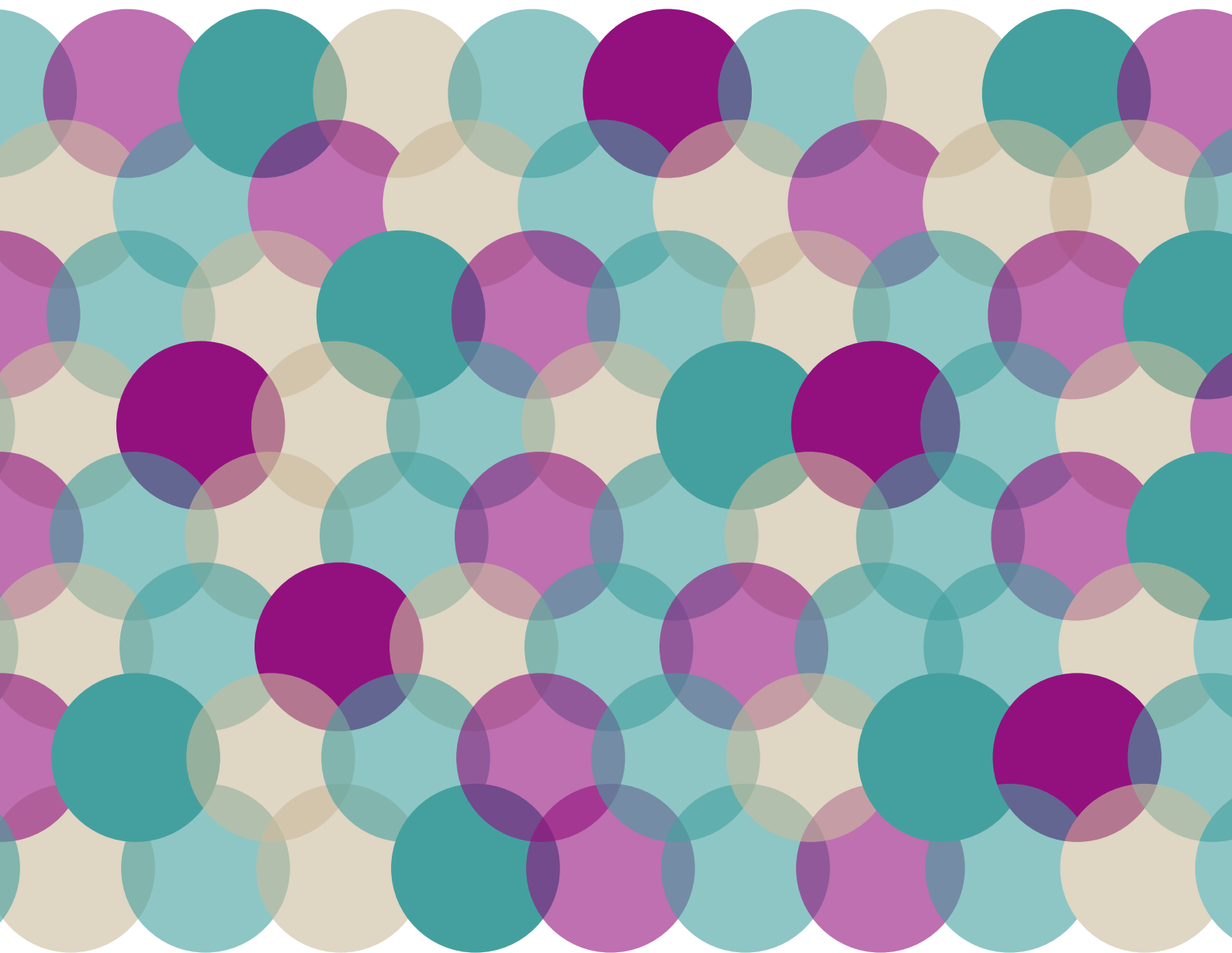


**Pla director de formació en equitat
de gènere de Catalunya**

2017 - 2020

#AprenentGenere



© Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

1a edició: setembre de 2017

Disseny i maquetació: Motive Disseny i Comunicació

Aquesta obra està subjecta a una llicència de Reconeixement – No Comercial – Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons: en qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència caldrà reconèixer-ne l'autoria, no fer-ne ús comercial i difondre sota la mateixa llicència CC que aquesta obra original. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.ca>

Índex

1. Presentació	4
2. Marc normatiu	5
3. Antecedents formatius	7
4. Principis orientadors	8
5. Objectius i actuacions del Pla director de formació 2017-2020	11
6. Àmbits personal, territorial i temporal	15
7. Estratègies per al desenvolupament del Pla director de formació 2017-2020	16
8. Distribució temporal de les actuacions	19
9. Seguiment i avaluació	20
10. Indicadors de l'èxit per a l'avaluació general/de programa	21
Annexos	
Annex 1: Mapa general de programes i accions formatives	22

La igualtat de dones i homes és un valor fonamental de la Unió Europea i del nostre país. La integració d'aquest principi a tota política pública és una meta general per als poders públics de Catalunya, i en aquest sentit la formació és un element clau per tal que tot el personal de les administracions vagi assumint la igualtat de gènere i l'abordatge de la violència masclista com a objectius propis que han de guiar totes les actuacions públiques.

La manca de capacitació és un problema en si mateix que impedeix que les personesuguin a terme la feina encomanada com a part de l'engranatge de la transversalitat de gènere.

La formació és una condició *sine qua non* per consolidar les competències i capacitats tècniques perquè la perspectiva de gènere arribi al seu objectiu i s'integri de forma transversal a tots els nivells.

És per això que tant la *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, com la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, juntament amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i altra normativa de referència, fan un especial èmfasi en la necessitat de formar i capacitar els diferents interlocutors.

Des d'aquesta voluntat indiscutible que planteja la llei, l'ICD _com a organisme del Govern que dissenya, impulsa, coordina i avalua les polítiques de dones i per a dones_ presenta aquest pla director de formació, cercant la col·laboració amb la resta de departaments i organismes de la Generalitat, municipis i entitats que representen l'Administració local, els col·legis professionals i les entitats de dones i, molt especialment, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i les universitats públiques catalanes.

Aquest pla neix amb la clara intenció de ser aplicat, de convertir-se en un instrument que permeti que les persones formades incorporin millores en els seus llocs de treball _que seran avaluades en transferència_ per poder oferir no només xifres sinó resultats objectius de la formació.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el títol preliminar que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat.

La *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* vincula tots els poders públics de l'Estat i obliga les administracions públiques a incloure la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, en considerar la dimensió transversal de la igualtat senya d'identitat del modern dret antidiscriminatori com a principi fonamental.

La *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista* i la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes* desenvolupen la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere atorgada per l'article 153 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya 2006, així com la capacitat del Govern per regular les mesures i els instruments per sensibilitzar, detectar i prevenir en matèria de violència de gènere. S'estableix, doncs, un mandat clar al Govern per aconseguir l'objectiu que tot el personal al seu servei, així com altres sectors significatius de la societat (col·legis i associacions professionals, entre d'altres) estiguin plenament capacitats per integrar la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

És a dir, la norma demana que tot el personal que dissenya, executa o avalua polítiques públiques sàpiga analitzar la societat en què intervé _a partir de dades desagregades per sexe i indicadors de gènere_ i pugui discernir com afecten les polítiques públiques a les dones i els homes per tal d'aconseguir una igualtat efectiva.

La *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes* indica en l'article 5, entre d'altres, les funcions de l'Administració de la Generalitat en l'exercici de les seves competències en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- Establir les condicions de formació i capacitació del personal al seu servei.
- Elaborar les disposicions necessàries per adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen.

- Facilitar programes de capacitació i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals per garantir que compleixen llurs funcions amb relació al que estableix aquest llei.

En l'article 16, punt 4 d'aquest text legal s'indica que: "Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquest llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques."

3

Antecedents formatius

En la línia que marca la normativa abans considerada, la detecció de necessitats per a l'elaboració d'aquest pla director de formació és bàsicament de caràcter prescriptiu, ja que la norma especifica la finalitat general de la formació així com les persones que s'han de formar, amb una especial referència al col·lectiu de professionals relacionats amb l'erradicació de les violències masclistes.

Igualment s'ha tingut accés a informació de caràcter col·laboratiu, provinent dels col·lectius de professionals de l'administració, especialment de les persones que estan més directament implicades en les polítiques de transversalitat de gènere.

El capital històric de la formació impartida per l'ICD, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, els diversos departaments de la Generalitat i els organismes socials i professionals són una altra de les fonts que alimenten el contingut dels programes que inclou aquest pla director de formació.

Precisament de l'avaluació de les formacions anteriors, s'esdevé una de les estratègies, cabdal per a l'assoliment de resultats, que impulsarà aquest pla director de formació, la implicació i col·laboració institucional, entre d'altres estratègies.

Per aconseguir la missió de la igualtat efectiva de dones i homes, aquest pla de formació es fonamenta en diversos principis orientadors:

a) Transversalitat de gènere

D'acord amb l'art. 3 de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, l'Administració de la Generalitat ha d'integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques, en l'elaboració de pressupostos, la diagnosi, el disseny i l'execució d'accions positives que s'hagin d'aplicar amb caràcter general a tot el territori.

D'acord amb la definició que ofereix la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, a la lletra e) de l'article 2, la perspectiva de gènere consisteix en la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes dels processos polítics, a fi que no siguin motiu de desigualtats. D'aquesta manera, es pretén que el conjunt de polítiques que produeix una institució impacti de manera equitativa en les oportunitats i les situacions socials de dones i homes, al mateix temps que reconeix les aportacions femenines en la construcció de la nostra societat.

La idea fonamental de la transversalització de gènere és, per tant, que les polítiques d'igualtat no es limitin a aplicar-se des d'un departament o unitat específica sinó que han d'impregnar qualsevol actuació política, en el moment de desenvolupament en què es trobi. En tot allò que una política pública prevegi de fer, haurà de tenir en compte quins efectes diferenciats podrà tenir sobre dones i homes.

La transversalització comporta que cap aspecte de la realitat econòmica, social, cultural i política és aliè a les dones, per la qual cosa l'anàlisi d'aquesta realitat s'ha de tenir en compte per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

b) La capacitatió com a eina de transformació de les polítiques públiques

Formar _capacitar_ significa generar canvis en els coneixements, les habilitats i les actituds de les persones que es formen. Els processos formatius han esdevingut una de les principals eines de què disposen les organitzacions per alinear els objectius estratègics amb la pràctica real i quotidiana dels col·lectius professionals.

En aquesta línia, la formació és un element clau per implementar les polítiques de dones, atès que proporciona les eines fonamentals per renovar i ampliar els continguts i les pràctiques de tots els sabers, incloent-hi els de la cultura administrativa.

Les estratègies d'aprenentatge formal o informal que es generen al si de les organitzacions són espais privilegiats, tant per a la reflexió col·laborativa com per al coneixement de les propostes que prescriu l'alta direcció o la normativa vigent en qualsevol matèria. En aquest sentit, són fonamentals com a base per a l'aprenentatge de la gestió transversal de gènere.

Per poder dissenyar, implementar o avaluar polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere és imprescindible la capacitatió de tot el personal que hi intervén, tal com les diverses normes encomanen. I per capacitar realment, per aconseguir que la intervenció formativa generi canvis reals en el lloc en què cada persona presta servei, és fonamental dissenyar formació transformadora, basada en la imbricació entre els sabers i la realitat professional de les persones participants i els valors i la metodologia que impregnen la transversalitat de gènere.

c) Coordinació i cooperació institucional

La coordinació i col·laboració entre l'ICD i els diversos òrgans que integren els departaments de l'Administració de la Generalitat i altres organismes socials i professionals ha estat la base per conèixer les circumstàncies en què es desenvolupa la pràctica professional i poder així planificar la formació necessària.

Per mitjà dels diversos instruments organitzatius de la gestió transversal de gènere (les comissions, les taules intersectorials, els grups de projecte, les relacions informals i altres) s'ha pogut obtenir informació directa de la realitat i dissenyar programes concrets de formació.

Aquest pla director de formació proposa un salt qualitatiu en aquesta línia de col·laboració: aconseguir que la formació impartida connecti de forma radical amb l'experiència i el dia a dia de l'alumnat, per la qual cosa serà imprescindible la implicació directa en les accions formatives de les persones expertes internes, coneixedores de la cultura pròpia de cada organisme.

Davant el risc que les formacions siguin considerades teòriques i allunyades de la capacitat real d'introduir canvis de les persones que es formen, la docència exercida per personal de les direccions generals expertes i competents en les diverses matèries podrà facilitar la transferència al lloc de treball dels aprenentatges, en basar-se en el coneixement profund de la realitat.

Aquestes persones formadores internes hauran de treballar en tàndem, simultàniament o consecutivament, amb professorat extern, expert en el marc teòric i conceptual o en la intervenció diària per mitjà de les associacions professionals, per tal d'enriquir les visions que haurà de transmetre la formació dissenyada.

D'altra banda, per establir la cooperació institucional amb determinades entitats i organismes esmentats en aquest pla director, caldrà instrumentalitzar convenis de col·laboració per dur a terme les activitats formatives i de seguiment.

Objectius i actuacions del Pla director de formació 2017-2020

Objectiu general:

Donar compliment al mandat de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i altra normativa de referència, de facilitar la capacitació progressiva i permanent que ha de permetre a tot el personal al servei de les administracions públiques catalanes, i altres sectors socials i professionals, la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques, o bé en les pròpies de l'àmbit.

Objectius específics i actuacions:

- a) Capacitar els alts càrrecs i tota la línia de comandament de les administracions públiques i càrrecs electes de les eines perquè liderin la inclusió de la transversalitat de gènere en els seus àmbits d'actuació.

Actuacions per assolir l'objectiu:

1. Desenvolupament del disseny del *Programa d'alts càrrecs i línia de comandament de l'administració pública i càrrecs electes*, d'acord amb el contingut del Mapa-Annex I
2. Reunions de validació i revisió del disseny del programa amb els actors implicats.
3. Execució del *Programa d'alts càrrecs i línia de comandament de l'administració pública i càrrecs electes* per formar el 25% dels comandaments de l'Administració de la Generalitat en els 4 anys de durada d'aquest pla director.
4. Creació d'un grup de treball per redissenyar i implementar la formació continuada i de tercer cicle en habilitats directives i gestió pública, adreçada a alts càrrecs i línia de comandament, amb perspectiva de gènere incorporada.

Actors responsables: ICD, Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Escola d'Administració Pública de Catalunya i departaments de l'Administració de la Generalitat.

- b) Dissenyar un itinerari curricular de capacitació per als referents de gènere dels departaments de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local i el personal de l'ICD.

Actuacions per assolir l'objectiu:

1. Desenvolupament del disseny del *Programa de referents de gènere de la Generalitat i Administració local i el personal de l'ICD*, d'acord amb el contingut del Mapa-Annex I.
2. Reunions de validació i revisió del disseny del programa amb els actors implicats.
3. Execució del *Programa de referents de gènere de la Generalitat i Administració local i el personal de l'ICD* per formar el 100% de la població en la durada d'aquest pla director.

Actors responsables: ICD, Comissió Interdepartamental per a la Igualtat efectiva de dones i homes, Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Escola d'Administració Pública de Catalunya i universitats públiques catalanes.

- c) Dotar el col·lectiu de professionals implicats en els circuits de violència masclista, d'eines formatives d'excel·lència per a la intervenció i l'abordatge de la violència masclista.

Actuacions per assolir l'objectiu:

1. Desenvolupament del disseny del *Programa dels circuits de violències masclistes*, d'acord amb el contingut del Mapa-Annex I.
2. Reunions de validació i revisió del disseny del programa amb els actors implicats.
3. Execució del *Programa dels circuits de violències masclistes* per formar el 25-30% de la població en la durada d'aquest pla director.

Actors responsables: ICD, Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, SIAD/ SIE, Escola d'Administració Pública de Catalunya i Departaments de l'Administració de la Generalitat implicats en els circuits.

- d) Facilitar al personal tècnic i professional de les administracions públiques catalanes, l'accés a una formació en matèria de transversalitat de gènere i abordatge de les violències masclistes, integrada a les funcions del seu lloc de treball.

Actuacions per assolir l'objectiu:

1. Desenvolupament del disseny del *Programa de capacitatíó general per a l'Administració de la Generalitat, l'Administració local i altres administracions públiques*, d'acord amb el contingut del Mapa-Annex I
2. Reunions de validació i revisió del disseny del programa amb els actors implicats.
3. Execució del *Programa de capacitatíó general per a l'Administració de la Generalitat, l'Administració local i altres administracions públiques*.

Actors responsables: ICD, Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Escola d'Administració Pública de Catalunya, departaments de l'Administració de la Generalitat.

- e) Definir canals de comunicació per compartir els programes i eines de capacitatíó que, en matèria d'equitat de gènere i abordatge de la violència masclista, es dota, per part de tots els actors implicats, als col·lectius dels àmbits específics de salut, policia, ensenyament, justícia, col·legis professionals, professionals de l'advocacia i altres sectors socials.

Actuacions per assolir l'objectiu:

1. Desenvolupament del disseny *Programa de formació descentralitzada i específica a càrrec dels departaments de la Generalitat i altres organismes*, d'acord amb el contingut del Mapa-Annex I.
2. Reunions de coordinació sobre el disseny del programa amb els actors implicats.
3. Seguiment del *Programa de formació descentralitzada i específica a càrrec dels departaments de la Generalitat i altres organismes*.

Actors responsables: ICD, Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Consell Nacional de Dones de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya, departaments de l'Administració de la Generalitat i altres organismes (col·legis professionals, organitzacions sindicals i empresarials).

- f) Facilitar, al col·lectiu de personal intern i extern que imparteix formació en matèria d'administració pública, eines que els permetin introduir la perspectiva de gènere en la tasca formativa així com la transferència dels aprenentatges al lloc de treball.

Actuacions per assolir l'objectiu:

1. Desenvolupament del disseny del Programa de formació de formadores i formadors interns, d'acord amb el contingut del Mapa-Annex I.
2. Reunions de validació i revisió del disseny del programa amb els actors implicats.
3. Execució del Programa de formació de formadores i formadors interns.
4. Elaboració d'una Guia per a la impartició de formació amb perspectiva de gènere a l'administració pública.

Actors responsables: ICD, Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i Escola d'Administració Pública de Catalunya.

6.1. Àmbit personal

En relació amb l'actual model de gestió de serveis a les administracions públiques i l'heterogeneïtat i la complexitat que comporta, aquest pla de formació està destinat tant al personal de l'administració general de la Generalitat de Catalunya i de les altres administracions públiques com als col·lectius professionals que hi presten serveis en altres règims de col·laboració.

Específicament, tal com assenyala la normativa vigent, s'inclou la formació adreçada a sectors professionals diversos, col·legis professionals i sectors sindicals i empresarials.

6.2. Àmbit territorial

L'àmbit territorial d'aquest pla de formació és el conjunt de les comarques de Catalunya.

La formació serà el més descentralitzada possible i tindrà en bona consideració l'experiència de formació dels circuits territorials de coordinació contra les violències masclistes.

6.3. Àmbit temporal

El Pla es planteja una vigència de 4 anys, amb una detecció de necessitats continuada i una avaluació de seguiment anual que ha de possibilitar les mesures d'adequació i actualització que siguin necessàries.

Estratègies per al desenvolupament del Pla director de Formació 2017-2020

7.1. Establiment de formació obligatòria per a col·lectius clau

- a) **L'alta direcció i la línia de comandament** és la responsable de l'èxit de la gestió transversal de gènere de les polítiques públiques. Per la responsabilitat en el lideratge dels equips humans, ha de ser una estratègia bàsica per a l'assoliment dels objectius d'aquest pla director de formació i, de fet, cal assegurar la capacitat completa d'aquest sector.
- b) **Els col·lectius professionals dels circuits de violència masclista**, que són responsables d'intervenir directament en aquests processos, han de ser capacitats amb els coneixements conceptuals, les habilitats operatives i les actituds necessàries per a la qualitat de la seva intervenció.
- c) **Els referents d'igualtat** _o professionals d'igualtat de gènere_ dels departaments i altres administracions públiques representen una altra de les baules imprescindibles per a l'èxit de les polítiques d'equitat de gènere, arran del rol que desenvolupen de dinamització de les actuacions del seu àmbit i de coordinació amb l'ICD i altres òrgans. Aquesta obligatorietat és també imprescindible per al personal de l'ICD.

7.2. Perfil del professorat amb coneixement i experiència de dins i fora de l'Administració

Una de les estratègies fonamentals per aconseguir connectar amb la cultura interna de les administracions públiques serà combinar la interacció de dos perfils diferents i necessaris. D'una banda, l'expertesa aportada per especialistes de l'àmbit universitari, de la consultoria externa i de les entitats professionalitzades en la igualtat de gènere i l'abordatge de la violència masclista. D'altra banda, el personal formador intern, expert en el camp professional concret de les polítiques públiques, que serà qui millor podrà aplicar la perspectiva de gènere en l'àmbit específic .

La finalitat d'aquesta estratègia serà combinar la teoria i la pràctica per aconseguir l'aterratge dels coneixements teòrics en la planificació, execució i avaluació de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere.

Per desenvolupar aquesta estratègia, serà imprescindible la implicació dels departaments de la Generalitat de Catalunya i altres administracions, que hauran d'afavorir la participació activa del personal expert en la docència.

Igualment serà bàsica la capacitació permanent d'aquest personal expert intern, tant en temàtica de la transversalitat de gènere com d'habilitats pedagògiques.

7.3. Avaluació de la transferència dels aprenentatges al lloc de treball

La vocació de la formació que s'emmarca en aquest pla director de formació és sortir dels espais d'aprenentatge i aconseguir transformacions _de diversa dimensió, en funció de la seva competència_ en el lloc de treball. És imprescindible conèixer quins canvis s'apliquen al lloc de treball després de la formació i poder retre comptes del primer nivell de resultats de la formació impartida.

Amb aquesta finalitat, es desplegaran diverses estratègies d'avaluació de la transferència, tant les que impliquin l'observació i la participació de la línia de comandament i altres actors com la presentació d'evidències objectives de l'aplicació dels aprenentatges (informes d'impacte de gènere aplicats per l'alumnat, clàusules positives de gènere en plecs de subvencions i premis, etc.).

7.4. Detecció de necessitats formatives continuada

S'estableix un procés de detecció de necessitats formatives continuat, que possibiliti l'actualització del disseny formatiu i l'adaptació als canvis normatius i de les condicions de treball dels col·lectius emmarcats en aquest pla director de formació.

Durant la vigència d'aquest pla s'aniran implementant nous processos col·laboratius de detecció per incorporar la visió dels mateixos col·lectius sobre la seva realitat i les seves necessitats formatives, amb la finalitat de sumar la visió prescriptiva i normativa amb la de les persones que desenvolupen les tasques.

7.5. Certificació que representi un estímul a la carrera professional

La formació que inclou aquest pla director ha de tenir el màxim reconeixement possible. Per això, es proposarà a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i a la Direcció General de la Funció Pública diverses estratègies per aconseguir que la formació en perspectiva de gènere sigui considerada un actiu de qualitat professional per al desenvolupament de la carrera administrativa.

Específicament, es considera la certificació dels següents itineraris:

a) *Certificat de capacitat sobre transversalitat de gènere*, corresponent al curs Gestió transversal de gènere, de 13 hores de durada, adreçat al personal de subdireccions generals, Serveis, Seccions i assimilats. L'obtenció d'aquest certificat es considerarà **prescriptiva**, amb l'obligació d'obtenir-lo en un període de 4 anys a partir de l'aprovació d'aquest pla director de formació.

b) *Postgrau en Planificació, execució i avaluació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere*, adreçat a referents de gènere o professionals d'igualtat de gènere i personal de l'ICD. Organitzat en col·laboració amb l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

L'obtenció d'aquest certificat es considerarà **prescriptiva**, amb l'obligació d'obtenir-lo en un període de 4 anys a partir de l'aprovació d'aquest pla director de formació.

c) *Certificat de capacitat per a l'abordatge de les violències masclistes* de 140h, en col·laboració amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, corresponent als 3 mòduls adreçats als equips de treball dels circuits d'abordatge de la violència.

- Mòdul referencial, de 20h
- Mòdul funcional, de 60h
- Mòdul de continguts, de 60h

L'obtenció d'aquest certificat es considerarà **prescriptiva**, amb l'obligació d'obtenir-lo en un període de 4 anys a partir de l'aprovació d'aquest pla director de formació.

d) *Certificat de capacitat per planificar polítiques públiques amb perspectiva de gènere*. Per a la resta del personal es considera molt recomanable i d'alta valoració, de 60 hores lectives, que s'obtéindrà en superar els mòduls següents:

- Elements bàsics de la teoria del gènere, de 30h
- Marc normatiu de l'equitat de gènere i les polítiques d'igualtat, de 10h
- Mètodes i eines per integrar l'enfocament de gènere en les actuacions sectorials, de 20h

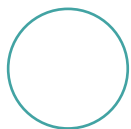
8

Distribució temporal de les actuacions

	2017				2018				2019				2020			
Programa a	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actuació 1																
Actuació 2																
Actuació 3																
Actuació 4																
	2017				2018				2019				2020			
Programa b	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actuació 1																
Actuació 2																
Actuació 3																
	2017				2018				2019				2020			
Programa c	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actuació 1																
Actuació 2																
Actuació 3																
	2017				2018				2019				2020			
Programa d	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actuació 1																
Actuació 2																
Actuació 3																
	2017				2018				2019				2020			
Programa e	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actuació 1																
Actuació 2																
Actuació 3																
	2017				2018				2019				2020			
Programa f	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actuació 1																
Actuació 2																
Actuació 3																
Actuació 4																

Indicadors de l'èxit per a l'avaluació general/de programa

Indicador d'èxit	Valors crítics (provisional)
Nombre d'actuacions prèvies a l'execució dels programes realitzades	Fet/No fet
Nombre de dones del Programa a (comandaments) formades	20-25% població total
Nombre d'homes del Programa a (comandaments) formats	20-25% població total
Nombre de dones del Programa b (referents de gènere) formades	80-100% de la població total
Nombre d'homes del Programa b (referents de gènere) formades	80-100% de la població total
Nombre de dones del Programa c (Circuits VM) formades	20-25% població total
Nombre d'homes del Programa c (Circuits VM) formats	20-25% població total
Nombre de dones amb certificat del programa d	60-80% de l'edició
Nombre d'homes amb certificat del programa d	60-80% de l'edició
Nombre de programes descentralitzats supervisats (programa e)	100% de Departaments
Nombre de formadores (dones) formades (programa f)	60-80% de l'edició
Nombre de formadors (homes) formats (programa f)	60-80% de l'edició
Nombre de projectes o millores aplicats en el lloc de treball com a transferència dels aprenentatges (tots els programes)	25-35% dels participants del total curs
Nombre de projectes o millores aplicats en el lloc de treball com a transferència dels aprenentatges (per les dones assistents)	25-35% dels participants del total curs
Nombre de projectes o millores aplicats en el lloc de treball com a transferència dels aprenentatges (pels homes assistents)	25-35% dels participants del total curs
Nombre d'edicions realitzades sobre les previstes	80% sobre el total
Nombre d'alumnes general/per programa (dones)	% sobre total Departament
Nombre d'alumnes general/per programa (homes)	% sobre total Departament
Nombre d'alumnes amb certificat (assistència o aprofitament) general /per programa (dones)	80 % sobre total cursos
Nombre d'alumnes amb certificació (assistència o aprofitament) general/per programa (homes)	80 % sobre total cursos
Ràtio de dones i homes participants general /per programa	Desviació de màxim 20% sobre ràtio composició laboral
Nombre d'homes assistents a la formació (general/per programa)	30% de la composició laboral
Satisfacció amb l'actuació del professorat de les accions formatives	Entre 7 i 8 sobre 10 o equivalent



Annexos **Annex 1. Mapa general de programes i accions formatives**

a) Programa d'alts càrrecs i línia de comandament de les Administracions públiques i càrrecs electes

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre pesones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Capacitació	Alts Càrrecs (Secretaries i Direccions generals)	La perspectiva de gènere, estratègia per dissenyar les polítiques públiques al segle XXI	Píndola-cafè	1,5	EAPC	Actualització anyal	2017-2020	EAPC	200	100	2
Capacitació	Subdireccions, serveis i seccions Generalitat i altres administracions	Gestió transversal de gènere	Curs	13	EAPC/ Departaments Generalitat (CTRF)	Prescriptiva	2017-2020	EAPC	2000 comandaments (formar aquest 25% dels comandaments en 4 anys)	30	Total 60 edicions (15 edicions 2017; 45 edicions resta d'anys)
	Subdireccions, serveis i seccions Generalitat i altres administracions	Creació d'un grup de treball per al redisseny i la implementació de la formació continuada i de tercer cicle en habilitats directives i gestió pública amb PG incorporada.	Grup treball		ICD/EAPC	Elaboració de Guia	2018-2020				

Especialització	Línia de comandament intermedi	Pressupostos amb perspectiva de gènere	Taller	4	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	2
Especialització	Línia de comandament intermedi	Elaboració d'indicadors	Taller	4	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	2
Especialització	Línia de comandament intermedi	Subvencions i contractació pública amb perspectiva de gènere	Taller	4	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	2
Especialització	Línia de comandament intermedi	Perspectiva de gènere en els processos de RRHH	Taller	4	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	2

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre pesones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Especialització	Línia de comandament intermedi	Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o de la identificació sexual	Taller	4	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	5
Especialització	Línia de comandament intermedi	Llenguatge no sexista	Taller	4	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	1
Actualització	Línia de comandament intermedi	Sessions d'Actualització de contingut normatiu general, protocols en matèria de Violències Masclistes o altres aspectes	Jornada	2	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/DEP	no determinat	30	2

b) Programa de referents de gènere Generalitat i AP i personal ICD

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre pesones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Capacitació	Referents de gènere de les Administracions públiques i personal ICD	Postgrau en planificació, execució i avaluació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere	Postgrau	875	ICD, EAPC, IIEDG	25 crèdits	2017-2018	ICD, EAPC, IIEDG	50	25	2
Capacitació	Referents de comunicació i personal ICD	Participació en Màster sobre Gènere i Comunicació	Màster	1500	UAB	60 crèdits	2017-2018	UAB	no determinat	4	1

c) Programa dels Circuits de Violències Masclistes

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre persones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Capacitació	Certificat de capacitació per a l'abordatge de les violències masclistes	Mòdul Referencial	20	140	ICD/EAPC	Prescriptiu	2018-2020	ICD/EAPC	no determinat	30	3
		Mòdul Funcional	60								
		Mòdul de Continguts	60								

Especialització	Equips de treball dels circuits d'abordatge de la violència masclista	Atenció telefònica	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2018-2020	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Actuacions jurídiques en supòsits de VM	Taller	10	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD	no determinat	30	2
Especialització		Dret civil i VM	Taller	10			2017-2018	ICD	no determinat	30	2
Especialització		Contenció emocional	Taller	10			2017-2018	ICD	no determinat	30	2
Especialització		Gestió de casos d'emergència	Taller	10	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	5
Especialització		Intervenció en filles i fills de dones en situació de VM	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Actuacions d'intervenció psicològica en les víctimes	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		VM dins del col·lectiu de joves	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	3
Especialització		Ús de les TIC en sensibilització en adolescents	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	5

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre persones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Especialització	Equips de treball dels circuits d'abordatge de la violència masculista	Violències sexuals en espais públics d'oci	Taller	13	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Confidencialitat de dades en situacions de VM	Taller	13	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2018-2020	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Les violències sexuals: marc conceptual i abordatges	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2018-2020	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Intervenció grupal o comunitària amb persones que pateixen trata	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	5
Especialització		Valoració del risc en situacions de VM	Taller	23	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Intervenció en fills i filles	Taller	20	Vic		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	1
Especialització		Intervenció en fills i filles	Taller	15	Lleida i Barcelona		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	1
Especialització		Treball col·laboratiu	Taller	6	Tarragona		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	1
Especialització		Estratègies de prevenció de la violència masculista	Taller	10	ICD / EAPC / Departaments Generalitat implicats		2017-2018	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització		Actualitzacions diverses Unitat de violències	Diversos	20	ICD		2017-2018	ICD	no determinat	30	1

d) Programa de capacitatció general per a l' Administració de la Generalitat, l'Administració Local i altres Administracions públiques

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre pesones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Capacitatció	Certificat de capacitatció per planificar polítiques públiques amb perspectiva de gènere	Mòdul 1) Marc normatiu de l'equitat de gènere i les polítiques d'igualtat: anàlisi multinivell	5	60	ICD/EAPC		2018-2020	EAPC	no determinat	30	1
		Mòdul 2) Marcs teòrics de les polítiques de dones	15		Itinerari dels mòduls 1, 2 i 3.		2018-2020	EAPC			
		Mòdul 3) Mètodes i eines per integrar la perspectiva de gènere en les actuacions sectorials.	40			Avaluació de la transferència quan s'escaigui.	2018-2020	EAPC			

Especialització	Personal tècnic i administratiu responsable de les funcions	Disseny de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere	Taller	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2017-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Disseny de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere a la Sindicatura de Greuges	Taller	23	ICD/ Síndic de Greuges		2017	ICD	no determinat	30	1
Especialització		Pressupostos amb perspectiva de gènere	Taller	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2017-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Perspectiva de gènere en els processos de RRHH	Taller	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Conciliació de la vida personal. Llei i acords	Taller	10	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Conciliació de la vida personal: reforma horària	Taller	10	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1

Línia	Col·lectiu	Títol	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre pesones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Especialització	Personal tècnic i administratiu responsable de les funcions	Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o de la identificació sexual	Taller	10	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Prevenió de riscos amb perspectiva de gènere	Taller	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Curs sobre Gènere, Drets humans i Cooperació al desenvolupament	Curs	13	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Elaboració d'indicadors	Taller	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Subvencions i contractació pública amb perspectiva de gènere	Taller	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Curs bàsic sobre violències masclistes	Curs	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Comunicar amb perspectiva de gènere	Taller	18	EAPC/ Departaments Generalitat		2017-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Llenguatge no sexista	Taller	13	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Noves masculinitats	Curs	13	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Elaboració i desplegament de plans de polítiques d'equitat de gènere	Taller/ Admon local	23	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ Departaments	no determinat	30	1
Especialització		Plans d'igualtat	Taller/ Admon local	18	EAPC/ Departaments Generalitat		2018-2020	EAPC/ ajuntaments	no determinat	30	1

e) Programes de formació descentralitzada i específica a càrrecs dels Departaments de la Generalitat i altres Organismes

Línia	Col·lectiu	Activitat formativa	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació
Plans propis	Formació i capacitat del professorat	Desenvolupament de programes propis descentralitzats	Departament d'Ensenyament	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Forces i cossos de seguretat		Departament d'Interior (ISPC)	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Professionals àmbit sanitari		Institut d'Estudis de la Salut	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Professionals àmbit jurídic de la Generalitat, l'Administració de Justícia i la Fiscalia de Catalunya		Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Professionals de Treball, Afers Socials i Famílies competents en temes d'empresa i Inspecció de Treball		Departament de Treball, Afers Socials i Famílies	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Professionals responsables de mobilitat, habitatge i medi ambient		Departament de Territori i Sostenibilitat	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Personal docent i no docent de les universitats		Departament d'Empresa i Coneixement i Universitats catalanes	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Formació de professionals en general i especialment de l'àmbit de l'esport		Departament de la Presidència	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Formació de professionals en general i especialment de l'àmbit de la cultura		Departament de Cultura	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Formació de professionals en general i especialment de l'àmbit local		Departament de Governació/ EAPC	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Professionals de l'àmbit de l'agricultura		Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia
	Col·legis Professionals, Organitzacions Sindicals i Empresarials		Col·legis Professionals, Organitzacions Sindicals i Empresarials	Seguiment ICD	2017-2020	Pròpia

f) Programa de formació de formadores i formadors interns

Línia	Col·lectiu	Activitat formativa	Format	Nombre d'hores	Organització a càrrec	Observacions	Execució	Certificació	Nombre pesones a formar	Nombre places	Nombre edicions
Capacitació	Personal Formador intern	Com incorporar la perspectiva de gènere en les formacions	Curs	12	ICD / EAPC		2017-2020	ICD / EAPC	no determinat	30	2
Especialització	Personal Formador intern	Com aconseguir resultats de transferència al lloc de treball de la formació en equitat de gènere?	Taller	4	ICD / EAPC		2017-2020	ICD / EAPC	no determinat	30	2
		Elaboració de la Guia per impartir formació amb PG (RH, SUBV, PRESS, PRL, CONTRAC)			ICD / EAPC		2017-2020				