liderazgo del proceso del *gender mainstreaming* para influir no sólo en las políticas específicamente orientadas a las mujeres, sino también en el conjunto de las políticas públicas. Por lo tanto, el ICD, como órgano de trabajo transversal, asume las tareas de liderar y promocionar las políticas de mujeres, de definir, de manera consensuada, la metodología de trabajo más adecuada para llevar a cabo

el proceso de incorporación de la transversalidad de género en el marco de las diferentes estructuras de la Administración, de acompañar a los agentes e instituciones implicados en este proceso y de hacer la pedagogía necesaria para avanzar en la transformación de la cultura organizativa y de gestión relacional.

Teniendo en cuenta, además, la fuerza política que la transversalidad de género ha ido ganando en los últimos planes de políticas de mujeres impulsados por el ICD, el presente Plan estratégico quiere aprovechar este camino para asentar las bases de esta estrategia básica para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, la transversalidad de género no se incluye como un simple elemento del Plan, sino que es insertada como estrategia que tiene que impregnar todo el Plan, los programas y las actuaciones que se deriven, con el objetivo último de transformar las estructuras sociales e institucionales en estructuras justas desde el punto de vista del género.

a) Requisitos para la aplicación de la perspectiva de género

La perspectiva de género tiene que aplicarse en todas las fases de la planificación y la ejecución de políticas públicas, de los programas y de los proyectos: diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación y mantener en todas ellas el objetivo de contribuir a fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Consejo de Europa ha identificado los requisitos previos necesarios que facilitan la aplicación de la perspectiva de género:

- Voluntad y compromiso político para eliminar las discriminaciones existentes entre mujeres y hombres, y suprimir las razones que las originan.
- Recursos humanos y económicos suficientes para conseguir buenos resultados, lo cual reforzará la validez de la estrategia de la perspectiva de género.
- Reforzar las medidas legislativas existentes y adecuarlas a los cambios.
- Recursos humanos con formación específica en igualdad de género. La transversalidad requiere formación específica sobre las relaciones de género como base del debate político y de las decisiones políticas. Por lo tanto, es necesaria la formación de los y las profesionales que tienen que integrar la perspectiva de género.
- Herramientas metodológicas. Técnicas y herramientas adecuadas para incorporar la estrategia de la transversalidad de manera esmerada.
- Participación de las mujeres en la vida política y en los procesos de toma de decisiones para asegurar que los valores, los intereses y las experiencias de las mujeres quedan recogidos en las decisiones.
- Transformación de la cultura institucional. Cambios en la cultura organizativa, en los procedimientos de trabajo, en el repensar formas de hacer política y en la creación de nuevos canales de intercambio de información y de coope-

ración. Es importante que la misma Administración se erija como un modelo de respeto de la igualdad de oportunidades con el fin de crear una cultura de trabajo sensible a las diferencias de género.

b) Fases para incorporar la perspectiva

Implementar la transversalidad de género en el conjunto de planes y actuaciones del Gobierno supone seguir unas fases o pasos básicos que podemos encontrar en el *Manual of gender mainstreaming, social inclusions and social protection policies* (Comisión Europea, 2008):

- a) Autoorganización.** Paso previo que incluye la implicación, la sensibilización, el empoderamiento y el establecimiento de las bases culturales para la igualdad de oportunidades. Esto incluye la formulación de los objetivos, la planificación, el diseño, la elaboración del presupuesto y la definición de las responsabilidades de todos los agentes implicados desde una visión de género.
- b) Conocer cuáles son las diferencias de género.** Para conocer el impacto de género de una política hay que saber como afecta en la vida de las personas de manera diferente por razón de su sexo. Por lo tanto, hay que disponer de datos estadísticos separados por sexos y de indicadores no androcéntricos que permitan realizar un análisis de la información desde una visión de género.
- c) Evaluar el impacto de género de las políticas.** Una vez visualizadas estas diferencias, para evitar consecuencias negativas y mejorar la calidad y la eficiencia de la propuesta, hay que realizar una evaluación del impacto de género comparando la situación actual con los resultados que se habían previsto a la hora de diseñar la política, y si se ha contribuido a crear situaciones de igualdad y a eliminar desigualdades y discriminaciones.
- d) Rediseñar la política.** Si la aplicación de la política ha dado lugar a un resultado neutral o con impacto negativo sobre la igualdad, hay que rediseñarla buscando los orígenes de la desviación o desigualdad.

Así pues, el concepto de transversalidad de género es un concepto de una mirada integradora y multidimensional a través de la cual la perspectiva de género se convierte en un eje cognitivo y de actuación que tiene que impregnar todos los procesos de la gestión pública de manera que, desde este eje, la mirada de género deja de ser una mirada residual y localizada en áreas concretas y específicas de la acción política y se convierte en un principio básico estructurador de las dinámicas de planificación e implementación de las políticas públicas.

2.6 Objetivos

El Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015 adopta los objetivos estratégicos establecidos en el Plan departamental de Bienestar Social y Familia y recogidos en el Plan de Gobierno 2011-2014 como objetivos de legislatura en el ámbito de las políticas de mujeres, y que están en plena consonancia con los objetivos de trabajo de **la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015** y del **Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020**.

Los objetivos estratégicos de este Plan estratégico de políticas de mujeres son la declaración de cuáles son los resultados que el ICD, como institución referente de las mujeres de Cataluña, pretende alcanzar con la promoción y el impulso de este Plan.

Objetivos estratégicos del Plan estratégico de políticas de mujeres:

1. Aumentar las acciones encaminadas a conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad catalana, en todos los ámbitos y en todos los sectores.

Mediante el diseño y despliegue de medidas y programas que incluyan, por una parte, acciones encaminadas a introducir la perspectiva de género y el modo de hacer de las mujeres en toda la actuación política y, por otra parte, acciones específicas dirigidas a las mujeres que hagan posible corregir los desequilibrios existentes en todos los ámbitos de la intervención pública.

Se trata de conseguir que este modelo de intervención que integra la transversalidad de género llegue a todos los sectores y ámbitos de actuación de la acción pública en todo el territorio.

Por lo tanto, es necesario impulsar la puesta en marcha de medidas y/o programas dirigidos a generar cambios culturales que transformen las estructuras y los modelos patriarcales y que garanticen a las mujeres la libertad de escoger y desarrollar su propio proyecto de vida, fomentar la reorganización de los tiempos, mejorar la calidad de vida de las mujeres y visibilizar y reconocer el universo femenino. Estos programas, además, tienen que recoger la diversidad de las mujeres, con respecto a edades, culturas, diversidad funcional, y también según el ciclo vital, con el fin de dar respuesta a las especificidades de las diferentes situaciones de las mujeres.

2. Incrementar el valor y la visibilización de la emprendeduría, la carrera profesional y el talento femenino en el mercado de trabajo.

Ante la coyuntura socioeconómica actual, hay que sumar esfuerzos e iniciativas para que los saberes y las capacidades de las mujeres puedan ser incorporados al proceso de (re)construcción social y de crecimiento económico de nuestro territorio. Las mujeres acumulan muchas experiencias fruto de su trayectoria como cuidadoras y como gestoras de la vida cotidiana, y esto les ha otorgado múltiples capacidades y habilidades que la sociedad hasta ahora no ha tenido lo bastante en cuenta.

No hay ningún país que pueda permitirse prescindir del potencial y del talento femenino si pretende dibujar un futuro sostenible y garantizar el bienestar de todas las personas que lo forman.

3. Mejorar la coordinación interdepartamental y la cooperación inter-institucional en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

Hace falta rediseñar y mejorar los espacios de coordinación existentes, abrir nuevos canales de comunicación entre todas las instituciones y los agentes implicados y construir y poner en marcha mecanismos y metodologías de trabajo que faciliten el trabajo transversal. Construir una sociedad más justa, libre y equitativa para hombres y mujeres requiere la implicación y la interacción de múltiples actores, y que trabajen para intercambiar y compartir recursos, procesos y también decisiones.

4. Mejorar los mecanismos para prevenir, detectar y erradicar la violencia machista

En los últimos años se ha producido un gran avance con respecto a la visibilización y la sensibilización social hacia la violencia machista. Esto ha sido posible, sobre todo, gracias a los avances legales y a los instrumentos y recursos creados, para abordar este tipo de violencia y para atender a aquellas mujeres que la sufren, así como sus hijos e hijas. Hace falta seguir avanzando en esta dirección y poner en marcha más acciones de sensibilización dirigidas a toda la población, muy especialmente en la población joven, reforzar los mecanismos de detección de las posibles situaciones de violencia machista, desplegar las estrategias necesarias con el fin de facilitar el acceso a los recursos y servicios y garantizar en todo momento que las mujeres puedan ejercer sus derechos e implicar también a los hombres en el proceso hacia la implantación de unas relaciones más igualitarias entre ambos sexos.

3 Metodología ejecutiva

Este Plan parte del aprendizaje y de la experiencia acumulada en el despliegue de los últimos planes de mujeres y muy especialmente del VI Plan (2008-2011), en el cual se hace un paso significativo en el marco de la estrategia de la transversalidad en el despliegue de las políticas de mujeres en Cataluña y se crean espacios, formales e informales, de coordinación horizontal y mecanismos concretos de trabajo transversal, con la implicación de personal político y técnico de todos los departamentos y otras instituciones públicas.

El Instituto Catalán de las Mujeres dispone, por lo tanto, de experiencia en la puesta en marcha de la estrategia de la transversalidad de género y corrobora que aplicar esta estrategia es un camino complejo, ya que es al mismo tiempo un concepto y un instrumento organizativo (A. Serra, 2005) que, en la implementación práctica, tiene que producir cambios en la cultura organizativa e institucional de las administraciones. Así, a fin de que la estrategia de la transversalización genere una mayor igualdad de género en nuestra sociedad, es necesaria la transformación, la reforma o la reorganización de las políticas y de las instituciones con el fin de que adquieran las capacidades necesarias para promover políticas con perspectiva de género, y que a la vez ellas mismas sean igualitarias. Son, pues, dos miradas complementarias de la transversalización de género: desde las instituciones impulsoras y gestoras de políticas y desde el efecto de estas políticas sobre las mujeres y hombres que tienen que beneficiarse de los derechos y las oportunidades en condiciones de igualdad.

La transversalidad como parte de la estrategia dual de desarrollo de las políticas de mujeres, junto con las acciones positivas, permite impulsar medidas de acción orientadas hacia:

- **La transformación social.** Se tienen que implementar acciones específicas dirigidas a fomentar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos (económicos, sociales, políticos, culturales).
- **La transformación de la cultura institucional.** Es decir, impulsar medidas de acción enfocadas a incidir en la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos con el fin de incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Figura 3. Aplicación de la estrategia dual



Fuente: elaboración propia.

A continuación se explica en qué consiste la metodología que se considera necesaria para llevar a cabo esta transformación institucional y social, una metodología que tiene dos líneas de trabajo: por una parte lo que hemos nombrado **Vértice estratégico para la transversalización de género**, y por otra los **mecanismos de trabajo transversal**. Esta metodología nos tiene que permitir avanzar en la cooperación y la coordinación, así como transformar estructuras y hábitos de trabajo con el objetivo de avanzar en la integración transversal de la perspectiva de género en las instituciones públicas.

3.1 Vértice estratégico para la transversalización de género

Para un despliegue efectivo de la transversalidad de género, hay que incidir en tres ámbitos de intervención.

Figura 4. Ámbitos de intervención de la transversalización de género



Fuente: elaboración propia.

- **Ámbito estratégico:** a partir del compromiso político, potenciar relaciones con los agentes sociales e interlocutores externos, para incorporar la perspectiva de género en la planificación, el diseño, la ejecución y la evaluación de la política pública.
- **Ámbito institucional:** instaurar la perspectiva de género en el funcionamiento y las prácticas de las organizaciones y de los departamentos.
- **Ámbito operativo:** incorporar la perspectiva de género en las actuaciones, los instrumentos y los proyectos o programas de despliegue y de gestión técnica de las políticas sectoriales.

Para intervenir en estos tres ámbitos –estratégico, institucional y operativo– hacen falta unos requisitos básicos. Siguiendo la propuesta del informe elaborado por el Comité Director para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa el año 1998 (*“L’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes”*) sobre cuáles tienen que ser estos requisitos, y en relación con la casuística específica de las políticas de mujeres en Cataluña, se identifican los requisitos siguientes:

- **Compromiso político:** hay que renovar el compromiso político para mostrar la apuesta por la transversalización de género en el conjunto de la praxis política. Un coliderazgo político y de los agentes sociales implicados favorecerá el éxito en la implementación de la transversalización en el seno de las administraciones. Hace falta mostrar el compromiso político a la hora de impulsar las políticas de mujeres y la voluntad de encabezar la gestión y liderar la ejecución.
- **Participación de las mujeres:** impulsar la participación de las mujeres y de las asociaciones de mujeres es un factor clave para la aplicación de la transversalización de género y constituye un elemento definitorio de las políticas de mujeres. Hace falta fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones, potenciar la presencia femenina en todos los espacios sociales, políticos, económicos y culturales, otorgar visibilidad y reducir el déficit histórico de la presencia de las mujeres en ciertos ámbitos y, al mismo tiempo, aumentar el reconocimiento de los saberes y valores femeninos, para superar los estereotipos sexistas que todavía perduran en nuestra sociedad.

Figura 5. Requisitos básicos para la incorporación de la transversalidad de género



Fuente: elaboración propia.

- **Recursos económicos:** toda mejora de la Administración pública requiere unos recursos para hacerla posible y viable. Una apuesta tan ambiciosa como es la implantación de la transversalización de género requiere presupuestos sensibles al género; es decir, que en la elaboración de los presupuestos y en la asignación y distribución de recursos se tengan en cuenta las consecuencias y el impacto diferenciado para mujeres y hombres. La actual visión de los presupuestos orientados a resultados tienen por objetivo la eficiencia, la rendición de cuentas y la transparencia; el análisis de los presupuestos desde la visión de género incorpora, además, objetivos propios de la perspectiva de género, como son la equidad social y la transversalidad.

Los presupuestos sensibles al género permiten, además, reflejar el compromiso gubernamental de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y modificar la aparente neutralidad de los presupuestos en cuestiones de género.

- **Recursos humanos:** incorporar la estrategia de la transversalidad de género en el seno de las organizaciones y departamentos tiene un impacto directo en la organización del trabajo e implica la adquisición de nuevas competencias profesionales. Por lo tanto, se tiene que prever una planificación real de los recursos humanos de manera que tengan en cuenta las competencias y la dedicación que se requiere para implementar las tareas propias de esta estrategia. Hay que conjugar las variables de tiempo, competencias profesionales –aprendidas o por aprender– y el reconocimiento de estas tareas. Se convierte en imprescindible una concienciación y sensibilización de todas las personas que forman parte de los departamentos para visibilizar la relevancia que la perspectiva de género tiene en cada ámbito sectorial y, en este sentido, los cargos directivos y de mando tienen un papel importante.

- **Herramientas operativas:** introducir la transversalidad de género en la acción política implica revisar las maneras de hacer y de trabajar de las organizaciones que planifican y gestionan estas acciones; comporta cambios en la estructura organizativa, en la manera de comunicarse, en la manera de pensar el trabajo, ya que, habitualmente, las administraciones no están preparadas para este trabajo transversal, coordinado y articulado.

La planificación y la ejecución de las políticas desde la transversalidad de género constituyen un proceso continuo y circular, en el cual hace falta actualizar, experimentar, revisar y mejorar el proceso de manera periódica.

Este proceso se inicia en la diagnosis sensible al género que permite obtener conocimiento sobre la situación diferencial de mujeres y hombres en un ámbito de intervención, y, a partir de aquí, se pueden definir y diseñar actuaciones y proyectos que ayuden a cambiar y transformar esta realidad. Hace falta, sin embargo, que el seguimiento de la ejecución de estas actuaciones y proyectos incorpore también una visión de género que permita obtener una evaluación final que otorgue información sobre el impacto diferencial que ha tenido aquel proyecto o actuación en mujeres y hombres. Y para cerrar este proceso se tiene que volver al inicio, a una nueva diagnosis, a partir de los datos obtenidos, que permita diseñar nuevas políticas que corrijan las situaciones de desigualdad detectadas y supongan un avance real hacia la igualdad de género. Se establece, así, un ciclo circular en retroalimentación constante. Con este planteamiento, pues, se pone el énfasis en los procesos y en los medios como parte intrínseca de las actuaciones.

La valoración de los procesos, más que los resultados y la relevancia que se da a las metodologías, permiten, a la larga, mejorar la calidad de las políticas, por el hecho que suponen una estrategia que permite situar la calidad de vida como concepto central, a partir de la atención a la diversidad de situaciones y condiciones de mujeres y hombres y a la satisfacción de sus necesidades, para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

- **Difusión y comunicación:** para asegurar el éxito de la transversalización de género se tienen que difundir tanto los valores que impregnan el cambio de cultura organizativa como la misma operativa que la hace posible. Desde la perspectiva de la transversalidad de género, las trayectorias de vida de las personas, hombres y mujeres, toman una dimensión interrelacionada y multidimensional, y por lo tanto hace falta que compartan esta perspectiva todo el conjunto de agentes que actúan en cada una de estas dimensiones con el fin de poder dar respuestas complejas e integrales a la diversidad de la ciudadanía y del territorio. La difusión y la comunicación son, pues, fundamentales para la sensibilización y para el diálogo y el intercambio de conocimientos y de experiencias

Teniendo en cuenta los tres ámbitos de intervención en que hace falta incidir –estratégico, institucional y operativo–, y también los requisitos que se han identificado, con el fin de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones, los instrumentos y los proyectos de las diferentes administraciones e instituciones, hay que establecer unas redes y unos espacios de relaciones institucionales e interinstitucionales que posibi-

liten que el trabajo desde la perspectiva de género se haga de manera homogénea, con unos criterios y unas metodologías comunes y de manera colaborativa, con unos canales y espacios de diálogo compartidos en los cuales el conocimiento, las experiencias y la información puedan fluir y ser compartidos y articulados por todos los agentes y organismos implicados en los diferentes proyectos y/o procesos.

Además, la transversalidad de género requiere trabajo colaborativo y horizontal de especialización política y técnica, y las aportaciones del conocimiento provenientes de diversas disciplinas académicas y profesionales.

Para que esto sea posible, se propone trabajar a partir de lo que llamamos **Vértice estratégico para la transversalización de género**. Es decir, **una estructura organizativa y relacional de coordinación y cooperación para el fortalecimiento y la visibilización de la transversalización de género**. Con esta estructura queremos potenciar las relaciones de coordinación horizontal de todos los organismos e instituciones implicadas y el rol de dinamización y liderazgo del ICD como órgano que tiene la función de fomentar la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas y actuaciones del Gobierno de la Generalidad. Esta estructura estable de coordinación y cooperación, el Vértice, tiene que dar paso al establecimiento de un modelo de cultura organizativa y de trabajo más horizontal y dinámico, capaz de adaptarse y de dar respuesta a situaciones sociales cambiantes y emergentes.

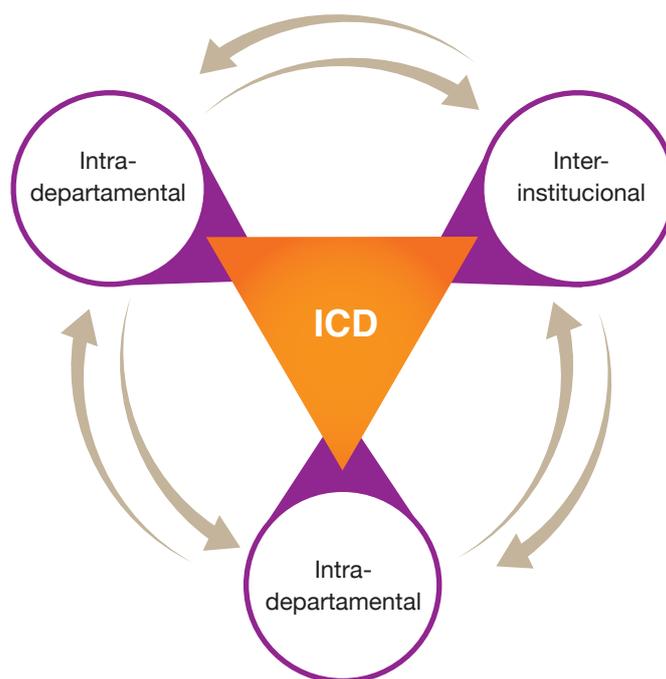
La idea de vértice nos remite al punto donde dos o más líneas se encuentran, y es a partir del Vértice donde se tienen que generar sinergias y dinámicas institucionales consensuadas y desde donde se tienen que poder poner en marcha mecanismos de trabajo transversal de carácter operativo. Esta manera de trabajar desde la transversalidad requiere una importante dosis de coordinación y de intercambio y traspaso de información y conocimiento, y por esto es esencial que los canales a través de los cuales esta coordinación se lleve a cabo se consoliden y funcionen de manera efectiva. Mediante el Vértice estratégico se tienen que romper los espacios estancos y aislados con el fin de potenciar el diálogo y la creación de espacios, formales e informales, de coordinación y cooperación que posibiliten la consolidación efectiva de la transversalidad de género.

El Vértice estratégico para la transversalización de género está compuesto por los tres espacios relacionales siguientes:

1. Las **relaciones interdepartamentales** (entre los diferentes departamentos de la Generalidad, incluyendo las delegaciones territoriales).
2. Las **relaciones intradepartamentales** (dentro de cada departamento).
3. Las **relaciones interinstitucionales** (de los departamentos de la Administración de la Generalidad con las otras administraciones e instituciones).

El ICD, a su vez, tiene que tener un papel clave en este Vértice estratégico y tiene que actuar como órgano transversal y de mediación en las relaciones formales e informales que se establezcan con los diversos departamentos de la Administración de la Generalidad, así como en las relaciones que se establezcan entre los departamentos y otras instituciones.

Figura 6. Vértice estratégico para la transversalización de género



Fuente: elaboración propia.

Tal como nos muestra el gráfico, a través de las relaciones que se pueden establecer entre los departamentos, sobre todo mediante las relaciones de los departamentos con el ICD, la transversalidad de género se consolida en toda la acción política y en todo el organigrama de la Administración de la Generalidad. Trasladada la transversalización en los diversos departamentos, que tienen que poder establecer relaciones intradepartamentales que hagan posible el trabajo interno dentro de su estructura, y, al mismo tiempo, también tienen que poder trasladar la transversalización de género al resto de instituciones y organismos públicos y privados con los cuales se relacionan.

El Vértice estratégico está fuertemente ligado tanto con el paradigma conceptual que guía el Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015 como con los valores que lo sustentan. El Vértice estratégico, pues, se fundamenta de manera clara en la gobernanza y en la participación, en la medida en que busca el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres, de sus saberes y conocimientos específicos, e impulsa nuevos modelos de liderazgo y de relaciones que incorporen las habilidades y las pericias femeninas.

Con respecto a los valores inherentes al Plan, el Vértice estratégico recoge la voluntad de cooperación y coordinación que inspira el proyecto; también la transparencia, que facilita la visibilización de las relaciones que se establecen entre los agentes, así como la cultura del análisis y la evaluación, conjuntamente con una mayor coordinación intra e interdepartamental, que tienen que clarificar y aportar la información necesaria para establecer las medidas a implementar y la manera de evaluarlas. Es elemental, para el Vértice estratégico, que los miembros que forman parte de él tengan un comportamiento empático, ya que, para hacer posible una

coordinación horizontal tan compleja, es necesario entender las realidades de las otras organizaciones y territorios, e incorporar las habilidades relacionales y la cotidianidad. En definitiva, el Vértice estratégico tiene una doble finalidad: por una parte buscar la coordinación y la cooperación horizontal y permitir un intercambio de información y conocimiento entre los diferentes agentes implicados; por otra, avanzar hacia una sociedad en que la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la autoridad femenina y el reconocimiento de los valores, saberes y experiencias de las mujeres queden fuertemente asentados.

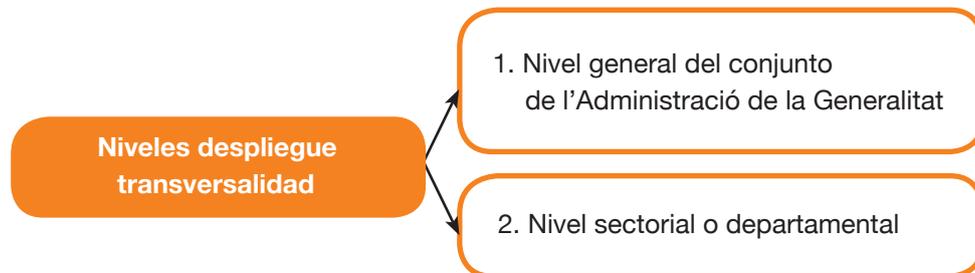
- El Vértice estratégico para la transversalización de género agrupa la triple relación: interdepartamental, intradepartamental e interinstitucional.
- El ICD, como órgano transversal, se sitúa en la base de esta coordinación, donde prima la horizontalidad, y, desde esta posición, asume el liderazgo.
- El ICD se convierte en el nexo de unión entre las dos comisiones –la interdepartamental y la interinstitucional– y es el encargado de dinamizar y coordinar el desarrollo de las políticas de mujeres, de acompañar los organismos sectoriales en proceso de diseño y desarrollo de sus programas y/o medidas, y de generar sinergias de trabajo cooperativo entre las diferentes administraciones e instituciones.
- Todas las columnas se miran porque se trabaja de manera coordinada y hacia un objetivo común. La voluntad es romper las líneas paralelas de trabajo para fomentar una cultura de trabajo colaborativa, para conseguir que el impacto final en las políticas de mujeres y en la transversalización de género tenga un efecto multiplicativo en los ámbitos institucional y social.

El Vértice estratégico hace posible, además, dar respuesta funcional a la contingencia, y permite articular una metodología de la perpendicularidad interinstitucional. En otras palabras, nos facilita adentrarnos en una cultura del trabajo donde se pueden crear espacios de diálogo interinstitucional desde donde construir y poner en marcha actuaciones y proyectos que den respuesta a las necesidades y expectativas cambiantes de las mujeres, y, al mismo tiempo, que estas actuaciones y proyectos sean coherentes y complementen lo que se esté llevando a cabo desde los diferentes departamentos y organismos. Por ejemplo, espacios de diálogo específicos de trabajo con el tercer sector, con las entidades y los organismos del ámbito deportivo o con las instituciones y los agentes implicados en el ámbito de la salud, entre otros, pueden ser generadores de conocimiento consensuado y dinamizadores de intervenciones específicas a partir de las esferas de coordinación creadas. Se trata de una cooperación interdepartamental e interinstitucional que fomenta una cultura del trabajo rigurosa y al mismo tiempo flexible.

3.2 Mecanismos de trabajo transversal

El desarrollo de la transversalidad de género requiere dos niveles paralelos de trabajo:

Figura 7. Ámbitos de desarrollo de la transversalidad



Fuente: elaboración propia.

El desarrollo de la transversalidad de género en la Administración tiene un grado importante de incidencia en el ámbito procesal de la gestión de la política pública. Por este motivo, se convierte en prioritario identificar los mecanismos de trabajo transversal que hacen falta poner en marcha para impulsar la transformación social e institucional que requiere esta transversalidad.

Una práctica de trabajo transversal de género requiere desarrollar mecanismos de coordinación, de gestión y circulación de la información, de motivación, sensibilización y asesoramiento interno, de seguimiento y evaluación de actuaciones, y de conocimiento del conjunto de las políticas que implementa cada departamento u organismo. Este fuerte componente operativo y procesal de relación propicia que se generen sinergias y se articulen actuaciones coordinadas que permiten desplegar conjuntamente programas o proyectos con coherencia y eficacia.

Con el objetivo de continuar consolidando la transversalización de género, se establecen los **mecanismos de trabajo transversal siguientes:**

- 1. Coordinación y cooperación**
- 2. Generación y transferencia de conocimiento**
- 3. Desarrollo normativo y regulativo**
- 4. Canales de información y comunicación**
- 5. Procedimientos de trabajo conjunto**
- 6. Seguimiento y evaluación**

Antes de continuar con la definición de estos mecanismos de trabajo transversal, hay que apuntar la centralidad que adquieren los espacios de coordinación institucional ya establecidos en el marco de la Administración de la Generalidad.

3.2.1. Mecanismos de coordinación y cooperación

Los **espacios de coordinación** tienen que tener una dimensión formal para garantizar el funcionamiento y la legitimidad. También tienen que tener una dimensión flexible para ajustarse a los requerimientos de cada momento concreto, y tienen que poder crear grupos o equipos para trabajar con más profundidad temas específicos, en función de la materia y el territorio. Para que los espacios de coordinación funcionen correctamente, hace falta acotar las funciones y articular adecuadamente el proceso de funcionamiento, según se recoge en el cuadro siguiente:

- **Departamentos/organismos que se coordinan:**
 - Quién se coordina con quién
 - Determinar posición, cargo y designarlo
 - Quién lidera y quién gestiona la coordinación
- **Finalidad de la coordinación:**
 - Para qué se coordinan:
 - Impulso político
 - Seguimiento técnico
- **Procedimiento a seguir:**
 - Cuándo
 - Cómo
 - Formalización de los procedimientos y de los acuerdos
- **Fluidez comunicativa política y técnica**
 - Canales de comunicación

A partir de la experiencia adquirida con los planes anteriores, con este nuevo Plan estratégico, el ICD impulsa un cambio normativo para modificar los espacios de coordinación existentes y ajustarlos a la realidad actual y regular los de nueva creación. Esta nueva configuración de los espacios tienen que permitir avanzar en la aplicación de la transversalización de género, y que éstos espacios asuman un carácter más funcional, con la incorporación de nuevos actores y con una mayor interacción de sus miembros.

En el marco de la transversalidad, las comisiones de coordinación son espacios donde construir colectivamente y generar conocimiento con un alto nivel de interacción. El objetivo no es sólo sumar, sino multiplicar. Se trata de constituir espacios de aprendizaje y de acción conjunta a través del debate y de la práctica, de dinámicas comunicativas multidimensionales y del papel activo de todos los miembros que participan. Para conseguirlo, hay que construir un lenguaje compartido, trabajar desde la empatía y la colaboración, visibilizar las interdependencias y conectar las relaciones interdepartamentales con las intradepartamentales.

Seguidamente se enumeran aquellos **órganos que se requieren para el buen funcionamiento de la coordinación transversal**, así como los aspectos imprescindibles con el fin de garantizar la eficacia.

a) Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIIOD)

Regulada por el Decreto 92/1998, de 31 de marzo, por el cual se modifica la estructura orgánica del Instituto Catalán de la Mujer, la Comisión Interdepartamental es un órgano de coordinación de las acciones que llevan a cabo los diferentes departamentos de la Generalidad en materia de igualdad de oportunidades y, por este motivo, se convierte en un mecanismo muy importante de trabajo en transversal en la Generalidad.

La CIIOD existe desde el año 1987. Su creación es justamente anterior al nacimiento del ICD, hecho que constata la voluntad de la Generalidad para apostar por la transversalidad de las políticas de mujeres.

La CIIOD está compuesta por representantes de todos los departamentos con rango de secretaría general o dirección general, más las personas titulares de los organismos responsables de las políticas de deportes y de juventud. Además, cuenta con el apoyo de una comisión técnica.

De acuerdo con el Decreto 92/1998, de 31 de marzo, las funciones actuales de la CIIOD son las siguientes:

- a. Coordinar las acciones y los proyectos de los diferentes departamentos de la Generalidad, en ejercicio de las competencias que establece el artículo 9.27 del Estatuto de autonomía de Cataluña.⁵
- b. Proponer a la Junta de Gobierno del Instituto Catalán de las Mujeres las medidas normativas necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Para dar un carácter más transversal a esta Comisión Interdepartamental, hay que dotarla de nuevas funciones. Estas nuevas funciones tendrían que ir en la línea de reforzar el liderazgo relacional del Instituto Catalán de las Mujeres, establecer criterios y marcar pautas para la intervención operativa, aportar conocimiento experto mediante el intercambio de conocimientos y puntos de vista entre especialistas de cada sector, trabajar con una voluntad clara de planificación, adoptar una posición propositiva y, en último lugar, informar de los programas operativos para que sean aprobados por acuerdo de gobierno.

De manera concreta, las funciones de la CIIOD tienen que ser:

- Aprobar el Informe anual de ejecución de la transversalización de género en la Administración de la Generalidad.
- Establecer anualmente las prioridades del Gobierno en políticas de mujeres.
- Impulsar y coordinar los programas operativos sectoriales.
- Resolver las cuestiones técnicas que eleve la Comisión Técnica.

⁵ Estatuto de autonomía de Cataluña de 1979.

Con el fin de garantizar la efectividad, es necesario que la CIIOD esté integrada por cargos con suficiente visión global de la estructura que representan y suficientes competencias para incidir sobre todo su departamento.

En este Plan estratégico se plantea la necesidad de renombrar la CIIOD en el sentido de situarla en las transformaciones ocurridas en el seno de las administraciones. Por lo tanto, en lugar de igualdad de oportunidades sería más adecuado avanzar hacia la Comisión Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o directamente Comisión Interdepartamental de Transversalidad de Género.

b) Comisión Técnica Interdepartamental

La **Comisión Técnica Interdepartamental (CTI) se puso en marcha el año 2006, fruto de un acuerdo de la CIIOF**. Funciona como una estructura de apoyo técnico y elabora los informes que sean pertinentes por indicación de la CIIOD.

Así, la Comisión Técnica Interdepartamental se tiene que convertir en un grupo de trabajo que dé respuesta a la necesidad de elaboración de contenidos, conocimientos e información que puedan ser útiles en el proceso de implementación de las políticas de mujeres, y por lo tanto se tiene que convertir en la encargada de coordinar y gestionar los procesos de elaboración de documentos, herramientas, manuales, informes, recopilaciones estadísticas e indicadores.

La Comisión Técnica, además, tiene que asumir la función de hacer de observatorio y diagnóstico de la realidad social con la finalidad de poder elevar a la Comisión Interdepartamental toda aquella información que se considere conveniente.

Más allá de esto, otra de las funciones de la CTI tiene que ser responsabilizarse del trabajo de apoyo, acompañamiento y canalización de la información de los departamentos y del resto de instituciones con las cuales se relaciona. Tiene que actuar como interlocutora técnica entre el ICD y los departamentos, y se tiene que convertir en un espacio de trabajo para la puesta en común y el debate de carácter técnico y operativo de las políticas de mujeres.

Para que la Comisión Técnica sea más efectiva, se considera que su composición tiene que tener en cuenta los aspectos siguientes:

- a. Hace falta que las personas designadas estén sensibilizadas y tengan formación específica en género.
- b. Hace falta que se ubiquen en unidades estratégicas dentro de los departamentos, con una cierta centralidad y/o incidencia.
- c. Hay que modificar la definición de los puestos de trabajo de los miembros de la CTI de los diferentes departamentos y organismos, a fin de que estos puestos de trabajo incluyan, en la mesa de formación específica, el punto que hace referencia a “experiencia en temas mujer-hombre”. A fin de que esta definición se adecue a las tareas que actualmente lleva a cabo la CTI, el ICD impulsa la modificación del enunciado de esta formación específica.

- d. Hace falta que tengan acceso a los espacios y recursos del departamento y/o organismos del cual dependen con el fin de operativizar las actuaciones vinculadas a este Plan.

Por lo tanto, hay que aprovechar la modificación de la regulación de la CIOD para incluir la regulación de esta Comisión.

c) Coordinación intradepartamental

Consiste en la creación de espacios o mecanismos de colaboración y coordinación (formales o informales) dentro de cada departamento, a fin de que el impulso de la transversalidad pueda llegar al interior de los departamentos y a las diferentes unidades orgánicas de las cuales se componen. Operativamente, hay que constituir un grupo estable de trabajo coliderado por las personas que forman parte de la Comisión Técnica Interdepartamental y por la persona responsable del Gabinete Técnico. Este grupo tiene que ser el encargado del impulso, el seguimiento, la supervisión y la evaluación de las políticas de mujeres del departamento. La representante de la Comisión Técnica Interdepartamental tiene que actuar como nexo de unión entre el ICD y el programa o programas operativos del departamento. De esta manera, al formalizar su función, se puede situar la transversalidad de género en una posición central y estratégica en el seno de los departamentos.

Para que esta transmisión sea posible se tiene que abrir un proceso de doble dirección que permita el trabajo colaborativo entre el Gabinete Técnico y la persona miembro de la Comisión Técnica, con la voluntad de consolidar equipos expertos dentro del mismo departamento. La finalidad es conseguir que las personas integrantes de esta coordinación tengan suficiente apoyo político y suficiente capacidad de incidencia en el Departamento.

d) Cooperación interinstitucional

La cooperación interinstitucional tiene que permitir trasladar el impulso de la transversalidad más allá de la Administración de la Generalidad al resto de administraciones y agentes sociales y universidades del país.

El ICD promueve tres espacios de diálogo y cooperación institucionales. Es necesario reconocer que desde las administraciones locales y desde de otros estamentos sociales, se ha recorrido un largo camino con respecto a las políticas de mujeres, el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la creación de servicios y recursos específicos. Es por este motivo que el ICD, mediante este Plan, promueve fortalecer la cooperación con estas instituciones y organismos.

- 1. Cooperación interinstitucional supramunicipal.** Pensado para, en un entorno colaborativo, acercar las políticas de mujeres a la realidad territorial de las mujeres del país. Específicamente diseñado para el diálogo y el trabajo conjunto entre organismos institucionales representantes de los diferentes niveles de gobierno que configuran el panorama político de Cataluña y que, por su carácter supramunicipal, tienen una incidencia especial entre los entes locales. Tiene que ser un espacio de diálogo con representantes

territoriales, con el objetivo de sumar recursos y conseguir un mayor impacto de las políticas de mujeres.

2. Cooperación interinstitucional con universidades catalanas. Pensado para, en un entorno colaborativo, compartir y crear conocimiento e información, y trabajar con observatorios de género, grupos de investigación específicos y unidades de igualdad de las universidades que integran el Sistema universitario de Cataluña.

3. Cooperación interinstitucional con las mujeres y las entidades de mujeres a través del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña (CNDC), que es el órgano participativo y consultivo del Instituto Catalán de las Mujeres. El CNDC está regulado por el Decreto 460/2004, de 28 de diciembre, del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña y de creación de las Asambleas Territoriales de Mujeres de Cataluña, que también estableció la creación de las Asambleas Territoriales de Mujeres de Cataluña, y por un reglamento interno de funcionamiento aprobado por el mismo CNDC. Reúne las diferentes entidades, asociaciones, grupos y consejos de mujeres del territorio catalán que tienen como objetivo el reconocimiento del papel social y la calidad de vida de las mujeres.

Sin embargo, la voluntad del ICD es abrir canales de intercambio de diálogo y de experiencias con otras instituciones del país, como el Parlamento de Cataluña o el Consejo Audiovisual de Cataluña, entre otros.

Figura 8. Mecanismos de coordinación y cooperación institucional



Fuente: elaboración propia.

3.2.2 Generación y transferencia de conocimientos

La **generación y la transferencia de conocimientos** en materia de género, desde una pluralidad de perspectivas disciplinarias, son herramientas esenciales para innovar, avanzar y consolidar en la transversalidad de género y en el análisis más adecuada y esmerada de la realidad.

Al mismo tiempo, la transversalidad necesita y se alimenta del análisis de los procesos y de las metodologías que se utilizan en su puesta en práctica. Analizar y revisar de manera periódica estos procesos y estas metodologías tiene que permitir actuar de manera más eficaz y dar respuesta y atender a la diversidad de situaciones y contextos en que se encuentran mujeres y hombres.

Como ya se ha expuesto, una de las funciones de los diferentes espacios de coordinación es la generación de conocimiento, un conocimiento que se construye colectivamente y consensuadamente. Así pues, hace falta poner en marcha las herramientas necesarias para recoger este conocimiento e incorporarlo a la práctica operativa.

De todos modos, a fin de que el conocimiento llegue a todos los departamentos e instituciones, se tienen que plantear instrumentos operativos que hagan posible su transmisión, y uno de estos instrumentos básicos es la formación. La efectividad de la formación dependerá, en gran parte, de dos variables:

- Hay que hacer una diagnosis de las necesidades y demandas formativas que identifique las carencias detectadas y a partir de la radiografía diseñar un plan de formación que permita plantear la formación de una manera sistemática.
- Hay que incorporar la formación en perspectiva de género en los planes formativos ya existentes: en el Plan anual de formación de la Escuela de Administración Pública de Cataluña (EAPC), en los planes anuales de los departamentos y en las propuestas formativas de las delegaciones territoriales y de los entes locales.

Para que esto sea posible, hay que subrayar la importancia de la coordinación entre el ICD y la EAPC, así como entre éstos y los diversos departamentos que componen la Generalidad.

A la hora de diseñar las acciones formativas, se tiene que tener en cuenta la importancia de disponer de una formación con diversos niveles de especialización y basada en las necesidades formativas existentes. El ICD y la EAPC tienen que ofrecer formación básica y/o especializada al personal técnico y político que forma parte de los diferentes espacios de relación que constituyen el Vértice estratégico. La formación tiene que incluir, por una parte, la planificación de cursos introductorios y específicos sobre perspectiva de género y políticas de mujeres; y por la otra, la incorporación de módulos concretos sobre esta temática en otros ámbitos formativos, sobre todo aquéllos que se lleven a cabo desde la Escuela de Administración Pública de Cataluña (EAPC).

Es necesario, además, incidir en la formación de los y las formadores y formadoras internos de la EAPC a fin de que éstos tengan la información, la sensibilización y las herramientas necesarias para transmitir los conocimientos.

Otro punto que hay que considerar es la aplicación práctica de los cursos. A fin de que la transferencia de conocimientos sea efectiva, es importante que las personas formadas puedan aplicar aquello aprendido en sus tareas diarias. Por este motivo, hay que diseñar herramientas de seguimiento de la formación. También facilita esta transferencia el hecho de que los cursos estén disponibles en formato en línea, de manera que la participación y el seguimiento sea más flexible.

Se propone potenciar el uso de espacios en línea específicos para la difusión de materiales didácticos y pedagógicos, tanto de elaboración propia como de otros ya existentes, de aplicación de la transversalidad de género.

La creación de conocimiento también se tiene que traducir en diversas acciones que vayan encaminadas a la elaboración de materiales pedagógicos de difusión sobre perspectiva de género y políticas de mujeres dirigidos a toda la Administración, y también de sectoriales para los diferentes departamentos.

Asimismo, el ICD tiene que impulsar, delante de los organismos competentes de la Administración de la Generalidad, los procedimientos para la acreditación de competencias profesionales y la homologación de las acciones formativas de las personas que tienen experiencia laboral o formación sobre igualdad y género.

Finalmente, tanto en el acceso a la función pública como en el recorrido de la carrera profesional funcionarial, hace falta que se valore la formación en género y en políticas de mujeres.

Cuadro resumen: generación y transmisión de conocimientos

- Diagnóstico de las necesidades y demandas formativas como base para la elaboración de un plan anual de formación integrado dentro de la EAPC y dentro de los planes anuales formativos departamentales.
- Incorporación de la formación en género en los planes formativos ya existentes: en el Plan anual de formación de la EAPC, en los planes anuales de los departamentos y en las propuestas formativas de las delegaciones territoriales y de los entes locales.
- La formación tiene que estructurarse en diversos niveles de especialización y tiene que estar basada en las necesidades formativas existentes.
- El ICD y la EAPC tienen que ofrecer formación básica y/o especializada al personal técnico y político que forma parte de los diferentes espacios de relación que constituyen el Vértice estratégico.
- Incidir en la formación de las y los formadores de la EAPC a fin de que tengan la información, la sensibilización y las herramientas necesarias para transmitir los conocimientos.
- Potenciar el uso de espacios en línea específicos para la difusión de materiales didácticos y pedagógicos.
- En el acceso a la función pública y en el recorrido de la carrera profesional funcionarial, hace falta que se valore la formación en género y en políticas de mujeres.

3.2.3. Despliegue normativo y regulativo

Las normas jurídicas, por sí solas, no cambian la realidad social, pero son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias.

Efectivamente, hace falta una acción normativa que consolide la transversalidad de género en todos los ámbitos de actuación de las administraciones, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento estatutario e integra un genuino derecho de las mujeres, y es a la vez un elemento enriquecedor de nuestra sociedad.

Con respecto a la elaboración de actuaciones de carácter normativo, se tiene que impulsar la aprobación de la Ley catalana de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se convertirá en el marco de ordenación general de las políticas de los poderes públicos catalanes bajo la óptica de este principio. Y, con carácter específico o sectorial, se tienen que incorporar pautas favorecedoras de las acciones positivas. En este sentido, el Gobierno aprobó, en la sesión de 26 de junio de 2012, la autorización para iniciar la tramitación del Anteproyecto de ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La propuesta de una ley catalana de igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene que plantear mecanismos y medidas concretas para que las administraciones públicas impulsen políticas y actuaciones para eliminar el sexismo de las estructuras sociales, culturales, económicas y políticas.

Este proyecto normativo pretende conseguir la construcción de nuevas referencias de relación entre mujeres y hombres basadas en el respeto. La nueva normativa tiene que contribuir a eliminar el sexismo de las estructuras sociales, culturales, económicas y políticas. Y tiene que perseguir tres objetivos básicos:

- Ejecutar una política que garantice y desarrolle los derechos de las mujeres.
- Alcanzar una sociedad en que los hombres y las mujeres sean libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo.
- Garantizar que se hagan visibles, se valoren y potencien las tareas, las aspiraciones, las experiencias y las necesidades de los dos sexos.

Asimismo, también se tienen que adoptar y actualizar una serie de disposiciones organizativas para consolidar e incrementar la eficacia de los mecanismos de coordinación y cooperación contemplados en este Plan.

Se tienen que consolidar, a su vez, los informes de impacto de género, ya que son un instrumento esencial para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad. Regulados por la Ley 13/2008, del 5 de noviembre, de la residencia de la Generalidad y del Gobierno, y la Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas en Cataluña (artículo 36.3 y artículo 64.3, respectivamente), su importancia radica, entre otros factores, en la obligatoriedad de valorar

los efectos que las normas pueden tener sobre las mujeres y los hombres, considerando especialmente las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. El resultado que se pretende es que en el momento de la toma de decisiones se cuente con un mayor nivel de 'información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quien elabora las propuestas normativas como por parte de quien toma las decisiones, ya que se facilita, de esta manera, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad de mujeres y hombres, y se actúa como mecanismo preventivo ante la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las políticas de igualdad.

Los informes de impacto de género tienen que constar entre el conjunto de documentación que se tiene que incluir en el expediente de elaboración de disposiciones de carácter general. Teniendo en cuenta la naturaleza y la estrategia de trabajo de los informes de impacto de género, se considera necesario establecer los pasos de este trámite, sin que ello implique el ejercicio de la potestad reglamentaria:

a. Órgano competente para elaborarlo

La elaboración de los informes de impacto de género es competencia del Instituto Catalán de las Mujeres, adscrito al Departamento de Bienestar Social y Familia.

b. Procedimiento

Para la elaboración de los informes de impacto de género, el Instituto Catalán de las Mujeres tiene que llevar a cabo las funciones siguientes:

1. La recepción del texto de la disposición general del departamento promotor de la iniciativa normativa.
2. El informe tiene que analizar el impacto de género de la disposición proyectada desde un punto de vista formal (detectar el uso androcéntrico del lenguaje y la utilización de términos que comporten discriminaciones por razón de género), y desde una vertiente material (valorar la incidencia de las medidas propuestas teniendo en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la aplicación de la transversalización de género).
3. Envío del informe de impacto de género en el departamento promotor a fin de que valore las propuestas de modificación formuladas, se incorpore el informe al expediente de tramitación y se ponga en conocimiento de los diferentes departamentos a través del trámite de audiencia interdepartamental que se lleva a cabo a través del foro del Servicio de Información del Gobierno de la Oficina del Gobierno, del Departamento de la Presidencia (SIGOV).

Otro mecanismo a tener presente es el actual **Buscador de normativa sobre los derechos de las mujeres y de acciones de gobierno que incorporan la perspectiva de género**, activo desde el portal web del ICD:

http://www14.gencat.cat/icdones_accions_govern/AppJava/frontoffice.do?reqCode=init&set-locale=ca_ES

Cuadro resumen del despliegue normativo

- Aprobar y desarrollar normativa propia que consolide la transversalidad de género y la proyección del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas de los poderes públicos catalanes.
- Potenciar la incorporación de las propuestas que aportan a la normativa los informes de impacto de género.

3.2.4. Canales de información y comunicación

La comunicación es imprescindible para facilitar la visualización del enfoque transversal de género y no ayudar a ampliar el campo de visión de la acción política, sobre todo con respecto a los órganos operativos, pero sin contraponer los dos puntos de vista, el transversal y el operativo, sino integrándolos.

Por esto hay que establecer canales de información que permitan la comunicación, la interlocución y la interrelación de los agentes implicados en los diferentes procesos que supone la aplicación de la transversalidad de género.

Entre otros objetivos, los canales tienen que servir:

- como herramientas de información y asesoramiento de cómo implantar la perspectiva de género (guías, herramientas metodológicas, protocolos...),
- como mecanismos de comunicación, sensibilización y visibilización del Plan y de las políticas de mujeres,
- con el fin de crear de espacios para compartir recursos e iniciativas.

Los canales de información se tienen que constituir pensando en la creación de canales de coordinación horizontal y comunicación entre los múltiples agentes implicados, con el fin de facilitar la difusión y producción de conocimiento sobre políticas de mujeres.

Los canales de información se tienen que concretar en **espacios en línea**:

- **Espacio interno:** accesible a las personas designadas de las diferentes comisiones. Este espacio tiene una doble finalidad: por una parte, legitimar un espacio propio en línea de transversalidad de género al alcance de las personas miembros de las comisiones; y por la otra, facilitar el intercambio de información y fuentes de recursos y conocimientos que, a la vez, ayudan a visibilizar el trabajo hecho.

- **Espacio externo:** accesible a toda la ciudadanía con el objetivo de dar a conocer y difundir materiales tanto metodológicos como pedagógicos, con un apartado específico de herramientas para la transversalización de género y otro espacio concreto destinado a sumar buenas prácticas en transversalización de género. En este sentido, el ICD tiene que tener mucho en cuenta la diversidad de canales comunicativos que se utilizan y el uso diferenciado que hombres y mujeres hacen de ellos.

Cuadro resumen de canales de información y difusión

- **Creación de espacios en línea:**
 - **Espacio interno** accesible a las personas designadas de las diferentes comisiones.
 - **Espacio externo** accesible a toda la ciudadanía para dar a conocer y difundir materiales metodológicos y pedagógicos y de buenas prácticas en transversalización de género.

3.2.5. Procedimientos de trabajo conjunto

La transversalización de género, como ya se ha dicho, comporta la transformación de la cultura de trabajo, y por lo tanto requiere el establecimiento de nuevas formas de trabajo compartido y de procedimientos de gestión conjunta que faciliten la coordinación tanto interdepartamental como intradepartamental.

Estas formas y procedimientos tienen que estar basados en sistemas de relación y de conocimiento que doten la organización de una visión específica y especializada y que la capaciten para una mejor adecuación a la realidad. Los sistemas de relación se tienen que configurar no sólo en los canales formales establecidos, sino también en aquellos espacios informales de seguimiento que no tienen el apoyo de una estructura organizativa. Los canales formales se enmarcan en una estructura definida y regulada, hecho que los hace más estables en el tiempo; los canales informales, por su parte, no disfrutan de esta estabilidad pero proporcionan una flexibilización que permite contactar con personas y unidades donde los canales formales no consiguen llegar.

Hay que tener en cuenta que es necesario establecer niveles de implicación variables adecuados a cada órgano operativo y a su implicación con el trabajo transversal. No todos los departamentos llevan a cabo actuaciones con la misma pertenencia con respecto al género y, por lo tanto, no todos requieren la misma formalización de los espacios de relación y de los procedimientos de trabajo. Lo que sí se convierte en imprescindible, sin embargo, es que en todos los departamentos se establezcan canales de interlocución y grupos de trabajo específicos con el fin de disponer de una comunicación fluida con el ICD y con el resto de departamentos y/o organismos implicados en el despliegue de políticas de mujeres.

Se hace necesario, pues, el fomento de relaciones en las cuales el diálogo, la comprensión y la empatía estén presentes; relaciones que, si bien pueden estar institucionalizadas, tienen que ser lo bastante flexibles para no incurrir en una excesiva burocratización.

Además, con el fin de dotar toda la organización de conocimiento, es necesario definir los procedimientos adecuados para crear y compartir este conocimiento, para capturar y utilizar información, para identificar barreras y posibilidades de avance, para fijar objetivos y cuantificar la política transversal, para definir estrategias y acciones sectoriales, y para analizar los impactos y la evolución de la acción política ejecutada.

Esta tarea de definir procesos de trabajo tiene que estar liderada por el ICD, con la colaboración de los miembros de la Comisión Técnica, y tiene que ser compartida por todas las personas implicadas en el proceso de transversalización y de puesta en marcha de políticas de mujeres.

3.2.6. Seguimiento y evaluación

La evaluación de las políticas públicas es una fase imprescindible del ciclo de las políticas que informa sobre los resultados de las actuaciones y de los modelos de gestión en diferentes niveles.

Hacer un seguimiento de las actuaciones públicas y de las metodologías de trabajo con el fin de evaluar si se están incorporando criterios de igualdad es esencial para definir en qué grado y de qué forma se está llevando a cabo la transversalización de género. Proponer mecanismos de seguimiento y evaluación en el marco del Plan posibilita conocer y rendir cuentas de la integración de la perspectiva de género en el seno de la Administración, a la vez que facilita la corrección de posibles sesgos de género.

La evaluación de este Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015 requiere un alto grado de coordinación institucional y por ello tiene que quedar claro qué es lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo se tiene que hacer (momento de la evaluación) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación).

Los objetivos de realizar una evaluación del Plan son:

- La valoración del nivel de cumplimiento del Plan.
- La detección de las debilidades y fortalezas de la estrategia política.
- El análisis y la revisión de las metodologías y los procesos.
- La valoración del impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Los momentos de la evaluación del Plan serán dos:

- A lo largo del proceso de implementación: seguimiento.
- Al final del periodo de ejecución: evaluación final.

Ambos momentos tienen la misma finalidad: identificar los aspectos a mejorar del Plan para dotarlo de mayor calidad y efectividad.

Con el fin de realizar un seguimiento y una evaluación efectivos, tan importante es plantear herramientas que recojan la información como identificar qué es aquello más relevante que hay que recoger y cómo se tiene que sistematizar esta información.

Se propone, pues, la elaboración de un informe anual de seguimiento de transversalidad de género departamental. El ICD será receptor de estos informes anuales, que se tienen que elaborar en un plazo y formados exigidos, y realizará un informe global con la finalidad de analizar y evaluar los procesos de trabajo y rendir cuentas sobre la transversalidad de género y las políticas de mujeres de Cataluña con carácter anual.

Estos informes periódicos son el instrumento técnico básico de seguimiento del Plan y tienen que cumplir un doble objetivo: por una parte tienen que servir para evaluar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres y el avance de la transversalidad de género en el conjunto de la acción de Gobierno; y de otra, tienen que ocurrir uno de los vehículos de información al Parlamento de Cataluña sobre el cumplimiento de este principio.

El ICD es el órgano que tiene la competencia de elaborar este informe anual de seguimiento de la transversalidad de género, y para elaborarlo, tiene que llevar a cabo las funciones siguientes:

- Definición de la información que hay que recoger y la manera como hacerlo.
- Recepción de la información de los departamentos.
- Sistematización de esta información.
- Análisis y valoración de la información recogida.
- Confección del informe y presentación a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, para su aprobación.

El Informe de seguimiento de la transversalidad de género no se tiene que centrar en el análisis cuantitativo, sino que tiene que ir acompañado de una valoración cualitativa y descriptiva sobre cómo se está incorporando la transversalidad de género en los diferentes ámbitos competenciales de la política pública.

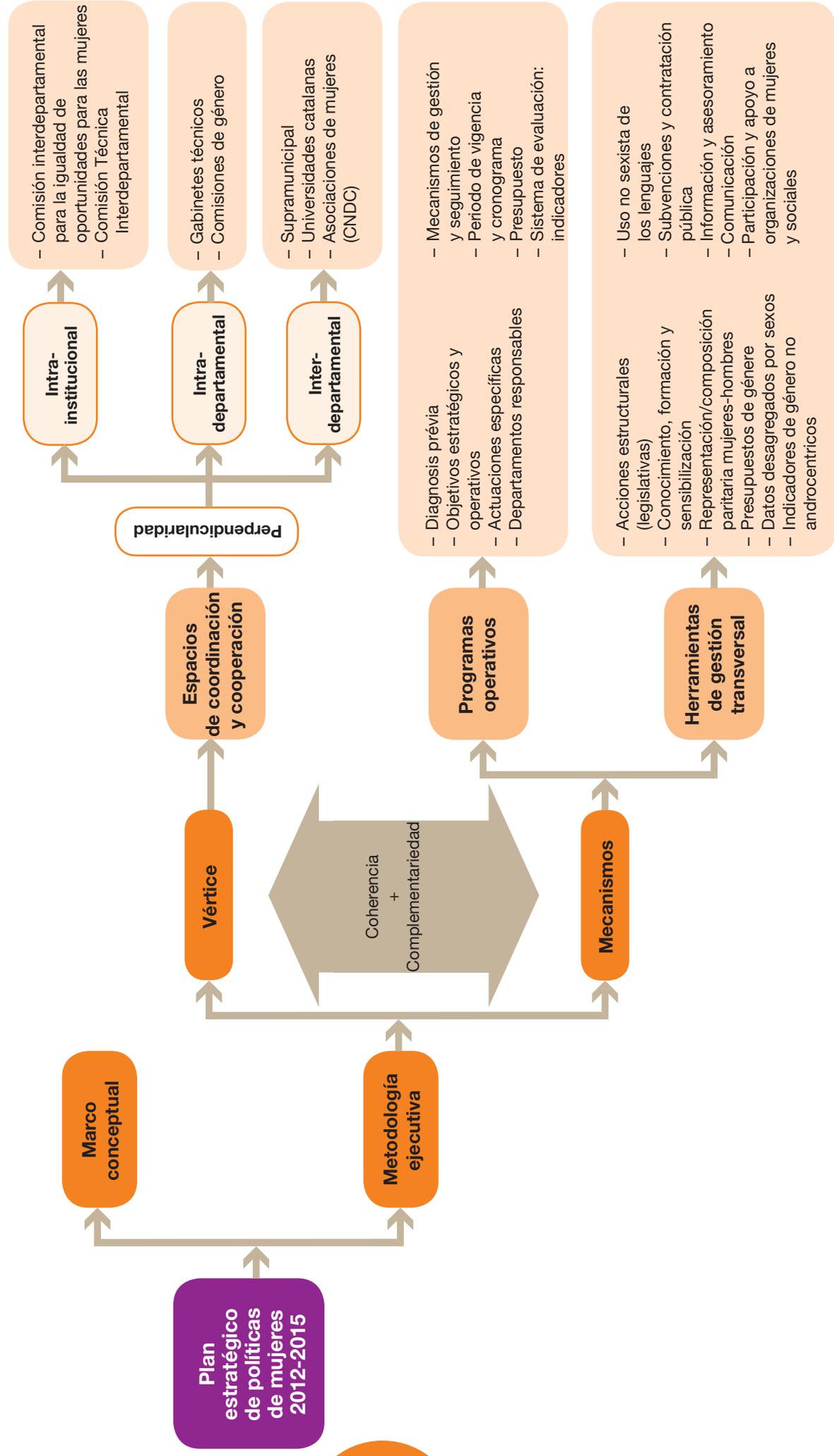
Cuadro resumen de seguimiento y evaluación

- Informes anuales de seguimiento de la transversalidad de género departamentales.
- Informe anual de seguimiento de la transversalidad de género a la Administración de la Generalidad.
- Elaboración de una batería de indicadores de seguimiento y evaluación de género

Tabla 2. Resumen de los mecanismos de trabajo transversal

Resumen de los mecanismos de trabajo transversal	
De coordinación	Coordinación interdepartamental para la igualdad de oportunidades
	Comisión Técnica Interdepartamental de Seguimiento del Plan
	Coordinación intradepartamental
	Coordinación interinstitucional
- Generación y transferencia de conocimiento	
- Despliegue normativo y regulativo	
- Canales de información y comunicación	
- Procedimientos de trabajo conjunto	
- Seguimiento y evaluación	

Figura 9. Organización de las políticas de igualdad mujer-hombre a la Generalitat de Catalunya



3.3. Programas operativos o sectoriales

No hay ningún espacio o ámbito de actuación político neutro al género. Las políticas públicas impactan en la vida de las mujeres y de los hombres y, por lo tanto, desde este paradigma, todas las actuaciones públicas, en todos los sectores y ámbitos de intervención de todos los departamentos y organismos que forman parte de la Administración de la Generalidad, tienen que velar para que en la definición y el despliegue de sus políticas se contribuya a avanzar hacia una sociedad donde la igualdad efectiva de mujeres y hombres sea posible.

Con el fin de incorporar la transversalidad de género en toda la acción de Gobierno, hace falta que los departamentos de la Administración de la Generalidad elaboren, implementen y evalúen programas dirigidos, mediante esta metodología, a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.3.1. Estructura de contenido de los programas operativos o sectoriales

Desde el inicio del programa operativo o sectorial, se tienen que asignar unas personas responsables que tienen que partir de la incorporación de la transversalidad de género en cada una de las fases del Plan, es decir, desde el diseño, hasta la implementación, seguimiento y evaluación final.

La asunción de responsabilidades es el primer paso para el diseño del programa operativo o sectorial. Por lo tanto, hay que identificar a las personas responsables, tanto del nivel político como del técnico, del Plan. Los y las responsables tienen que disponer de conocimientos y formación previa en perspectiva de género.

Los programas operativos o sectoriales para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tienen que incluir la siguiente estructura-guía:

Tabla 3. Estructura de contenido de los programas operativos desde la perspectiva de género

Estructura de contenido de los programas operativos o sectoriales desde la perspectiva de género	
Diagnóstico de género	Elaborar una radiografía de género del ámbito concreto de actuación que visibilice la realidad de las mujeres y los hombres afectado por la materia específica sobre la cual se pretende actuar. La diagnosis de género tiene la finalidad de mostrar las desigualdades y discriminaciones entre las mujeres y los hombres, y es un elemento clave sobre el cual se tienen que diseñar objetivos.
Objetivos estratégicos y operativos	Es importante señalar, de manera clara, los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el Plan operativo o sectorial. También hace falta aclarar por qué escogemos estos objetivos y dejar constancia que los objetivos se diseñan desde la perspectiva de género. Así, los objetivos tienen que tener en cuenta las diferentes necesidades y valores de las mujeres y avanzar en la supresión de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

Plan de actuaciones	Las actuaciones tienen que dar respuesta a los objetivos estratégicos y operativos del Programa desde la perspectiva de género. Por lo tanto, tienen que dar cuenta de las acciones previstas.
Departamentos responsables	Determinar el área o áreas responsables del Programa tanto por lo que respecta a implantación como a seguimiento y evaluación final.
Mecanismos de gestión y seguimiento	En los espacios de coordinación intra e interdepartamentales, hace falta tener en consideración qué herramientas de gestión se están utilizando y de qué manera se está realizando el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género.
Periodo de vigencia y cronograma por fases	Estipular el periodo de vigencia del Plan y elaborar un cronograma donde se estipule la previsión de la puesta en marcha de las actuaciones y acciones previstas. Esta previsión será muy importante para periodificar las evaluaciones intermedias y finales.
Indicadores	Indicadores de diagnosis, seguimiento y evaluación desde la perspectiva de género.
Presupuesto	Elaboración del presupuesto estimado.
Sistema de evaluación	Definir el sistema de evaluación y su temporalidad.

Finalmente, en cuanto al nivel operativo, se propone:

- a. Una **hoja de ruta para la elaboración de la diagnosis inicial de género**, con la voluntad de que facilite la realización de la radiografía departamental.
- b. Una **relación de elementos para la gestión transversal de género**, con la finalidad de que estas pautas de trabajo se conviertan en cotidianas.

En otras palabras, la incorporación de la transversalización de género de manera concreta en la gestión diaria del personal de la Generalidad.

Tabla 4. Hoja de ruta de la elaboración; diagnosis de género

Hoja de ruta para la elaboración de la diagnosis inicial de género de los departamentos
• Recogida de datos desagregados por sexo
• Construcción de indicadores de género
• Supervisión de los canales de comunicación
• Tratamiento de los datos
• Análisis de los datos
• Creación y/o seguimiento de la Comisión Intradepartamental
• Elaboración de conclusiones y propuestas.

Tabla 5. Gestión transversal de género

Gestión transversal de género	
Acciones estructurales (legislativas)	Desarrollar acciones normativas que definan el marco de actuación y abran las puertas a las reformas necesarias con el fin de consolidar la transversalidad de género en todos los ámbitos de actuación de las administraciones.
Conocimiento, formación y sensibilización	Crear y transmitir conocimiento que permita hacer llegar a todos los departamentos e instituciones la perspectiva de género y avanzar en la transversalización.
Representación / composición equilibrada mujeres-hombres	Potenciar la presencia femenina en todos los ámbitos con el fin de garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones.
Presupuestos de género	Considerar las consecuencias y el impacto para mujeres y hombres en la elaboración de todos los presupuestos y en la asignación y distribución de recursos.
Datos desagregados por sexos	Recoger datos desagregados por sexo en todos los registros, informes o análisis, con el fin de disponer de una información que considere el impacto para mujeres y hombres de cualquier actuación pública.
Indicadores de género no androcéntricos	Tomar conciencia de que el planteamiento de indicadores no es algo neutral y elaborar indicadores de género.
Uso no sexista de los lenguajes	Planificar y revisar toda la documentación que se elabora, tanto de uso interno como externo, a fin de que se haga un uso no sexista del lenguaje.
Subvenciones y contratación pública	Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y la contratación pública.
Información y asesoramiento	Facilitar información y asesoramiento para incorporar la perspectiva de género en toda acción y decisión del departamento.
Comunicación	Cuidar que la comunicación oral y escrita siempre incorpore la perspectiva de género y valorar el impacto diferencial que puede tener para las mujeres y los hombres a quienes va dirigida.
Participación y apoyo a organizaciones de mujeres y sociales	Siempre que sea pertinente, en el desarrollo de los programas o acciones concretas, se tiene que incluir la participación de las organizaciones de las mujeres, visibilizarlas y apoyarlas en las acciones que lleven a cabo.



Bibliografía

- 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 de impacto de género*. Barcelona, Instituto Catalán de las Mujeres, 2005. (Colección Eines, 1.) ISBN: 84-393-6797-X.
- IGOP. “Evaluación del Plan de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalidad de Cataluña 2008-2011” (documento interno). Barcelona: IGOP, 2011.
- “Informe de la ejecución cuantitativa. Plan de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalidad de Cataluña 2008-2011”. Barcelona: Instituto Catalán de las Mujeres, 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”. Estrasburgo: Dirección General de Derechos Humanos, Consejo de 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*. Luxemburgo: Dirección General de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea, 2008. ISBN: 978-92-79-09266-4.
- “Mujeres y hombres en España 2011”. Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 2012.
- OXAAL, Zoï y 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, Instituto Catalán de las Mujeres, 2006. ISBN: 84-393-7042-3.

- *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011*. Barcelona, Instituto Catalán de las Mujeres, 2008. ISBN: 9788439378846.
- PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal y RUBERY, Jill. "Gendermainstreaming 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.



Anexo 1: Legislación en materia de igualdad y derechos de las mujeres

1. Marco internacional

Igualdad

- Carta de las Naciones Unidas (1945), que prohíbe la discriminación por razón de sexo.
- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950) del Consejo de Europa: artículo 14.
- Carta Social Europea (1961).
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (1967).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).
- Protocolo Adicional en la Carta Social Europea (1988).
- Conferencia de Derechos de Viena (1993), que proclama que los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte integral de los Derechos Humanos universales.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB), adoptados por los gobiernos en la IV Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, documento que establece los compromisos de los gobiernos para aumentar los derechos de las mujeres.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución A/54/4, de 6 de octubre de 1999.
- Informe del Comité Especial Plenario del 23.º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2000) sobre la evaluación de los progresos de la PAB (Beijing +5).
- Principios para el empoderamiento de la mujer. La igualdad es un buen negocio. Iniciativa conjunta del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2004).

- Informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre el 49.º periodo de sesiones (2005) (Beijing +10).
- Informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre el 54.º periodo de sesiones (2010) (Beijing +15).
- Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000) que fijan una serie de objetivos y metas medibles en un plazo de tiempo fijado para 2015 para promover la igualdad de género.

Estadísticas

- Recomendación general n.º 9 (8.º periodo de sesiones, 1989) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre estadísticas relativas a la condición de la mujer.

Lenguaje

- Resolución 14.1 (1987) aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su 2.ª reunión, apartado 1) párrafo 2) donde se insta a evitar el uso de terminología referente sólo a un sexo.
- Resolución 109 (1989) aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en su 25.ª reunión, párrafo 3, donde se propone seguir elaborando directrices a favor del lenguaje no sexista.
- Recomendación n.º R (90) 4, del Consejo de Europa, sobre eliminación del sexismo en el lenguaje, adoptada por el Comité de Ministros el 21 de febrero de 1990.

Local

- Declaración Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) sobre las mujeres en el gobierno local (1998).
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, del Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados (2005-2006).

Paridad

- Recomendación Rec (2003) 3 del Comité de Ministros en los estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos políticos y públicos.

Conferencias sectoriales del Consejo de Europa

- I Conferencia, Estrasburgo 1986. Políticas y estrategias para conseguir la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión.

- II Conferencia, Viena 1989. Políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- III Conferencia, Roma 1993. Políticas para combatir la violencia contra las mujeres.
- IV Conferencia, Estambul 1997. La igualdad entre mujeres y hombres como criterio fundamental de la democracia.
- V Conferencia, Skopje 2003. Papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos después de los conflictos.
- VI Conferencia, Estocolmo 2006. Derechos humanos y desafíos económicos en Europa.
- VII Conferencia, Bakú, 2010. Salvar la distancia entre la igualdad *de iure* y la igualdad *de facto* para conseguir la igualdad real.

2. Legislación de la Unión Europea

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en la versión consolidada publicada en el DOUE C/83, de 30 de marzo de 2010).
- Tratado de la Unión Europea (en la versión consolidada publicada en el DOUE C/83, de 30 de marzo de 2010).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000, y con vigencia desde 2010): artículo 23.
- Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer.
- Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, "Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias" COM (1996) 67.
- Recomendación 96/694/CE del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones.
- Decisión 2000/407/CE de la Comisión, de 19 de junio, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y grupos de expertos creados por la Comisión.
- Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio, por el cual se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo

Regional, el Fondo Social Europeo y el Fondo de Cohesión, y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1260/1999, artículos 11 y 16.

- Decisión n.º 779/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, por la cual se establece, para el periodo 2007-2013, el programa Daphne III para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, la juventud y las mujeres, y proteger las víctimas y grupos de riesgo, integrados en el programa general “Derechos fundamentales y justicia”.
- Decisión n.º 1578/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2007, relativa al programa estadístico comunitario 2008-2012, en el cual se establece que las estadísticas se recogerán desglosadas por sexo.
- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008.
- Decisión 2008/590/CE, de 16 de junio, relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. (COM (2010)491 final).
- Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada “Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer (...)” COM (2010) 78.
- Conclusiones del Consejo de 17 de junio de 2010 relativas a la adopción de la Europa 2020, Una estrategia para un crecimiento sostenible, inteligente e integrador.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2012, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea - 2011.

3. Legislación del Estado español

- Constitución española (1978).
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público.

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. Disposición adicional decimotercera de la implantación de la perspectiva de género.
- Instrumento de ratificación del Protocolo n.º 12 en el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

4. Legislación de Cataluña

- Estatuto de autonomía de Cataluña (2006).
- Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.
- Ley 11/2005, de 7 de julio, por la cual el Instituto Catalán de la Mujer pasa a denominarse Instituto Catalán de las Mujeres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 13/2008, del 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno: artículo 36.3, que establece que los anteproyectos de ley tienen que ir acompañados de un informe de impacto de género que evalúe la incorporación de la perspectiva de igualdad de género a la norma.
- Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, que establece que los proyectos de disposiciones reglamentarias tienen que ir acompañados de una memoria de evaluación del impacto de las medidas que contenga un informe de impacto de género (64.3d).
- Decreto 162/2002, de 28 de mayo, de modificación del Decreto 107/1987, de 13 de marzo, por el cual se regula el uso de las lenguas oficiales por parte de la Administración de la Generalidad de Cataluña, con el objeto de promover el uso de un lenguaje simplificado y no discriminatorio y de la terminología catalana normalizada (DOGC n.º 3660, de 19 de junio).
- Decreto 460/2004, de 28 de diciembre, del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña y de creación de las asambleas territoriales de mujeres de Cataluña (DOGC n.º 4291).
- Decreto 60/2010, de 11 de mayo, de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista (DOGC n.º 5628).
- Resolución ASC/437/2007, de 5 de febrero, por el cual se da publicidad al Acuerdo de Gobierno de 14 de marzo de 2006, relativo a la producción y el desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos.

5. Instituto Catalán de las Mujeres

El ICD dispone de un buscador que permite buscar normativa sobre los derechos de las mujeres y acciones de gobierno que incorporan la perspectiva de género y de las mujeres:

http://www14.gencat.cat/icdones_accions_govern/AppJava/frontoffice.do?reqCode=init&set-locale=ca_ES

Anexo 2: Relación de tablas, gráficos y figuras

Relación de tablas

• Tabla 1. Breve descripción de los valores inherentes al Plan estratégico de políticas de mujeres	29
• Tabla 2. Resumen de los mecanismos de trabajo transversal	67
• Tabla 3. Estructura de contenido de los programas operativos desde la perspectiva de género	69
• Tabla 4. Hoja de ruta de elaboración de diagnóstico de género	70
• Tabla 5. Gestión transversal de género	71

Relación de gráficos

• Gráfico 1. Evolución anual del grado de ejecución de las medidas del Plan de políticas de mujeres 2008-2011	21
• Gráfico 2. Porcentaje de ejecución de las actuaciones del Plan por tipologías	22

Relación de figuras

• Figura 1. Evolución del concepto central en los planes de igualdad en Cataluña	16
• Figura 2. Valores inherentes al Plan estratégico de políticas de mujeres 2012-2015	28
• Figura 3. Aplicación de la estrategia dual	46
• Figura 4. Ámbitos de intervención de la transversalización de género	46
• Figura 5. Requisitos básicos para la incorporación de la transversalidad de género	48
• Figura 6. Vértice estratégico para la transversalización de género	51
• Figura 7. Niveles de despliegue de la transversalidad	53
• Figura 8. Mecanismos de coordinación y cooperación institucional	58
• Figura 9. Organización de las políticas de igualdad mujer-hombre en la Generalidad de Cataluña	68

