

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Avaluació a partir dels discursos i un índex sintètic

Nom del programa
Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Àmbit
Afers socials i desigualtat

Tipus d'avaluació
Implementació i impacte social

Objectiu
Analitzar el desplegament i l'impacte social de la Llei 17/2015

Període d'anàlisi
2015-2020

Avaluació encarregada per
Institut Català de les Dones (ICD)

Avaluació realitzada per
Ivàlua

Equip de treball
Júlia Quintana, Carla Cordoncillo, Virginia Zalunardo i Sara Moreno (col·laboradora externa), amb la col·laboració de Spora Sinergies Sccl pel treball de camp qualitatiu.

Data de realització
Gener 2023

El juliol de 2015 el Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. La Llei estipula que en un termini de 5 anys caldrà avaluar-ne l'impacte social, amb la participació de tots els sectors implicats i dels òrgans consultius que s'hi estableixen. Per encàrrec de l'Institut Català de les Dones, a 2021, Ivàlua ha realitzat l'avaluació de la Llei en el període 2015-2020.

La Llei 17/2015

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes cerca fer plenament efectiu el dret fonamental segons el qual les dones i els homes han de gaudir de la igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els aspectes de la vida.

Donat el caràcter transversal i estructural de la desigualtat de gènere, la Llei emfatitza la necessitat de canvis profunds en molts àmbits i interpel·la i involucra múltiples agents socials i tots els nivells de l'administració pública.

L'avaluació de la Llei

Per donar resposta al mandat de la Llei, l'avaluació ha realitzat:

- Teoria del canvi de la Llei: per concretar què buscava assolir la Llei i a partir de quins instruments i accions ho concretava.
- Avaluació de la implementació: per analitzar el seu desplegament i quins facilitadors, obstacles i resistències s'han produït durant la seva execució.
- Avaluació de l'impacte social: per considerar la contribució de la Llei a la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei 17/2015 cerca fer efectiva la igualtat real de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de la vida

Problemàtica i intervenció

La Llei 17/2015, situa la igualtat efectiva com el valor central i té com a objectiu fonamental eliminar qualsevol forma de discriminació entre dones i homes, sigui directa o indirecta. El text de la Llei parteix del reconeixement de l'existència de discriminacions i de desigualtats per raó de gènere en tots els àmbits, reconeix els límits de la igualtat formal i parla de la necessitat d'erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista, i de treballar des d'un enfocament interseccional.

La teoria del canvi de la Llei

D'acord amb la teoria del canvi de la Llei 17/2015 elaborada per l'avaluació, aquesta persegueix tres impactes fonamentals:

- **Transformació institucional:** modificar les pràctiques i la cultura dels poders públics per tal que es treballi transversalment amb perspectiva de gènere, considerant la perspectiva de les dones i la interseccionalitat.
- **Erradicació de desigualtats:** corregir la situació de subordinació pel que fa a l'accés, al control i al gaudir de recursos materials i simbòlics de les dones en diversos àmbits sectorials.
- **Canvis de normes i valors i eliminació d'estereotips sexistes:** transformar creences i valors amb l'objectiu de prevenir actituds sexistes que reproduïxin les desigualtats i treballar per l'apoderament de les dones.

Per fer-ho l'articulat de la Llei proposa aplicar un seguit d'instruments i accions que adopten diverses formes i objectius: formació, recursos, normes i protocols, clàusules d'igualtat, participació d'entitats, pressupostos amb perspectiva de gènere, polítiques i plans i programes, generació de coneixement, seguiment i avaluació, creació d'estructures i òrgans per la igualtat; aplicació d'un règim sancionador, etc.

La Llei busca la transformació institucional, l'erradicació de desigualtat i l'eliminació d'estereotips, normes i valors sexistes

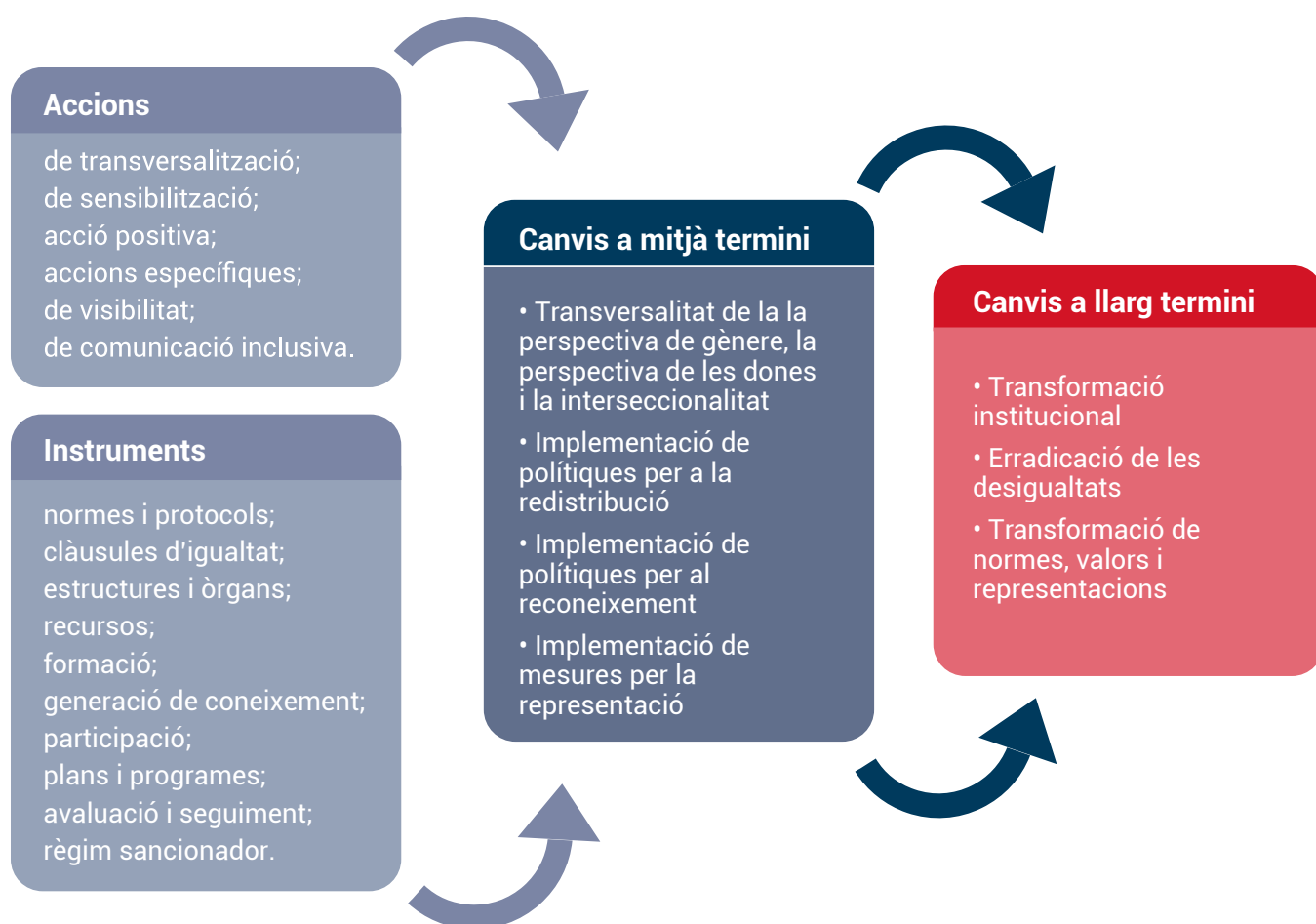


S'espera que els instruments i accions desplegades generin quatre resultats a mitjà termini, necessaris per a l'assoliment dels impactes:

- **Transversalitat perspectiva de gènere, perspectiva de les dones i interseccionalitat a l'administració pública catalana:** fer efectiva la transversalitat de la perspectiva de gènere a tots els nivells de l'administració.
- **Implementació de polítiques per a la redistribució:** corregir desigualtats en accés de recursos en tots els àmbits; treballs, habitatge, salut, educació, cultura, etc.

- **Implementació de polítiques per al reconeixement:** reconèixer les diferències i desigualtats per raó de gènere i lluitar contra els estereotips tradicionals de gènere.
- **Implementació de mesures per la representació:** eliminar obstacles i afavorir la presència i participació social de les dones, i la seva presència en espais de poder i presa de decisions en associacions i òrgans públics i privats.

La Llei proposa transversalitzar perspectiva de gènere, perspectiva de les dones i interseccionalitat a tots els nivells i àmbits i implementar polítiques específiques per promoure la igualtat efectiva



Avaluació

L'avaluació de la Llei s'ha centrat a valorar el seu desplegament i la contribució que ha tingut a la igualtat efectiva durant els seus primers cinc anys de vigència (2015-2020). S'ha utilitzat metodologia mixta, treballant a partir d'un índex sintètic sobre desigualtat de gènere i recollint el discurs socialment compartit de professionals de l'administració pública, persones expertes en gènere i actives feministes.

Desplegament de la Llei

La Llei 17/2015 i les accions i instruments que contempla es valoren positivament com a base i eines per la promoció de la igualtat, però el discurs socialment compartit és que la Llei no s'ha desplegat tant com estava previst i que els instruments no han acabat de tenir la capacitat transformadora que s'esperava. Han emergit resistències institucionals i individuals que han obstaculitzat el desplegament de la Llei. Destaca l'insuficient monitoratge i seguiment de les actuacions vinculades a la Llei i específicament les limitacions en les possibilitats d'aplicació del règim sancionador.

Transformació institucional

La Llei 17/2015 ha contribuït a engegar un procés de transformació institucional, ha actuat com un bon marc de referència dins l'administració per legitimar demandes i accions i ha permès institucionalitzar l'agenda feminista que recollia el seu articulat. No obstant això, l'adopció de la transversalitat ha estat més retòrica que efectiva perquè no s'ha aconseguit trencar la lògica de treball sectorial i no hi ha hagut prou estructures i mecanismes de coordinació per treballar de manera realment transversal. La incorporació de la perspectiva de gènere en la formulació i gestió d'algunes polítiques sectorials encara és limitada.

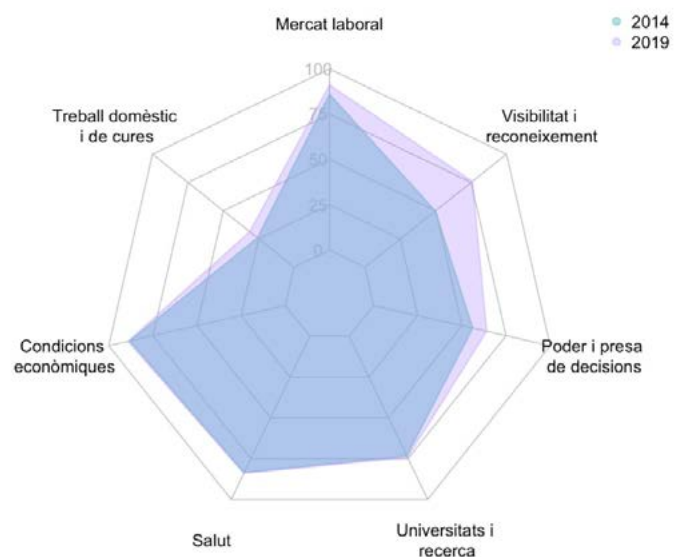
Erradicació de les desigualtats

Com s'observa a la figura, la Llei 17/2015 ha contribuït a la millora de la visibilitat de les dones i a la seva incorporació en espais de poder i presa de decisions. Per contra, es constata que no s'ha aconseguit avançar en totes les esferes, especialment en el treball domèstic i de cura de persones, àmbit on persisteix de manera molt clara la desigualtat de gènere. Així, en els últims anys s'ha avançat en clau d'igualtat, però no de manera homogènia entre tots els àmbits considerats a la Llei.

Erradicació de normes i estereotips sexistes

El discurs socialment compartit és que si bé la Llei ha estat clau per l'augment de la visibilitat i presència de dones en espais de poder i representació diversos, això no ha comportat una transformació de les dinàmiques i les normes informals androcèntriques imperants en aquests espais. Així, s'ha avançat en termes de presència, però encara no es garanteix que s'escolta l'opinió de les dones, ni que aquesta es té en consideració en la presa de decisions.

S'ha avançat en clau de visibilitat i reconeixement, però persisteixen les desigualtats especialment en referència al treball domèstic i de cures.



Aprenentatges

La Llei 17/2015 persegueix un canvi estructural i multidimensional que, tal com s'ha descrit a la teoria del canvi, s'havia d'assolir a partir de posar en marxa una sèrie d'instruments i accions. L'avaluació ha analitzat com s'han desplegat aquests instruments i accions i quins resultats han generat en el curt i mitjà termini per contribuir al canvi estructural desitjat.

La Llei, un marc necessari

La Llei ha contribuït a modificar el discurs entorn la qüestió de gènere tant a l'administració com en els àmbits sectorials considerats.

Ha estat un instrument útil per donar centralitat als drets de les dones i a la qüestió del gènere i ha contribuït a estendre instruments per la promoció de la igualtat i ha possibilitat fer reivindicacions diverses en matèria d'igualtat de gènere.

Emergència de resistències institucionals i individuals

Es detecta un insuficient desplegament de recursos per l'execució i seguiment de la Llei, un compromís polític general insuficient i una tendència a des-responsabilitzar-se dels temes de gènere, que han limitat el desplegament de la Llei i la seva capacitat de transformació i condicionat negativament l'execució d'actuacions i limitat les possibilitats de traduir la Llei en polítiques concretes.

Millores en la igualtat efectiva, però no homogènies segons àmbit

La Llei ha estat un instrument útil per millorar la igualtat efectiva de dones i homes en termes de visibilitat i reconeixement i poder i presa de decisions. Tanmateix, persisteix l'estancament en àmbits clau per assolir la igualtat efectiva i no s'ha avançat en termes de reducció de les desigualtats en l'àmbit del treball domèstic i de cures.

Recomanacions



Millorar el seguiment del desplegament i assoliments de la Llei

Recollir indicadors d'execució d'actuacions en el marc de la Llei i treballar per reduir la bretxa de dades de gènere per recollir indicadors de resultats intermedis que permetin valorar assoliments en clau de transversalitat i assoliments en clau d'accions específiques.



Reforçar les estructures i organismes per la igualtat

Dotar als organismes i estructures institucionals per la promoció de la igualtat efectiva del rang institucional i els recursos necessaris per consolidar el compromís polític, vèncer resistències i convertir l'administració en agent líder del canvi estructural en matèria d'igualtat.



Avançar més enllà de la visibilitat i la presència de les dones

Incorporar mecanismes proactius per a superar el pes dels rols, estereotips i pràctiques de gènere en espais de poder per tal de superar la visió androcèntrica i intervenir en àmbits amb major desigualtat, com l'àmbit del treball domèstic i de cures.

Podeu consultar l'informe complet a ivalua.cat