



# Informe GenderCat

Incorporació de la transversalitat de gènere a l'Administració  
Pública Catalana

## RESUM EXECUTIU



# Informe GenderCat

Incorporació de la transversalitat de gènere a  
l'Administració Pública Catalana

## RESUM EXECUTIU

*Publicat a Barcelona, juliol de 2016*

**Ricard Faura** Doctor en Psicologia Social

[\[ricard.faura@spora.ws\]](mailto:ricard.faura@spora.ws)

**Christel Keller** Màster Oficial en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania

[\[christel.keller@spora.ws\]](mailto:christel.keller@spora.ws)

**Spora Sinergies SCCL** [\[www.spora.ws\]](http://www.spora.ws)

**Institut Català de les Dones (ICD)**

*direcció i anàlisi*

*coordinació i anàlisi*

*entitat consultora*

*encàrrec i edició*

*Autoria i producció*



*Encàrrec i publicació*



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

# INTRODUCCIÓ

## Resum

El present Resum Executiu és una síntesi dels principals resultats de l'**Informe GenderCat: Incorporació de la transversalitat de gènere a l'Administració Pública Catalana**, elaborat per Spora (2016) sota l'encàrrec de l'Institut Català de les Dones. L'*Informe GenderCat* conté un desenvolupament extens i detallat de la transversalitat de gènere tant a nivell teòric com pràctic. Les conclusions que es presenten en el present Resum Executiu parteixen d'aquest marc i han estat generades a partir de l'anàlisi exhaustiva del desplegament de la transversalitat de gènere en tres projectes de diferents departaments de la Generalitat de Catalunya. D'aquest anàlisi se'n deriven tres productes: [1] un llistat dels *facilitadors* i els *obstaculitzadors* per a l'aplicació de la transversalitat a la Generalitat; [2] un conjunt de conclusions en forma de *lliçons apreses*; i [3] un elenc de propostes que aterren la Llei 17/2015, i que han de permetre a la Generalitat de Catalunya exercir un lideratge institucional de país per al desplegament de la transversalitat de gènere en el marc d'unes polítiques públiques que articulin *drets, qualitat i eficiència*.

## Context

La **transversalitat de gènere** (traducció de l'anglès *gender mainstreaming*) és l'estratègia que guia actualment les polítiques per a l'equitat de gènere i que va ser consensuada a nivell internacional l'any 1995, a la Quarta Conferència Mundial sobre les Dones celebrada a Beijing. El plantejament de la transversalitat de gènere consisteix en garantir que la perspectiva de gènere travessi totes les polítiques i actuacions públiques, així com tota l'administració pública.

El *Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015*, elaborat per l'Institut Català de les Dones, es va fixar com a fita fomentar el principi d'eficàcia i eficiència en totes les polítiques i actuacions del Govern de la Generalitat i contribuir a fer-lo efectiu mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere i la integració de la transversalitat de gènere a la cultura organitzativa i de treball de l'Administració Pública. Tanmateix, l'anàlisi realitzada en el període d'implementació del Pla estratègic va reflectir que la transversalitat troba dificultats per ser duta a la pràctica. En el transcurs de desplegament del Pla, es va poder constatar que el personal tècnic i gestor de projectes no disposa de les eines necessàries per poder dur a la pràctica la transversalitat de gènere en la seva gestió quotidiana.

Paral·lelament, en l'àmbit legislatiu català, la recentment aprovada *Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes*, ha reforçat l'estratègia de la transversalització de gènere, determinant que: "*Els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.*" (Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. Art.3)

És en aquest context, i amb la necessitat de dotar d'eines l'aterratge de la llei, que es realitza l'*Informe GenderCat*. L'anàlisi té per objectiu concretar quins són els elements reals que estan obstaculitzant l'aplicació de la perspectiva de gènere en diferents àmbits de l'acció política, i quins són els elements facilitadors del desplegament de la transversalitat com a model de gestió.

## OBJECTIUS

### Objectiu general

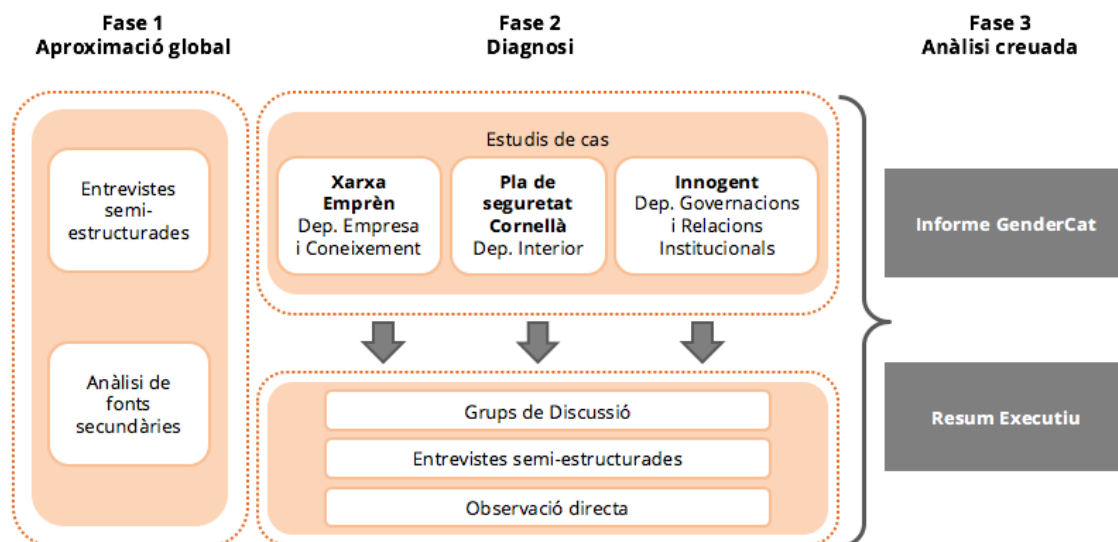
- Definir metodologies i processos d'incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques en el marc de la transversalitat de gènere.

### Objectius específics

- Transferir el marc teòric a l'àmbit d'actuació a través d'exemples concrets i de la relació de pràctiques sistematitzades de planificació, gestió i avaluació pública que incorporin la perspectiva de gènere com a metodologia de treball i com a indicador de resultats.
- Concretar eines i instruments metodològics que siguin transferibles i aplicables a diferents àmbits i contextos de l'Administració Pública de la Generalitat.
- Analitzar i determinar els obstacles contextuals i els elements metodològics habilitadors per a la incorporació de la perspectiva de gènere a través del treball de camp.

## METODOLOGIA

L'*Informe Gendercat* ha estat elaborat amb la utilització de diverses tècniques d'anàlisi qualitativa. El següent gràfic mostra quin ha estat el procediment metodològic.



FACILITADORS I OBSTACLES PER A LA TRANSVERSALITAT A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	
FACILITADORS	OBSTACLES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, explicita l'obligació legal de desplegar les mesures necessàries per a la transversalitat de gènere a Catalunya.</li> <li>2. L'ICD ha estat consolidat a la part alta de l'organigrama del govern de Catalunya i reconegut institucionalment</li> <li>3. A Catalunya es compta amb una Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes</li> <li>4. Les regidories que lideren les polítiques d'igualtat de gènere als ens locals presenten potencialitats per a desenvolupar la transversalitat de gènere en l'àmbit local, en tant que element de connexió entre l'ICD i el món local</li> <li>5. L'ICD compta amb un important capital tècnic, altament capacitat i amb alts coneixements en perspectiva de gènere i en transversalitat de gènere</li> <li>6. Es compta amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, com a eina de generalització de les necessitats formatives per a tot el personal de l'administració catalana</li> <li>7. En el si de diferents departament existeixen els Grups de Treball per a la Transversalitat de Gènere.</li> <li>8. Es compta amb la incorporació de la transversalitat de gènere a les bases reguladores d'alguns projectes i programes</li> <li>9. En les comunicacions es fa un ús generalitzat de llenguatge no sexista</li> <li>10. Hi ha percepcions favorables a la inclusió de la perspectiva de gènere</li> <li>11. Hi ha estructures de treball i valors afins a la transversalitat de gènere</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La coordinació entre les diferents institucions i administracions públiques catalanes és millorable</li> <li>2. L'arquitectura de gènere vertical resta pendent de consolidar</li> <li>3. Les connexions amb altres òrgans de govern que gestionen polítiques de gènere (LGTBI) més enllà de l'eix dones-homes són subtils</li> <li>4. Els mecanismes de coordinació entre les direccions dels departaments i els òrgans transversals és millorable</li> <li>5. La formació de les persones comissionades en transversalitat i en perspectiva de gènere és irregular</li> <li>6. L'estatus de les persones comissionades en el propi departament és incert i no reconegut</li> <li>7. Hi ha una pèrdua de capital professional i intel·lectual</li> <li>8. La formació en perspectiva de gènere del personal del conjunt de l'administració és deficient</li> <li>9. Hi ha un dèficit de diagnòstics participatius per a l'elaboració de projectes i programes</li> <li>10. La utilització de dades segregades per sexe i altres indicadors sensibles al gènere en els projectes dels diferents departaments és insuficient</li> <li>11. Hi ha una deficient comprensió i un compliment no exhaustiu de les bases reguladores de la transversalitat de gènere en els projectes dels departaments</li> <li>12. Hi ha confusió sobre el significat i l'abast de la perspectiva de gènere</li> <li>13. Les dinàmiques socials i les polítiques públiques són percebudes com a neutres per se en matèria de gènere</li> <li>14. Hi ha discursos de resistència a la transversalitat de gènere</li> </ol>

## LLIÇONS APRESES

- 1. La transversalització de la perspectiva de gènere és una estratègia per assolir la igualtat de gènere, però al mateix temps comporta clars beneficis en termes d'eficiència i qualitat de totes les polítiques públiques.**
  - La transversalitat de gènere proporciona un millor coneixement de les necessitats de les persones i una major coherència entre polítiques i, per tant, contribueix a optimitzar recursos.
  - El seu lideratge no ha de romandre exclusivament en els òrgans especialitzats, sinó que és lògic que s'assumeixi com a línia política estratègica per part dels governs.
- 2. Es compta amb un important marge per a la millora de l'eficiència i la qualitat de la coordinació en l'àmbit de la transversalitat de gènere a la Generalitat de Catalunya.**
  - La transversalitat requereix d'una acció coordinada entre òrgans que presenta mancances a diversos nivells.
  - La coordinació tècnica entre departaments i ICD que hauria de donar-se precisament a la Comissió Tècnica Interdepartamental (CTI) no és prou efectiva.
  - Les persones que tenen la funció d'estendre la transversalitat de gènere dins els departaments no compten amb els espais interns de coordinació que facin possible la transversalitat.
- 3. La nova situació de l'ICD en l'organigrama del govern suposa una oportunitat per recuperar el lideratge i el protagonisme a Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat, i impulsar obertament la transversalitat de gènere.**
  - Per tal de transversalitzar de forma efectiva la perspectiva de gènere l'organisme que lideri aquest procés ha de situar-se orgànicament de forma transversal. La nova situació orgànica de l'ICD suposa una oportunitat per liderar aquest procés.
- 4. Hi ha marge per enfortir la perspectiva interseccional en l'anàlisi i comprensió del funcionament de les intervencions públiques dissenyades amb perspectiva de gènere.**
  - Les variables que permeten visualitzar la diversitat de les dones, com ara l'edat, la posició socioeconòmica o la diversitat cultural, són necessàries per tal de dur a terme una transversalització de la perspectiva de gènere àmplia i inclusiva. Tanmateix, s'utilitzen encara de forma residual en el disseny de polítiques públiques.
- 5. La transversalitat de gènere requereix de mandats polítics clars i contundents per fer-se efectiva.**
  - La transversalitat de gènere no és percebuda com una prioritat política entre els equips tècnics. A més, la rellevància que se li atorga ha patit un retrocés els darrers anys amb la crisi econòmica.
  - L'absència d'una aposta política contundent i articulada per aquesta qüestió comporta que la perspectiva de gènere estigui absent en el disseny de moltes de les polítiques endegades des dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya.
- 6. Hi ha un important marge d'acció per articular de forma més eficaç i eficient la transversalitat de gènere amb l'àmbit local.**
  - Els municipis tenen un paper central en la promoció d'equitat de gènere en la societat.
  - En el context català, tanmateix, no existeix cap estructura específica per a l'articulació entre la Generalitat i els ens locals en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, restant potència tant a les estratègies que s'impulsen des de l'ICD com a les polítiques que s'implementen als municipis.
- 7. Tant la Comissió Interdepartamental (CI) com la Comissió Tècnica Interdepartamental (CTI) per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes presenten un gran marge de millora**

**per tal d'assolir una coordinació efectiva de les estratègies de transversalització de la perspectiva de gènere.**

- La Comissió Interdepartamental (CI) s'ha mostrat inoperativa durant els darrers anys, en tant que les persones de nivell polític (directors/es generals) que hi havien d'assistir delegaven en personal tècnic que no comptava amb capacitat de decisió, i que per tant adoptava sovint un tarannà passiu. Aquesta situació ja s'ha resolt efectivament en la nova composició de la CI.
- La Comissió Tècnica Interdepartamental (CTI), com a ens coordinador de les estratègies de transversalització de la perspectiva de gènere en els diferents departament, ha de reconfigurar-se per tal de poder aprofundir en l'execució de mesures concretes per avançar en la transversalitat de gènere.
- Alguns problemes de la CTI es deriven de característiques pròpies de la seva composició. Alguns dels seus membres presenten dèficits importants en matèria de formació, experiència i motivació en l'àmbit. D'altra banda, algunes d'aquestes persones tenen una feble capacitat d'incidència en el si dels seus propis departaments.

**8. Es detecten resistències vinculades a les cultures de treball i a la feble comprensió de la perspectiva de gènere entre el personal de l'administració.**

- La transversalització de la perspectiva de gènere requereix canvis en la pràctica quotidiana de l'administració que no sempre són assumits de bon grat.
- Les idees sobre perspectiva de gènere es revelen simplistes i sovint força desencertades.
- Els principals **discursos de resistència** giren entorn a les següents qüestions, que reforcen la idea que la perspectiva de gènere és inútil o innecessària:
  - *La polítiques públiques són neutres al gènere.*
  - *La igualtat ja està assolida.*
  - *La perspectiva de gènere no és una qüestió pròpia del lloc de treball, sinó dels òrgans especialitzats.*
  - *La transversalitat de gènere representa una despesa innecessària, una mena de luxe per l'administració pública.*

**9. Part dels equips de treball de l'administració pública presenten comportaments i percepcions proclius a la transversalitat de gènere.**

- Dins l'administració pública també es fan patents **postures compromeses** amb la necessitat de desenvolupar la transversalitat de gènere, que posen el focus a diverses qüestions:
  - *La igualtat com a qüestió ineludible d'accés a drets.*
  - *La perspectiva de gènere com a eina per conèixer millor la realitat social i com a font d'eficàcia i eficiència de les polítiques públiques.*
  - *El reconeixement de l'expertesa i legitimitat dels organismes especialitzats en gènere i igualtat per planificar la idoneïtat de l'estratègia de transversalització.*

**10. Es compta amb un ampli marge de desenvolupament en l'aplicació d'eines de recollida i anàlisi d'informació amb perspectiva de gènere.**

- La recollida de dades d'impacte de l'actuació pública mostra algunes deficiències que impedeixen l'anàlisi des de la perspectiva de gènere. El principal problema és la manca de sistematització de dades segregades per sexe.

## PROPOSTES

### A) Assolir una arquitectura de gènere sòlida i operativa que doni resposta al mandat de la Llei 17/2015

#### 1. Refundar la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CI)

- La CI hauria de refundar-se en un **òrgan directiu, legitimador i impulsor del procés**, amb una alta càrrega simbòlica.
- Amb aquesta finalitat, una **composició** adient per a la CI podria ser la següent:

<b>Presidència</b>	El/la Conseller/a de la Presidència de la Generalitat de Catalunya.
<b>Vicepresidència</b>	Presidenta de l'Institut Català de les Dones.
<b>Membres</b>	Una persona representant de cadascun dels departaments en què s'organitza la Generalitat de Catalunya, que ocupi el càrrec d'una Secretaria General o una Direcció General. Persona titular de la Secretaria General o Direcció General de Joventut. Persona titular de la Secretaria General o Direcció General de l'Esport. Persona titular de la Direcció Executiva de l'Institut Català de les Dones. Una persona representant de la Direcció General de Policia, que ocupi el càrrec d'una Secretaria General o una Direcció General. Una persona representant del Consell Audiovisual de Catalunya, que ocupi el càrrec d'una Secretaria General o una Direcció General. Una persona representant de la Direcció General de Famílies, que ocupi el càrrec d'una Secretaria General o una Direcció General.
<b>Secretaria</b>	Una persona que tingui la condició de funcionària adscrita a l'Institut Català de les Dones.

- Així mateix, i segons la Llei 17/2015, corresponen a la CI les **funcions** següents:
  - Coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.
  - Establir criteris i marcar pautes per a la intervenció operativa en aquesta matèria d'acord amb aquesta llei.
  - Aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.
  - Establir anualment les prioritats del Govern en polítiques d'igualtat de gènere.
  - Impulsar i coordinar els programes operatius sectorials.
  - Resoldre les qüestions tècniques que elevi la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

#### 2. Refundar i articular la Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CTI)

- La CTI refundada ha de configurar-la un equip tècnic que treballi per al **desplegament operatiu de la transversalitat de gènere** en el conjunt dels departaments de la Generalitat de Catalunya.
- Amb aquesta finalitat, una **composició** adient per a la CTI podria ser la següent:

<b>Coordinació</b>	Persona responsable de l'àrea al càrrec de la transversalitat de gènere a l'Institut Català de les Dones.
<b>Membres</b>	Directores o directors de les Unitats d'Igualtat (UI) de cada departament.
<b>Secretaria</b>	Persona tècnica de l'àrea al càrrec de la transversalitat de gènere a l'Institut Català de les Dones.



- Les principals **funcions** de la CTI són:
    - Coordinar l'estratègia de transversalització de gènere en els diferents departaments.
    - Proposar a l'Institut Català de les Dones les mesures normatives necessàries per fomentar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació entre homes i dones.
- 3. Dotar tots els departaments de la Generalitat d'Unitats d'Igualtat situades estratègicament dins els departaments i formades per personal capacitada en implementació de polítiques d'igualtat de gènere**
- Les UI han d'estar formades per una directora o director, amb el suport d'una o dues persones més. Tots els membres han de ser personal propi del departament i comptar amb capacitació especialitzada.
  - A més a més, cal mantenir els Grups de Treball per la Transversalitat de Gènere (GTTG) que funcionen actualment com a xarxa de persones col·laboradores.
  - Les principals **funcions** de les UI en matèria de transversalitat són:
    - Exercir la coordinació tècnica en matèria d'igualtat en el si del departament, impulsant de forma efectiva la integració de la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, programes i accions.
    - Coordinar les accions amb la Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
    - Coordinar les accions amb la persona que formi part de la Comissió Interdepartamental d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
    - Assessorar el personal del departament en la realització de les avaluacions prèvies d'impacte de gènere i en les mesures pertinents per a eliminar les desigualtats en la seva àrea.

## B) Impulsar la coordinació interinstitucional i el lideratge institucional de la Generalitat de Catalunya en la transversalitat de gènere

### 4. Crear la Comissió Interinstitucional per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes

- Es recomana la creació d'una Comissió Interinstitucional per tal de dur a terme una acció coordinada en la tasca d'introduir la perspectiva de gènere en totes les polítiques entre les diferents administracions i institucions.
- A tal efecte, una **composició** adient per a la Comissió Interinstitucional podria ser la següent:

<b>Coordinació</b>	Presidenta de l'Institut Català de les Dones.
<b>Membres</b>	<p>Directores o directors de les direccions generals o àrees responsables de la transversalitat de gènere, en representació de les següents institucions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diputacions provincials de Catalunya: Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona.</li> <li>- Representació del món local, en la forma que es consideri més adient, podent incorporar les principals agrupacions de municipis i comarques de Catalunya, com l'Associació Catalana de Municipis o la Federació Catalana de Municipis.</li> <li>- Representació de les universitats catalanes.</li> <li>- Representació del CNDC.</li> </ul>
<b>Secretaria</b>	Persona tècnica de l'àrea al càrrec de la transversalitat de gènere a l'Institut Català de les Dones.

- Les principals **funcions** de la Comissió Interinstitucional són:
  - Coordinar les estratègies de transversalització de la perspectiva de gènere entre l'ICD, les diputacions i el món local.
  - Coordinar les polítiques i campanyes de gran abast.

- Implicar el conjunt d'ens públics de Catalunya en el desenvolupament i la consolidació de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.
- Intercanviar coneixements i mecanismes de transversalització entre institucions.

#### 5. Treballar amb la Comissió Interinstitucional per tal d'estrènyer la col·laboració amb les regidories com a "Unitat d'Igualtat" local

- La Comissió Interinstitucional suposa una oportunitat per intensificar la relació entre l'ICD i les regidories d'igualtat dels ens locals.
- L'ICD pot estendre l'estratègia de transversalització de gènere al món local dotant les regidories de continguts i eines, contribuint a enfortir-les.

### C) Facilitar la transversalitat de gènere en totes les polítiques, programes i projectes de l'administració pública

#### 6. Elaborar el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya fent ús de l'articulació transversal

Es recomanen les següents estratègies per a l'elaboració del Pla amb la participació dels diferents agents implicats:

1. **Consulta i participació.** En un primer moment, s'ha d'engegar una fase consultiva i participativa en què tots els agents implicats facin les seves aportacions per a l'elaboració del pla [ICD –UI – CTI – CNDC – moviment associatiu].
2. **Indicacions per a la transversalitat.** L'ICD proposa als diferents departaments unes línies d'actuació genèriques i uns objectius a aconseguir.
3. **Concreció d'accions per a cada departament.** Les Unitats d'Igualtat de cada departament hauran de concretar els mecanismes i instruments de treball transversal específics i adaptats al seu propi departament.

#### 7. Garantir que es compleixen les clàusules socials en les bases reguladores de contractació, subvencions, beques o ajuts públics dirigits a la inclusió efectiva de la perspectiva de gènere en tots els projectes i programes

- La Llei 17/2015 determina la necessitat d'incorporar clàusules socials en les bases de contractació, així com en l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre ajut públic a empreses i entitats.
- Amb l'objectiu d'assegurar el seu compliment, es recomanen 3 accions complementàries entre si:
  - **Establir el mandat de les direccions de serveis** per a la introducció de la perspectiva en les bases reguladores en tots els programes i projectes.
  - **Garantir que les persones al càrrec de cada projecte externalitzat compten amb formació en perspectiva de gènere**, o en el seu defecte, que rebran la formació mínima necessària per poder avaluar que les empreses i entitats proveeixen allò que se'ls està exigint.
  - **Elaborar indicadors senzills** i fàcils de manegar per a l'avaluació de l'acompliment de les clàusules.

**D) Assegurar que la transversalitat de gènere incorpora coneixements acurats sobre les desigualtats i problemàtiques de la ciutadania**

- 8. Establir espais de coordinació més properes i efectives entre l'Institut Català de les dones i l'Àrea responsable de les polítiques per als col·lectius LGTBI**
  - Les polítiques d'igualtat entre dones i homes i les polítiques centrades en els col·lectius LGTBI presenten molts paral·lelismes i busquen acabar amb un sistema de discriminació comú: el sistema sexe-gènere.
  - Per aquest motiu es recomana estrènyer la col·laboració entre ambdues àrees de govern, formalitzant-ho en accions concretes.
- 9. Prioritzar el treball interdepartamental amb les direccions generals i àrees de govern d'àmbits que presenten clars components d'interseccionalitat**
  - Les desigualtats de gènere interaccionen amb altres eixos com l'edat, la posició socioeconòmica o la diversitat cultural. Tenir-los en comte permet dissenyar accions de govern més acurades, eficaces i eficients.
  - Les àrees de govern que tenen com a àmbits d'actuació la diversitat cultural i les migracions, qüestions relacionades amb el cicle de vida (incloent infància, joventut i vellesa), diversitat funcional, salut i exclusió social, poden veure's especialment beneficiades de l'aplicació de la perspectiva de gènere interseccional.
- 10. Generalitzar els diagnòstics participatius amb perspectiva de gènere en l'elaboració de polítiques, projectes i programes de l'administració pública**
  - La presència de les dones en els òrgans de participació i de presa de decisions respecte a les polítiques d'igualtat de gènere és una necessitat manifesta a la Llei 17/2015.
  - D'una banda, convé generalitzar els processos participatius en el disseny de polítiques públiques, per donar una resposta més afinada a les necessitats de la població, i cal fer-ho garantint la participació equitativa de les dones.
  - D'altra banda, el **Consell Nacional de Dones de Catalunya** (CNDC) ha de ser central per vehicular la participació política de les dones a la Generalitat de Catalunya. Per tal de complir amb aquest objectiu, el CNDC hauria de ser un organisme més obert i amb una major participació. Així mateix, resulta pertinent enfortir la seva estructura, remunerant els càrrecs de la presidència i la junta, i les seves funcions de col·laboració permanent amb l'ICD en l'elaboració de totes les polítiques d'igualtat i de violència masclista.
- 11. Exigir una demanda de mínims al conjunt d'organismes i serveis per tal que s'incorpori i s'analitzi la variable sexe en tots els processos de recollida de dades**
  - Desenvolupar els mecanismes que permetin la recollida i anàlisi de dades segregades per sexe no suposa canvis costosos en els serveis i programes, al temps que proporciona notables beneficis.

## E) Assegurar la capacitat i les competències necessàries per a la transversalitat de gènere en diferents nivells orgànics

### 12. Garantir, reforçar i consolidar la capacitat tècnica de l'ICD i la seva incidència en la política pública

- Per tal de poder desenvolupar la missió i les funcions que la Llei 17/2015 atorga a l'ICD, són necessàries una alta capacitat tècnica i uns coneixements especialitzats sobre polítiques d'igualtat de gènere.
- L'especialització del personal de l'ICD ha de ser garantida i els concursos interns no han de posar-la en joc.

### 13. Coordinar les direccions dels diversos departaments amb l'EAPC per tal d'implementar mesures formatives en PdG eficaces i de forma transversal per a tot el personal de l'administració pública catalana

- Per integrar la perspectiva de gènere de forma transversal, la formació ha d'estar integrada a la **formació contínua** pròpia del lloc del treball i deixar de ser una formació complementària i residual. Així mateix, és convenient que la formació sigui **eminentment pràctica** i adequada a les funcions pròpies del lloc de treball.
- L'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), pot desenvolupar dues línies estratègiques no exclouents:
  - **Desenvolupament de formació especialitzada en perspectiva de gènere i en transversalitat.** Reforçar els cursos específics i promoure l'assistència de tot el personal que tingui un paper en el procés de transversalitat de gènere. En aquest sentit, les unitats de formació de cada departament haurien de potenciar aquestes formacions en el si dels departaments.
  - **Introducció de la perspectiva de gènere com a petit mòdul transversal en el conjunt de les formacions impartides des de l'EAPC.** Aquesta és l'estratègia òptima per desenvolupar la transversalitat de gènere a tota l'administració. Donada la dificultat d'incloure la perspectiva de gènere a totes les activitats formatives de l'EAPC, es pot optar per formar en perspectiva de gènere el conjunt de persones formadores, o bé determinar quina part del curs cal dedicar a l'aplicació de la perspectiva de gènere i introduir petits mòduls específics en cada curs, impartits per personal formador qualificat en la matèria.

### 14. Impulsar la producció de píndoles i de clips audiovisuals amens i didàctics que sensibilitzin sobre els beneficis de la transversalitat de gènere

- La producció audiovisual presenta un gran potencial per a la sensibilització i la introducció de la perspectiva de gènere.
- Es recomanable impulsar la producció local de clips audiovisuals que expliquin els beneficis de la transversalitat de gènere, així com traduir o subtitular clips audiovisuals ja existents i produïts per organismes i entitats estrangers, que han obtingut bons resultats.

### 15. Capacitar les diferents Unitats d'Igualtat perquè adaptin els instruments ja existents per a l'aplicació pràctica de la transversalitat de gènere a la pròpia realitat del departament, i assessorin el personal sobre el seu ús

- La transversalitat de gènere, en tant que estratègia consensuada a nivell internacional, ha generat múltiples instruments per a la seva implementació.
- Les Unitats d'Igualtat dels departaments, amb el lideratge de l'ICD, han de facilitar l'accés a instruments ja existents i adaptar-los, si s'escau, a les característiques pròpies del propi àmbit.
- El desplegament de les eines ha d'anar acompanyat de mandats verticals i de capacitat tècnica per al seu ús.