

INFORME D'EXECUCIÓ ANUAL DE LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE 2022 ÀMBIT GENERALITAT DE CATALUNYA

Maig 2024



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Índex

1. Presentació.....	3
2. Introducció	4
3. Metodologia	6
4. El Departament d'Igualtat i Feminismes	7
4.1 Pressupost.....	9
4.2 Eines i mecanismes per a la transversalització de la perspectiva de gènere	15
4.2.1 El Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya 2019-2022	15
4.2.2 Comissions i altres espais interdepartamentals de treball per a la promoció de la transversalitat de gènere	20
4.2.3 Grups de treball de Transversalitat de Gènere (GTTG) i equips de Gènere (EG).....	23
4.2.4 Informes d'impacte de gènere.....	26
4.2.5 L'Observatori de la Igualtat de Gènere.....	29
4.3 Projectes, accions i col·laboracions.....	30
5. La transversalització de la perspectiva de gènere als diferents departaments de la Generalitat de Catalunya	36
5.1 L'execució pressupostària	36
5.2 Indicadors comuns	39
5.2.1 On són les dones?	39
5.2.2 Gestió econòmica, contractes i premis.....	43
5.2.3 Estudis i tractament de les dades	48
5.2.4 Formació	50
5.2.5 Comunicació i imatge	51
5.3 Altres indicadors específics dels departaments de la Generalitat de Catalunya	53
5.4 Plans de millora de l'equitat de gènere implementats pels departaments	58
6. Conclusions	68
7. Índex d'il·lustracions, taules i gràfics.....	70

1. Presentació

L'impuls de l'equitat de gènere a través de la planificació i la gestió de les polítiques del Govern és una prioritat institucional. Portar-ho a terme de manera integral comporta implementar la transversalitat de gènere interseccional i, per tant, integrar la seva perspectiva en totes les seves capes i àmbits, revisar les pràctiques de l'Administració pública i dissenyar i implementar actuacions per erradicar les discriminacions i desigualtats existents.

Per assegurar la transversalització de gènere, l'Administració de la Generalitat compta amb l'Informe d'execució anual de la transversalitat de gènere. L'Institut Català de les Dones, en coordinació amb el departament competent en matèria d'igualtat i feminismes, és l'òrgan encarregat de la seva elaboració, tal com estableix el Decret 78/2023, d'11 d'abril, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones.

Aquest informe, el desè de les seves característiques, en fa l'avaluació de l'any 2022, el primer any complet d'activitat del Departament d'Igualtat i Feminismes, creat el maig del 2021. La creació del Departament implica, per primera vegada, que les polítiques feministes a Catalunya es despleguin en el marc d'un departament específic, fet que representa un canvi en la integració i la priorització d'aquestes polítiques. Així, l'informe presenta l'anàlisi d'aquesta anualitat i, per tant, del desplegament de les primeres polítiques i iniciatives clau del Pla de Govern de la XIV Legislatura.

L'objectiu és mostrar els canvis impulsats i consolidats durant l'any 2022 i retre comptes per tal d'avançar en la integració transversal de la perspectiva de gènere a l'Administració i les polítiques públiques implementades pel Govern.

L'equip directiu de l'Institut Català de les Dones tenim el plaer de presentar aquest informe, i volem expressar un agraïment sincer a la tasca desenvolupada per totes les persones implicades en l'elaboració, especialment les referents de gènere dels diferents departaments i les membres de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, el treball de les quals ha possibilitat d'elaborar d'aquest Informe.

Èlia Soriano Costa i Meritxell Benedí Altés

Directora executiva i presidenta de l'Institut Català de les Dones

2. Introducció

La integració de la perspectiva de gènere interseccional en les polítiques públiques és fonamental per impulsar una agenda política feminista per a la transformació social, l'equitat de gènere i l'erradicació de les discriminacions i violències masclistes. Reconèixer que les polítiques públiques no són neutres en termes de gènere és un pas necessari per evitar la reproducció de desigualtats i discriminacions.

Per reorientar les polítiques públiques i evitar biaixos de gènere, és essencial que la perspectiva de gènere s'integri en tota l'actuació desenvolupada per l'Administració i s'apliqui a totes les etapes del cicle de les polítiques públiques, des del disseny fins a la implementació, el seguiment i l'avaluació. Aquest enfocament també ha de cobrir tots els àmbits de l'acció pública, així com els procediments de gestió interna utilitzats en la seva activitat.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en l'article 2 que la perspectiva de gènere és "la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats".

La Llei, en el capítol II de l'article 5.t, estableix que s'ha d'"Elaborar i aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat".

Així mateix, l'article 2 del Decret 78/2023, d'11 d'abril, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones, que estableix les funcions de l'Institut Català de les Dones, destaca en el punt *b* que aquest òrgan ha d'"Elaborar, en coordinació amb el departament competent en matèria d'igualtat i feminismes, l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat".

Aquest Informe analitza des de la perspectiva de gènere l'activitat que durant l'any 2022 han desenvolupat els diferents departaments de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de retre comptes i establir una eina de treball i consulta de les polítiques públiques a partir d'una avaluació exhaustiva del seu desplegament.

L'estructura de l'informe és la següent: després de la presentació i la introducció dels apartats 1 i 2, el tercer apartat estableix la metodologia emprada per elaborar-lo. El quart apartat descriu el paper del Departament d'Igualtat i Feminismes, n'analitza l'execució pressupostària, en contextualitza l'origen i estableix les eines i els mecanismes de transversalització de la

perspectiva de gènere. El cinquè apartat presenta l'execució del pressupost per departaments en el període que abasta l'Informe, de l'1 de gener al 31 de desembre de 2022, i analitza la transversalització de la perspectiva de gènere als diferents departaments de la Generalitat de Catalunya mitjançant l'anàlisi d'indicadors generals i específics, així com dels principals plans de millora que desenvolupen els departaments i alguns dels seus organismes dependents. El sisè apartat recull les conclusions finals de l'Informe. El setè i darrer apartat recull l'índex de les il·lustracions, les taules i els gràfics.

3. Metodologia

El document que teniu a les mans s'ha elaborat amb la col·laboració dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, que han facilitat les seves dades.

L'Institut Català de les Dones ha dut a terme una anàlisi qualitativa a partir de la revisió d'aquestes dades, així com una anàlisi quantitativa centrada en l'execució pressupostària anual i en els indicadors de seguiment facilitats pels diferents departaments.

Cal assenyalar que les dades relatives al pressupost corresponen a les partides pressupostàries específiques i no inclouen costos de caràcter estructural, amb un biaix a la baixa. Els indicadors utilitzats han estat de dos tipus: comuns, requerits per a tots els departaments, i específics, proporcionats per aquests en funció de les diverses realitats sectorials. A l'últim, hi ha hagut limitacions metodològiques relatives als canvis institucionals derivats de la reestructuració departamental i la creació consegüent del Departament d'Igualtat i Feminismes. Aquesta transició ha comportat modificacions en la configuració i la distribució de competències dels departaments. La recopilació i l'anàlisi de dades s'han fet de conformitat amb la nova estructura departamental, reflectida en l'informe on es presenta i es relaciona la informació tractada amb l'estructura departamental vigent a data de tancament d'aquest Informe. Només a l'apartat 5.2.3, "Estudis i tractament de les dades", la informació presentada fa referència als departaments existents l'any 2022 la denominació dels quals no coincideix amb els vigents a data de tancament d'aquest Informe.

4. El Departament d'Igualtat i Feminismes

L'any 2021 es crea el Departament d'Igualtat i Feminismes (IFE), que confereix, per primera vegada a la Generalitat de Catalunya, una estructura administrativa específica amb rang de conselleria per a les polítiques públiques feministes, els drets LGTBI+ i la igualtat de tracte i no-discriminació.

Mitjançant el [Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), es creen i s'estableixen les competències del Departament, que dona compliment al Pla de Govern de la XIV Legislatura.

L'article 3 recull la determinació de l'àmbit de competència dels departaments, modificats posteriorment pel [Decret 244/2021, de 19 de juny, de modificació del Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), que a la vegada és derogat pel [Decret 184/2022, de 10 d'octubre, de denominació i determinació de l'àmbit de competència del departament en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#),¹ que estableix les competències del Departament d'Igualtat i Feminismes:

- Les polítiques d'igualtat, d'igualtat en el treball i les de garanties de drets i la no-discriminació.
- Les polítiques públiques LGTBI+.
- Les polítiques de dones i per a l'erradicació de les violències masclistes.
- El foment i la defensa dels drets humans, incloent-hi els drets polítics i civils.
- Les polítiques de migracions, refugi i ciutadania.
- Les polítiques de cures i dels usos del temps.
- Qualsevol altra que li atribueixin les lleis i altres disposicions.

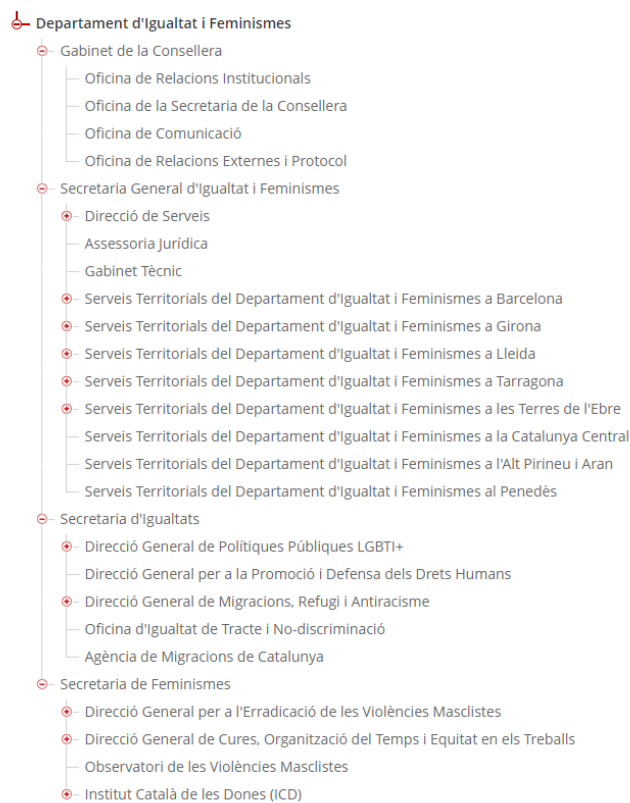
El [Decret 249/2021, de 22 de juny, d'estructuració del Departament d'Igualtat i Feminismes](#) determina els elements organitzatius imprescindibles per bastir l'estructura del nou departament, i estableix que, sota la direcció del Departament, s'estructuren tres òrgans, la Secretaria General, la Secretaria d'Igualtat i la Secretaria de Feminismes. Addicionalment, estableix que resten adscrits al Departament l'Institut Català de les Dones, l'Agència de Migracions

¹ Aquest és derogat pel Decret 134/2023, de 6 de juliol, de modificació del Decret 184/2022, de 10 d'octubre, de denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i s'introdueix un paràgraf al final de l'apartat 3.1 de l'article 3 del Decret 184/2022, de 10 d'octubre, de denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

de Catalunya, l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació i l'Observatori de les Violències Masclistes.

Un cop posada en funcionament aquesta primera fase d'establiment de l'estructura, es fan canvis organitzatius sobre l'estructura departamental i les funcions de les unitats que la componen, per garantir més seguretat jurídica. Així, s'aprova el [Decret 134/2022, de 19 de juliol, de reestructuració del Departament d'Igualtat i Feminismes](#), que deroga el Decret 249/2021 i regula l'estructura departamental en una única norma, que li dona un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa. La nova estructura transfereix al Departament competències que desenvolupaven òrgans i organismes de la Generalitat.² I, també, organitza les adscripcions, les estructures i les funcions de les unitats directives. L'estructura orgànica del Departament és la següent:

Imatge 1. Organigrama del Departament d'Igualtat i Feminismes



Font: Generalitat de Catalunya.

² La Secretaria de Migracions, Igualtat i Ciutadania, anteriorment adscrita al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; l'oficina de Drets Civils i Polítics, anteriorment adscrita al Departament de Vicepresidència, Economia i Hisenda; l'Oficina per a la Reforma Horària, anteriorment adscrita al Departament de la Presidència, i l'Institut Català de les Dones, anteriorment adscrit al Departament de la Presidència.

L'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, la desenvolupa l'Institut Català de les Dones (ICD), en col·laboració amb el Departament d'Igualtat i Feminismes.

L'ICD té l'objectiu de dissenyar, impulsar, coordinar i avaluar les polítiques per a l'equitat de gènere que desenvolupa l'Administració de la Generalitat, a partir de les competències exclusives que li atorga l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

A la data de redacció de l'Informe, [el Decret 78/2023, d'11 d'abril, de reestructuració de l'ICD](#), estableix com a funció "Impulsar, implementar i avaluar la transversalitat de gènere interseccional en totes les polítiques i els departaments de l'Administració de la Generalitat, en coordinació amb el departament competent en igualtat i feminismes".

Dins de l'organització de l'ICD, el Servei de Transversalitat i Polítiques d'Igualtat de Gènere, com recull l'article 7.b, ha de "donar suport en la incorporació de la transversalitat de gènere en el conjunt d'actuacions dels departaments de l'Administració de la Generalitat a través de mecanismes de coordinació continuada i supervisió de les persones referents d'igualtat de gènere".

La creació del Departament d'Igualtat i Feminismes comporta un canvi de paradigma en les polítiques públiques, i transforma integralment l'estructura administrativa. Aquesta iniciativa proporciona una estructura específica per a la transformació feminista i assigna recursos humans i econòmics per al seu àmbit competencial. A continuació, s'analitzen el pressupost executat pel Departament, les eines i els mecanismes per a la transversalitat de la perspectiva de gènere, i els projectes, les accions i les col·laboracions efectuats l'any 2022.

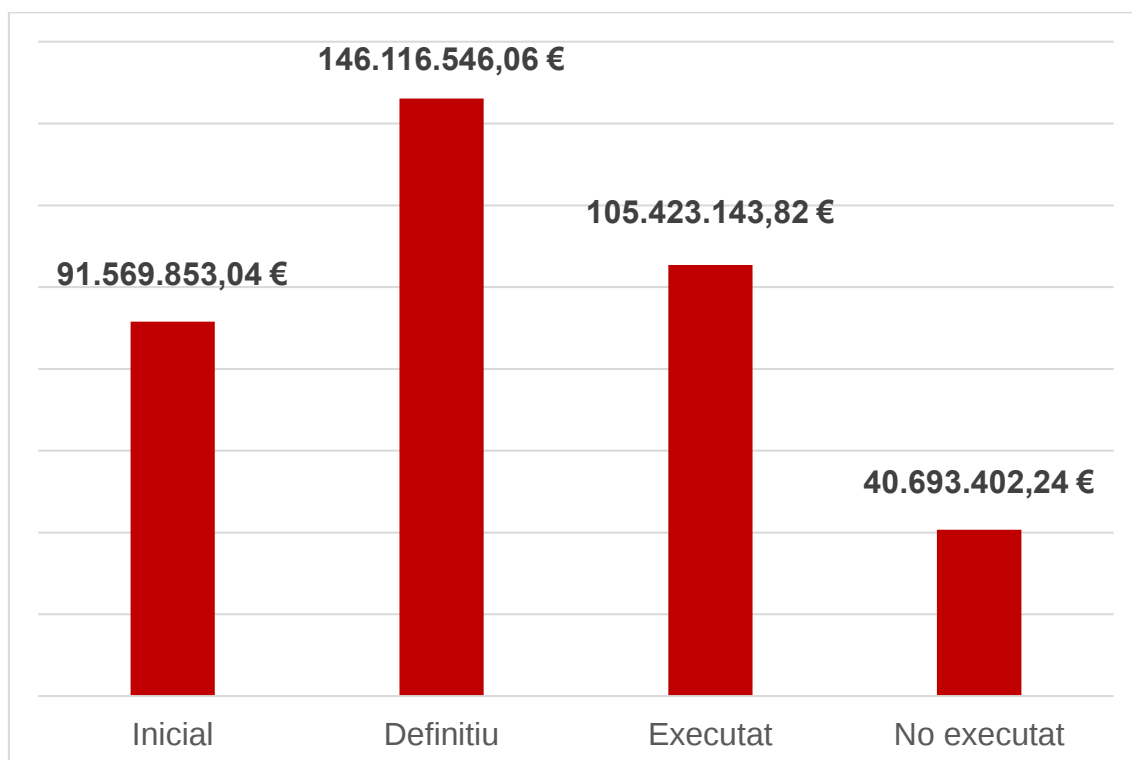
4.1 Pressupost

L'any 2022 és el primer exercici complet d'activitat del Departament d'Igualtat i Feminismes. La seva creació implica la reassignació de competències entre departaments, la construcció d'una nova estructura i la reassignació de recursos i personal, i l'establiment d'un nou pressupost, i a més incorpora iniciatives preexistents i una nova agenda política.

Aquest apartat analitza la previsió, l'adjudicació i l'execució pressupostària dels comptes de la Generalitat de Catalunya per al 2022, en el context de la implementació i la consolidació del Departament d'Igualtat i Feminismes.

El gràfic 1 mostra l'evolució del pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes per al 2022.³ El pressupost inicial aprovat ha estat de 91.569.853,04 €, pressupost que ha augmentat fins als 146.116.546,06 € en el pressupost definitiu. L'execució final del Departament l'any 2022 ha estat de 105.423.143,82 €. La modificació entre el pressupost inicial i el definitiu és del 59,6%, i l'execució del pressupost definitiu és del 72,2%, que indica la proporció de fons efectivament utilitzats durant l'any en comparació amb el pressupost final establert.

Gràfic 1. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2021



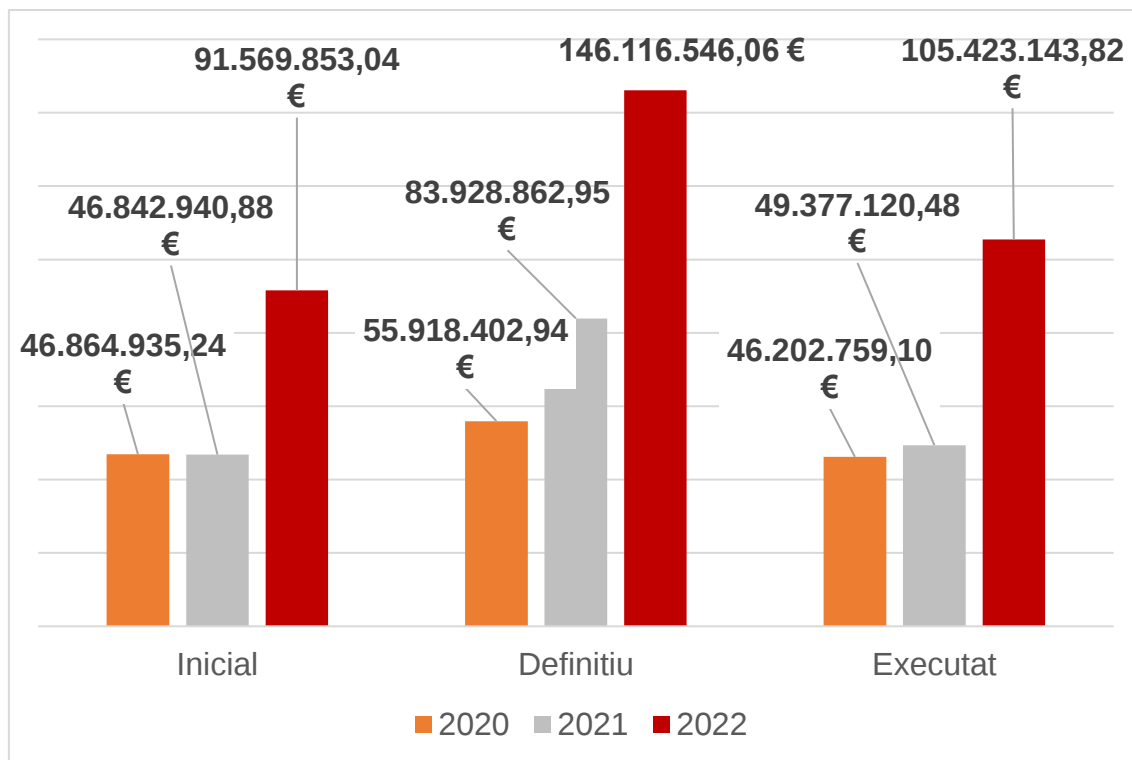
Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Tenint en compte l'evolució del pressupost de l'any 2020 i 2021 en comparació amb el de l'any 2022, s'observa que en el primer exercici del Departament es consolida un pressupost de 45 milions d'euros més que l'exercici anterior. Analitzant el pressupost executat, l'increment és més notable, amb un

³ Pressupostos oberts. Eina de visualització de dades pressupostàries de la Generalitat de Catalunya (dades d'exercicis liquidats). Disponible a: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiazZWYwMjQ1NDYtMzZmZi00ODM0LWE1MGUtODI0ZjdkNzkyNzBhIiwidCI6IjNiOTQyN2RjLWQzMGUtNDNiYy04YzA2LWZmNzI1MzY3NmZlYyIsImMiOj9>

pressupost de 105.423.143,82 €, que representa un increment final de 55 M€, un 111,52% més respecte al pressupost executat l'any 2021.⁴

Gràfic 2. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes. Anys 2020, 2021 i 2022



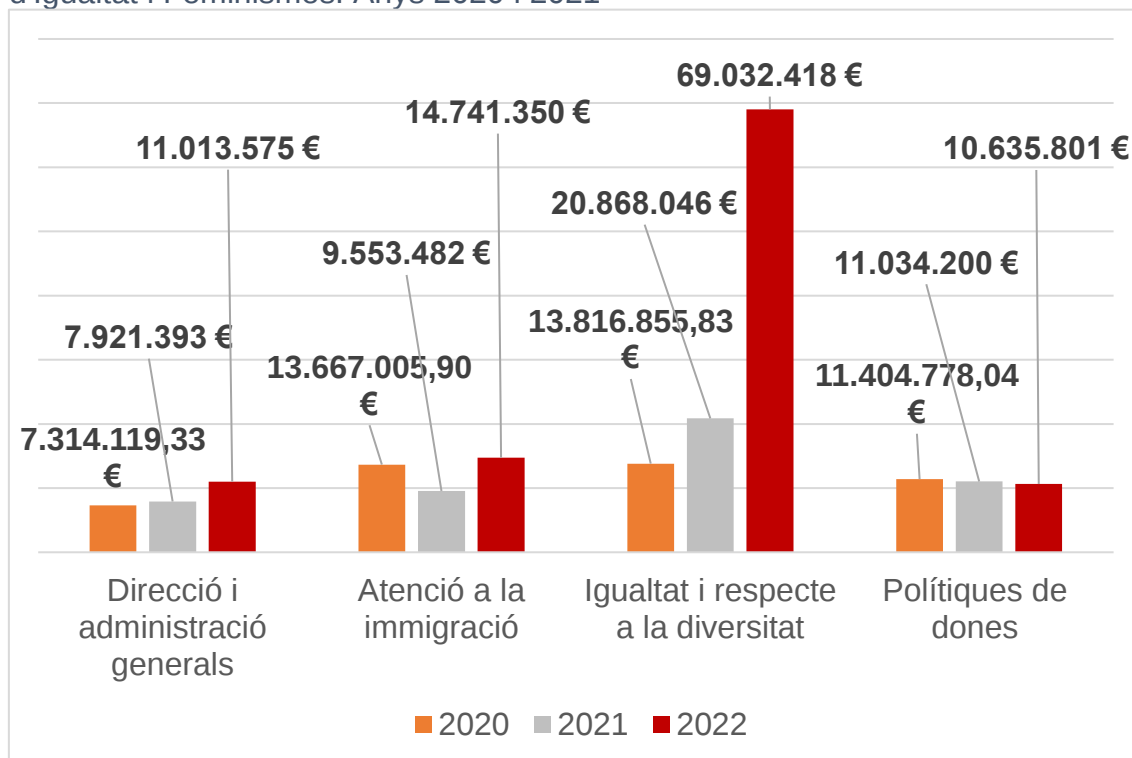
Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Observant l'evolució del pressupost per programa en relació amb els pressupostos dels anys 2020 i 2021, destaca l'increment del programa d'Igualtat i respecte a la diversitat, que experimenta un augment significatiu del 234%, i passa de 20.686.046,48 € a 69.032.417,62 €. La resta de programes mantenen el pressupost.

⁴ Disponible a:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiazWYwMjQ1NDYtMzZmZi00ODM0LWE1MGUtODI0ZjdkNzkyNzBhliwidCI6IjNiOTQyN2RjLWQzMGUtNDNiYy04YzA2LWZmNzI1MzY3NmZlYyIsImMiOiJh9>

Gràfic 3. Pressupost executat entre els diferents programes del Departament d'Igualtat i Feminismes. Anys 2020 i 2021

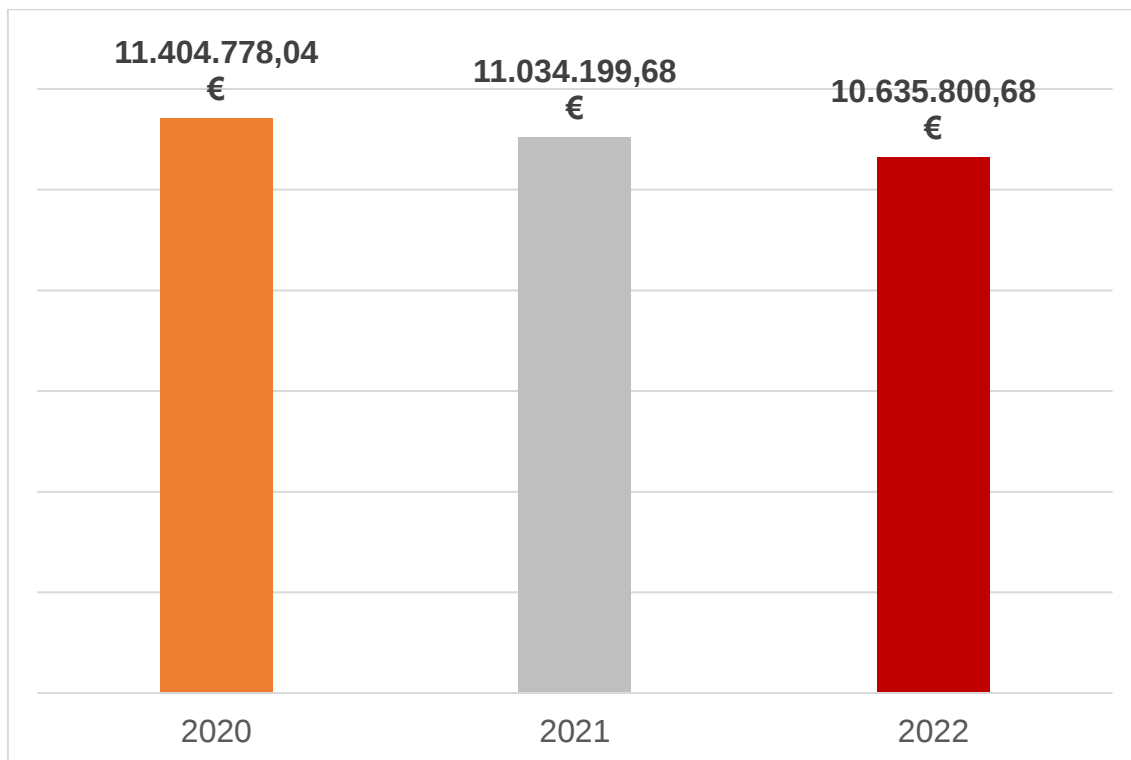


Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

El programa de Polítiques de dones s'implementa des de dos òrgans: la Secretaria de Feminismes i l'ICD. L'any 2022, igual que durant l'any 2021, la totalitat del pressupost d'aquest programa va ser executat per l'ICD.

Tenint en compte el pressupost de l'ICD, tot i que es manté en relació amb els anys anteriors, les seves polítiques es modifiquen. L'ICD deixa de gestionar les polítiques d'abordatge de les violències masclistes, que passen a treballar-se a IFE. Sense la responsabilitat de planificar, implementar i gestionar aquestes polítiques, hi ha una redistribució de recursos i l'ICD reforça l'estratègia de transversalitat interseccional, l'#ICDObert, l'avaluació del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere, l'Observatori de la Igualtat de Gènere, les polítiques municipals d'igualtat de gènere i l'acompanyament a entitats.

Gràfic 4. Pressupost executat per l'Institut Català de les Dones. Anys 2020 i 2021



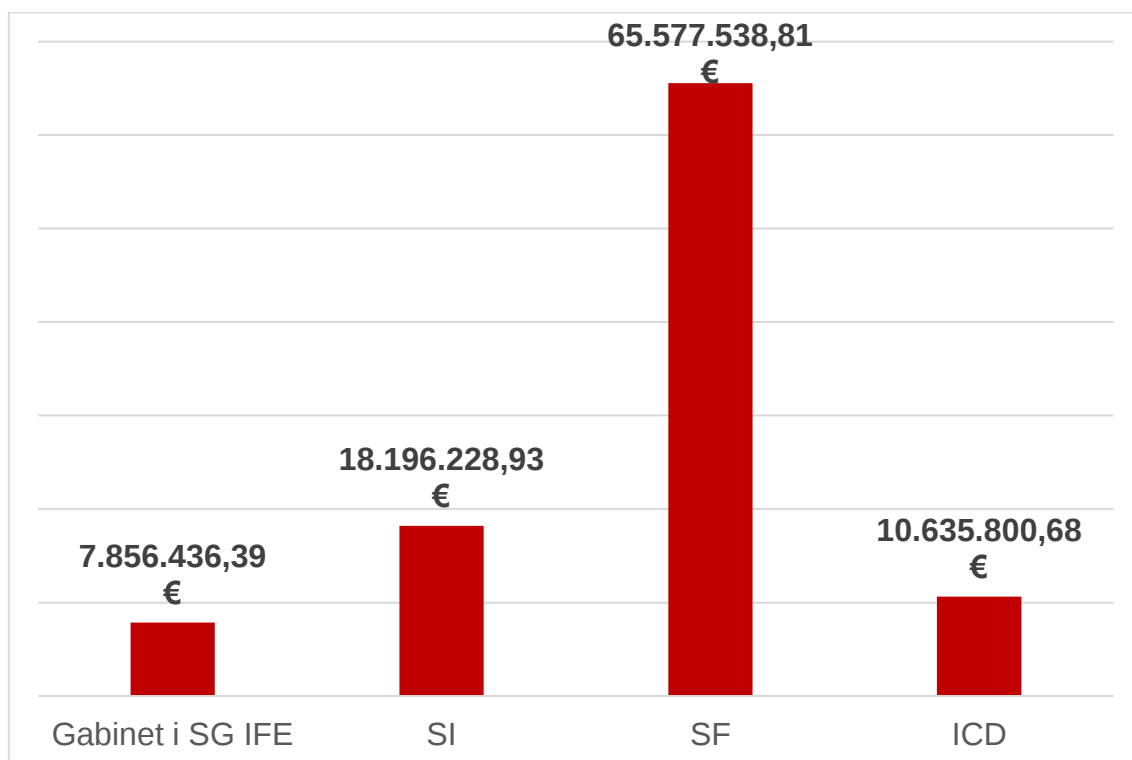
Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Per comprendre la distribució del pressupost per programes, és interessant observar la distribució del pressupost per secretaries i altres òrgans adscrits del Departament. La Secretaria de Feminismes (SF)⁵ acumula el volum més gran de pressupost, seguida de la Secretaria d'Igualtats (SI),⁶ l'ICD, i el Gabinet i la Secretaria General (SG).⁷

⁵ Inclou la Direcció General de Violències Masclistes, la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs, l'Observatori de les Violències Masclistes i l'ICD.

⁶ La Direcció General de Polítiques Públiques LGTBI+, la Direcció General per a la Promoció i Defensa dels Drets Humans, la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme, l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació i l'Agència de Migracions de Catalunya.

Gràfic 5. Pressupost executat entre els diferents òrgans del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Taula 1. Pressupost executat entre els diferents programes i òrgans del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2022

	Gabinet i SG IFE	SI	SF	ICD	Total
Direcció i administració generals	11.013.575,40 €				11.013.575,40 €
Atenció a la immigració		14.741.350,12 €			14.741.350,12 €
Igualtat i respecte a la diversitat		3.454.878,81 €	65.577.538,81 €		69.032.417,62 €
Polítiques de dones			- €	10.635.800,68 €	10.635.800,68 €
Total	11.013.575,40 €	18.196.228,93 €	65.577.538,81 €	10.635.800,68 €	105.423.143,82 €

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

La distribució de pressupost i polítiques entre els diferents programes i òrgans del Departament permet identificar les principals línies de treball implementades.

En el marc de l'execució del programa d'Igualtat i respecte a la diversitat, la Secretaria de Feminismes, mitjançant la Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes, duplica els recursos destinats a les polítiques de prevenció, atenció i reparació de les violències masclistes, amb un pressupost de 30,5 M€. Destaquen la inversió en la Xarxa d'Atenció i Recuperació de les Violències Masclistes (el Servei d'Intervenció en Crisi –SIC-, la línia 900, els SIE, els serveis residencials i els punts de trobada), la Xarxa SIAD, i el suport psicològic i jurídic efectuat per l'ICD, així com l'Estratègia nacional de prevenció de les violències masclistes. La Secretaria de Feminismes, des del mateix programa i a través de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs, compta amb un pressupost de 26 M€ per a les polítiques, que inclouen els serveis de cures (0-14 anys) i les bosses d'ocupació en aquests serveis, entre d'altres.

La Secretaria d'Igualtats, a través del programa d'Atenció a la immigració, reforça amb 14,8 M€ les polítiques de no-discriminació i defensa dels drets humans, que incorporen la perspectiva interseccional, que inclou projectes de la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme, com la Xarxa d'acollida migració/refugi, i el desplegament territorial de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació.

La mateixa Secretaria d'Igualtats, des de la Direcció General de Polítiques Públiques LGTBI+, duplica la dotació de les polítiques públiques LGTBI+ amb 3,4 M€, incloent-hi projectes com la Xarxa d'Atenció Integral (SAI).

4.2 Eines i mecanismes per a la transversalització de la perspectiva de gènere

4.2.1 El Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya 2019-2022

El 9 de juliol de 2019, el Govern de la Generalitat de Catalunya va aprovar el [Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern la Generalitat de Catalunya 2019-2022 \(PEPIG\)](#), el vuitè en aquesta matèria i, en el moment de la seva aprovació, l'eina principal per garantir l'equitat de gènere.

La creació del Departament d'Igualtat i Feminismes (IFE) comporta la coexistència d'iniciatives preexistents, com el PEPIG, amb una nova agenda política i una revisió dels instruments de coordinació interdepartamental i d'aplicació de la transversalitat. En congruència amb el Pla de Govern de la XIV

Legislatura, que té com a objectiu impulsar les transformacions democràtica, social, verda i feminista i incorpora la transversalització de les polítiques feministes interseccionals a tota l'acció governamental, s'amplien les polítiques de gènere més enllà del marc sectorial del PEPIG.

S'impulsen polítiques com el programa Temps per Cures (TxC), per donar suport i reforçar els serveis de cura existents, posar en marxa i ampliar serveis de cura infantil de proximitat en el marc del Pla Corresponsables o impulsar la Xarxa Catalana pel Dret al Temps. L'elaboració del Pla d'acció per combatre la pressió estètica i l'inici de la implementació del Pla integral d'equitat menstrual i climateri amb el repartiment de productes menstruals als instituts i la posada en marxa del grup de treball per abordar la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius. En el marc de les violències masclistes, s'aprova el Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes, que estableix els estàndards i coordina les administracions per posar fi a la violència institucional vers les dones; així com la creació del Servei d'intervenció en crisi (SIC), d'abordatge a les violències sexuals, per donar atenció especialitzada a tot el territori les 24 hores del dia i incorporar l'atenció psicològica especialitzada en violències sexuals, i l'increment del finançament de la xarxa de serveis i oficines d'informació i atenció a les dones (SIAD) per part del Departament. També destaca la inversió de 91 M€ en el desenvolupament de polítiques del Departament als ens locals. Aquesta inversió inclou el finançament dels serveis de resposta d'urgència per a dones i les seves filles i fills en situació de violències masclistes, els serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD), els serveis d'atenció integral LGBTI+ (SAI), així com els serveis i les polítiques de migracions, acollida i vida digna compartida.

També es desenvolupa un treball coordinat amb altres departaments. Destaca la col·laboració amb el Departament de Salut per treballar conjuntament l'abordatge dels drets sexuals i reproductius, amb una inversió de 4,5 M€; amb el Departament d'Educació en matèria de coeducació, així com altres actuacions d'igualtat, amb un pressupost d'1,4 M€; amb el Departament d'Economia per crear una metodologia per calcular l'impacte de gènere dels pressupostos; amb el Departament d'Interior per implementar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat pública, o la promoció de la igualtat de gènere amb el Departament de Cultura, amb una inversió de 12,6 M€.

No obstant això, es manté la implementació, el seguiment i l'avaluació del PEPIG, mentre es desenvolupen simultàniament les polítiques d'igualtat de gènere amb perspectiva interseccional impulsades pel Pla de Govern.

El PEPIG es concreta sota una estructura organitzada en 6 eixos d'acció; 21 objectius estratègics; 103 objectius operatius i 323 actuacions inicials, distribuïts de la manera següent:

Taula 2. Distribució d'eixos d'acció, objectius estratègics, objectius operatius i actuacions inicials del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022

Eixos d'acció	Objectius estratègics	Objectius operatius	Actuacions
1. Coeducació i promoció de valors i models igualitaris	2	9	38
2. Promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps	5	13	24
3. Prevenció i erradicació de les violències masclistes (II Programa d'intervenció integral contra la violència masclista)	6	35	101
4. Participació política i social i apoderament personal i comunitari de les dones	3	6	31
5. Visibilització de les dones i comunicació no sexista	2	6	35
6. Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques	3	34	94
	21	103	323

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Durant l'any 2022, l'últim any d'implementació del PEPIG, s'han dut a terme 357 actuacions. La taula 2 mostra la distribució de les actuacions entre els sis eixos d'acció, i en destaca l'eix 6, Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, que inclou el nombre d'actuacions més elevat (113), seguit de l'eix 3, Prevenció i erradicació de les violències masclistes, amb 107 actuacions.

Taula 3. Distribució d'actuacions per eix d'acció del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022. Any 2022

Eixos d'acció	Actuacions executades Any 2022
1. Coeducació i promoció de valors i models igualitaris	34
2. Promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps	22

Eixos d'acció	Actuacions executades Any 2022
3. Prevenció i erradicació de les violències masclistes (II Programa d'intervenció integral contra la violència masclista)	107
4. Participació política i social i apoderament personal i comunitari de les dones	48
5. Visibilització de les dones i comunicació no sexista	33
6. Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques	113
	357

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Amb el tancament de l'any 2021 i en relació amb els dos anys anteriors, la distribució inicial es modifica de la manera següent:

Tabla 4. Distribució d'actuacions finals per any del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022

Eixos d'acció	Actuacions			
	2019	2020	2021	2022
1. Coeducació i promoció de valors i models igualitaris	38	39	37	34
2. Promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps	24	28	26	22
3. Prevenció i erradicació de les violències masclistes (II Programa d'intervenció integral contra la violència masclista)	107	113	109	107
4. Participació política i social i apoderament personal i comunitari de les dones	31	34	40	48
5. Visibilització de les dones i comunicació no sexista	35	35	31	33
6. Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques	102	141	96	113
TOTAL	337	390	339	357

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

S'observa que s'ha reduït el nombre d'actuacions respecte de l'any 2020, tot i que van augmentar durant l'any 2021. A més, el nombre total d'actuacions ha estat més elevat que el previst inicialment, tal com mostra la taula 2.

Considerant l'evolució del nombre d'actuacions impulsades pel PEPIG sobre el pressupost anual executat per eix d'acció, el pressupost total executat és de 100.255.330,86 €, un 0,25% del pressupost total executat per la Generalitat de Catalunya.

Considerant la distribució per eixos d'acció, l'eix 2, Promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps, i l'eix 3, Prevenció i erradicació de les violències masclistes, són els que han registrat una despesa més significativa, amb un pressupost de 47.363.669,61 € i 27.491.421,48 €, respectivament. L'eix 5, Visibilització de les dones i comunicació no sexista, és el que ha registrat un pressupost més baix, de 1.228.684,30 €.

Taula 5. Seguiment de l'evolució del pressupost del PEPIG per eixos d'acció.
Any 2022

Eix d'acció	Pressupost executat 2021
Eix 1. Coeducació i promoció de valors i models igualitaris	2.605.915,21 €
Eix 2. Promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps	47.363.669,61 €
Eix 3. Prevenció i erradicació de les violències masclistes	27.491.421,48 €
Eix 4. Participació política i social i apoderament personal i comunitari de les dones	6.579.416,02 €
Eix 5. Visibilització de les dones i comunicació no sexista	1.228.684,30 €
Eix 6. Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques	14.986.224,24 €
TOTAL	100.255.330,86 €

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

A través de les dades desglossades anualment, s'observa que el pressupost té tendència al creixement fins a l'any 2022, que disminueix 36.316.816,11 € en relació amb l'any anterior, i l'any 2021 és quan hi ha la despesa més elevada. Aquesta xifra contrasta amb l'evolució del total d'actuacions implementades per any, ja que, tot i haver-hi un lleuger increment d'actuacions del 2021 al 2022, no hi ha un increment dels recursos. Aquest canvi de tendència es relaciona amb el desenvolupament de l'activitat d'IFE de manera paral·lela al PEPIG.

Considerant la distribució del pressupost per eixos d'acció al llarg dels quatre anys d'implementació, la tendència es modifica l'any 2022. S'observa que l'eix 6, Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, deixa de ser el que recull una execució pressupostària més alta. Pel que fa a l'eix 3, Prevenció i erradicació de les violències masclistes, es continua

mantenint com un dels dos eixos amb una execució més elevada de pressupost; mentre que l'eix 5, Visibilització de les dones i comunicació no sexista, és el que registra una execució de pressupost més baixa.

Taula 6. Distribució del pressupost executat per any del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022

Eixos d'acció	Pressupost executat				
	2019	2020	2021	2022	Total
Eix 1 ⁷	3.293.226,11€	700.300,94€	1.371.468,28€	2.605.915,21€	7.970.910,54€
Eix 2 ⁸	10.480.337,17€	10.591.209,60€	15.197.436,33€	47.363.669,61€	83.251.287,56€
Eix 3 ⁹	34.578.647,51€	38.402.107,56€	41.674.966,64€	27.491.421,48€	142.040.437,82€
Eix 4 ¹⁰	1.400.260,52€	1.698.599,02€	5.843.597,61€	6.579.416,02€	15.482.647,73€
Eix 5 ¹¹	242.328,32€	141.559,61€	612.865,22€	1.228.684,30€	2.225.437,45€
Eix 6 ¹²	29.875.672,35€	59.594.477,00€	71.871.812,89€	14.986.224,24€	176.328.186,48€
TOTAL	79.870.471,98 €	111.128.253,73 €	136.572.146,97 €	100.255.330,86 €	427.298.907,58 €

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

4.2.2 Comissions i altres espais interdepartamentals de treball per a la promoció de la transversalitat de gènere

La [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), estableix que per fer les funcions relatives a les polítiques d'igualtat de gènere, l'Administració de la Generalitat s'ha de dotar de:

⁷ Eix 1. Coeducació i promoció de valors i models igualitaris

⁸ Eix 2. Promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps

⁹ Eix 3. Prevenció i erradicació de les violències masclistes

¹⁰ Eix 4. Participació política i social i apoderament personal i comunitari de les dones

¹¹ Eix 5. Visibilització de les dones i comunicació no sexista

¹² Eix 6. Transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques

- Mecanismes interns de col·laboració i coordinació interdepartamental per impulsar la transversalitat de gènere en l'àmbit de les matèries de la seva competència.
- Mecanismes de cooperació interinstitucional per traslladar l'impuls de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la resta d'administracions, agents socials i universitats.
- Mecanismes de control i sanció per garantir el compliment de la llei.

Els òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les polítiques respectives han de ser definits, segons l'article 8 de la Llei 17/2015, pels departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen en llurs decrets organitzatius.

Totes les comissions interdepartamentals en la seva composició de les quals hi ha prevista una persona representant del Departament d'Igualtat i Feminismes, tenen un paper fonamental en la implantació de la transversalitat de gènere, tractant-se dels espais estratègics més rellevants de col·laboració i coordinació interdepartamental. El mateix Departament d'Igualtat i Feminismes lidera les seves pròpies comissions interdepartamentals en tots els sectors específics que són de la seva competència.

Durant l'any 2022, el Departament d'Igualtat i Feminismes ha liderat, coordinat i supervisat els organismes següents:

- Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CIIEDH) i Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CTIIEDH)
- Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista
- Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgèneres i Intersexuals (LGBTI)
- Grup de Treball per a l'Impuls del Pacte Nacional per a l'Erradicació de les Violències Masclistes
- Grup de treball d'anàlisi dels feminicidis (GT-AF)
- Comitè de Matrimonis Forçats (MF)
- Comitè de Mutilació Genital Femenina (MGF)
- Comitè de Tràfic d'Éssers Humans (TEH)
- Circuits territorials per a l'abordatge de la violència masclista
- Circuit territorial per a l'abordatge de les violències masclistes al Camp de Tarragona
- Circuit territorial per a l'abordatge de les violències masclistes a les Terres de l'Ebre
- Circuit territorial per a l'abordatge de les violències masclistes a Girona
- Circuit territorial per a l'abordatge de les violències masclistes a Lleida

- Circuit territorial per a l'abordatge de les violències masclistes a l'Alt Pirineu i Aran
- Circuit territorial per a l'abordatge de les violències masclistes a la Catalunya Central
- Grup de treball per a l'abordatge de la violència institucional
- Grup de treball de femicidis
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.

Com a participant o membre de comissions interdepartamentals liderades per altres departaments, el Departament d'Igualtat i Feminismes ha format part dels següents:

- Grup de treball de l'eSocial
- Comissió Tècnica Interdepartamental per al Govern Obert (CIGO)
- Comissió de Commemoracions
- Comitè de Seguiment del Programa de desenvolupament rural de Catalunya 2014-2020
- Comitè de Seguiment del Programa Operatiu FEDER de Catalunya 2014-2020
- Comitè de Seguiment del Programa Operatiu del Fons Social Europeu
- Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim
- Consell de Cooperació al Desenvolupament
- Consell de Participació del Memorial Democràtic.

La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CIIEDH) i la Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CTIIEDH), han tingut una importància estratègica en la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere. Es regulen en el [Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes](#), que n'estableix les funcions, la composició i el funcionament.

Durant l'any 2022, la CIIEDH s'ha reunit una vegada,¹³ amb l'objectiu principal de presentar l'avaluació de la implementació i l'impacte social de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, efectuada per l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (IVÀLUA).¹⁴

Durant aquest any, no s'ha dut a terme cap reunió de la CTIIEDH.

¹³ El 29 de setembre de 2022.

¹⁴ Disponible a: [https://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/avaluacio/cdoc_publicacions Informe Avaluacio Llei 172015.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/avaluacio/cdoc_publicacions_Informe_Avaluacio_Llei_172015.pdf).

4.2.3 Grups de treball de Transversalitat de Gènere (GTTG) i equips de Gènere (EG)

L'article 8 de la [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), estableix els òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i les seves funcions. Per donar-hi resposta, els departaments constitueixen grups de treball de Transversalitat de Gènere i equips de Gènere, a través dels quals defineixen un cos de personal de referència, encarregats de gestionar-los.¹⁵

Aquests òrgans incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació a les accions públiques desenvolupades per l'Administració. Generen espais per conèixer les actuacions executades en matèria d'igualtat de gènere, per intercanviar informació i per reflexionar sobre les mesures adoptades.

Taula 6. Grups de treball de Transversalitat de Gènere, equips de Gènere i referents de gènere. Any 2022

Equip de Gènere i grup de treball de Transversalitat de Gènere				
Departament	N. membres GTTG	Reunions	N. membres EG	Dedicació referent de gènere
PRE	8	n.d.	27	35% ⁶
EMT	No es disposa de grup de treball actiu	0	n.d.	n.d.
ECO	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EXT	13	0	2	5%
EDU	26	10	10	- Tècnica Servei Escola i Família_DGFACE - 15%

¹⁵ Alguns departaments, a més, compten amb comissions, comitès i altres tipus d'organitzacions que treballen de forma paral·lela a la incorporació de la perspectiva de gènere en àmbits d'actuació específics. S'han encarregat de tasques com la recollida de dades amb perspectiva de gènere, la implementació de polítiques d'igualtat de gènere, l'elaboració de diagnòstic i plans d'igualtat de gènere als departaments, l'actualització de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o l'execució de cursos de formació amb perspectiva de gènere per a les persones que integren el departament.

Equip de Gènere i grup de treball de Transversalitat de Gènere				
Departament	N. membres GTTG	Reunions	N. membres EG	Dedicació referent de gènere
				- Tècnica Servei de Currículum d'Infantil i Primària - 20% - Tècnica Servei d'Inclusió i Orientació - 15% - Tècnica Servei d'Educació al Llarg de la Vida_SG Noves Oportunitats - 15% - Tècnica Servei d'Innovació, Xarxes i Serveis Educatius - 15% - Tècnica DG FP - 15% - Tècnica DG FP (Servei d'Ordenació dels Ensenyaments de Règim Especial) - 10% - Tècnica DG Alumnat - 100% - Responsable de polítiques de gènere i altres programes transversals - 100% - Tècnica del Servei de formació - 15%
REU	18	3	3	- Referent de gènere 50% - Cap de gabinet tècnic - 25% - Responsable de projectes en l'àmbit d'universitats i recerca - 50% - Tècnica superior - 40%
ACC	25	2	3	70%
INT	17	4	4	- Coordinadora de gènere del departament - 15% - Membres de la unitat d'Igualtat i Equitat de la

Equip de Gènere i grup de treball de Transversalitat de Gènere				
Departament	N. membres GTTG	Reunions	N. membres EG	Dedicació referent de gènere
				DG de la Policia - 100% ¹⁶
TER	13	2	2	- Cap de l'àrea de programació i seguiment d'actuacions del gabinet tècnic - 15% - Tècnic/a del gabinet tècnic - 15%
SLT	15	4	8	50%
DSO	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CLT	2	n.d.	4	5%
JUS	21	5	3	- Cap del gabinet tècnic - 5% - Adjunt/a del cap del GT - 15% - Tècnic/a referent del GT - 50%

n.d.*: no disponible

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Els EG i els GTTG, d'acord amb les dades disponibles, estan integrats per professionals amb diversos càrrecs i responsabilitats. Inclouen caps de gabinet tècnic, secretaris i secretàries generals, membres de direccions generals i direccions de serveis, subdireccions generals, caps de servei, coordinadors i coordinadores de projectes, membres d'assessories jurídiques, tècnics i tècniques, integrants de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i responsables de polítiques de gènere. A més, també hi ha presència de representants d'òrgans com l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, el Consell Català de l'Esport, el DIPLOCAT, l'Institut Català Internacional per la Pau o el Centre d'Alt Rendiment de Sant Cugat.

S'observa que la majoria dels departaments han fet reunions, i destaca el Departament d'Educació, amb un total de setze.

A més, els departaments de Cultura, Salut, Educació i Territori han dut a terme quatre sessions diagnòstiques. Les principals conclusions extretes indiquen la necessitat d'actualitzar els plans d'igualtat interns dels departaments, elaborar plans estratègics per a la transversalització de la perspectiva de gènere i

¹⁶ Un total de tres persones.

ampliar la formació del personal. També s'ha detectat que la incorporació de la perspectiva de gènere entre unitats no és homogènia i que hi ha resistències.

Pel que fa a les persones referents de gènere, tots els departaments disposen d'aquesta figura amb una representació diversa: en alguns es tracta d'una sola persona, mentre que en d'altres en són més. La dedicació és divergent entre departaments: des del 5% fins al 100% de la jornada laboral. A més, aquestes es coordinen amb el Servei de Transversalitat i Polítiques d'Igualtat de Gènere (STPIG) de l'ICD, que dona suport en la incorporació de la transversalitat de gènere en el conjunt d'actuacions dels departaments.

L'impuls i la continuïtat d'aquests òrgans s'han vist condicionats per la reestructuració departamental i el procés d'estabilització del personal funcionari, que ha causat rotacions en les plantilles i, per tant, també en les figures de referència. La crisi de la COVID-19 també ha comportat dificultats logístiques.

4.2.4 Informes d'impacte de gènere

L'informe d'impacte de gènere (IIG) és una eina preceptiva que incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions públiques *ex ante*. Aquest document de caràcter tecnicojurídic analitza l'impacte diferencial per raó de gènere des d'una perspectiva interseccional del contingut d'una norma, disposició o política aprovada i executada pel Govern, amb la finalitat d'evitar discriminacions directes o indirectes i assolir un impacte positiu en la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Les normes que han de sol·licitar IIG s'estableixen mitjançant la normativa següent:

- Articles 36 i 37 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern.
- Article 64 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- Article 5 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Article 6.i del Decret 144/2017, de 26 de setembre, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones.

Aquest marc legal estableix que han de sol·licitar un IIG les disposicions normatives amb rang de llei (projectes de llei i decrets legislatius), les disposicions normatives reglamentàries (decrets, ordres i resolucions que, sigui quina sigui la matèria de què tractin, continguin normes que innovin l'ordenament jurídic -vocació de permanència-) i els plans, els programes i

altres instruments de formulació de polítiques públiques que aprovi i executi el Govern.

Pel que fa al contingut dels IIG, tot i que a la normativa catalana s'indica en quins contextos legals s'han d'elaborar, no existeix actualment cap norma que en reguli el contingut mínim i l'estructura. Segons les orientacions de la Comissió de la Unió Europea, els continguts dels IIG s'han estructurat en els apartats següents:¹⁷

1. Identificació de l'expedient
2. Normativa a la qual se subjecta l'IIG
 - a. Sobre igualtat, transversalitat i interseccionalitat de la perspectiva de gènere
 - b. Sobre l'informe d'impacte de gènere
 - c. Sobre l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge
3. Anàlisi material del text
4. Conclusions
 - a. Aportacions formals
 - b. Aportacions materials

L'anàlisi material fa una avaluació prèvia de l'impacte en funció del gènere, amb dades i informació sobre la situació social de les dones i els homes en l'àmbit en què la iniciativa desplegarà els seus efectes. Aquesta permet conèixer si la norma o iniciativa contribueix a reduir les desigualtats de gènere, identificar les normes socials i els valors que influeixen en aquestes desigualtats i verificar el compliment de la normativa en matèria d'igualtat.

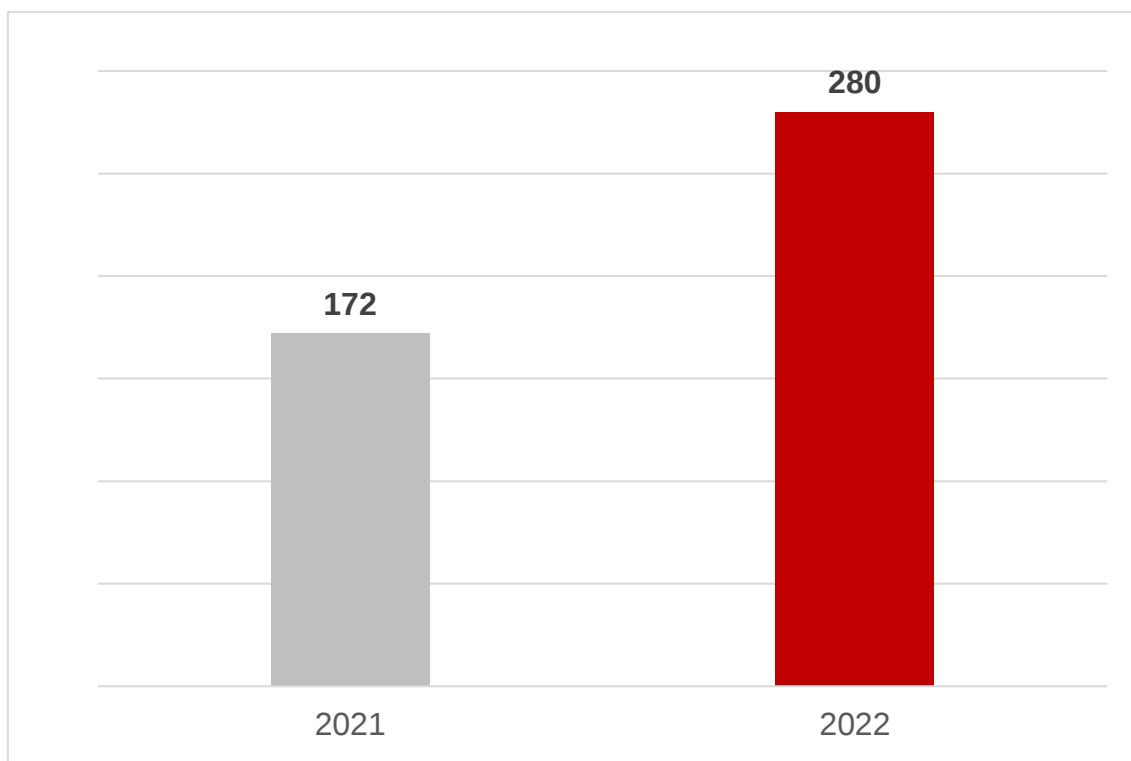
Les aportacions materials són propostes de modificació de contingut per garantir un impacte positiu en termes d'igualtat de gènere. Les aportacions formals són propostes lingüístiques per evitar l'ús del llenguatge sexista o androcèntric, en línia amb el principi vuitè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que els poders públics, entre els quals s'inclou l'Administració de la Generalitat, han de fer un ús no sexista del llenguatge que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual; així com l'article 14.11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que obliga els poders públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment

¹⁷ Guia "Integrar la política d'oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries" per estructurar els continguts dels informes d'impacte de gènere (2005).

en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques. Les aportacions també busquen afavorir la visibilització de les dones i fer valdre les seves aportacions.

El 2022 s'han elaborat 280 IIG, 49 dels quals han estat sobre propostes d'operació i de subvencions presentades en el marc del Programa operatiu dels Fons FEDER. Les dades mostren un augment del 59,09% de les sol·licituds d'IIG respecte al 2021, com s'observa al gràfic 6.

Gràfic 6. Informes d'Impacte de gènere elaborats. Anys 2021 i 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

De l'anàlisi qualitativa dels IIG elaborats es desprèn que:

- Un 92% presenten aportacions materials i formals per corregir les desigualtats en què poden incórrer les normes quant al gènere.
- Un 8% no presenten aportacions materials i formals, per tant, les normes les quals informen no requereixen modificació.
- Les normes dels departaments d'Educació, Presidència i Salut són les que reben més aportacions.
- Les normes dels departaments d'Interior, Cultura i Economia són les que reben menys aportacions.

La informació detallada està disponible a la [Memòria de l'Institut Català de les Dones](#) de l'any 2022.¹⁸

4.2.5 L'Observatori de la Igualtat de Gènere

L'Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG) és un òrgan col·legiat adscrit a l'Institut Català de les Dones, creat com a instrument per assolir la igualtat efectiva de dones i homes a través de la recerca i l'anàlisi de dades i estadístiques. Segons el [Decret 52/2017, de 6 de juny, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere](#), amb l'objectiu d'afavorir les polítiques d'igualtat de gènere, cal definir-ne el règim jurídic per aconseguir una correcta complicitat entre la societat civil, les institucions i el Govern de la Generalitat de Catalunya. Per materialitzar aquest objectiu, el Decret regula les funcions de l'Observatori.

Durant l'any 2022, s'ha prorrogat la implementació del [Pla estratègic de l'Observatori de la Igualtat de Gènere 2017-2020](#), que s'estructura sota cinc eixos d'actuació funcionals, que recullen 15 actuacions. Destaquen l'elaboració d'informes relatius a la línia 900 900 120, atencions al SIAD i punts #ICDObert i Feminicidis; així com els dossiers estadístics "Les dones a Catalunya 2022", "Dones en l'Esport 2022" i "Violències masclistes 2022", i la creació del [Directori de recursos per a l'abordatge de les violències masclistes](#). La informació detallada està disponible a la [Memòria d'actuacions de l'OIG 2022](#).

També s'han dut a terme tasques d'incorporació de la transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional a les polítiques públiques, en estreta col·laboració amb el Servei de Transversalitat i Polítiques d'Igualtat de Gènere (STPIG) de l'ICD.

L'OIG, en col·laboració amb l'Institut d'Estadística de Catalunya, elabora anualment l'[Índex d'igualtat de gènere per a Catalunya](#), l'adaptació de l'Índex europeu de la igualtat de gènere, un indicador quantitatiu genèric que mesura l'evolució de la igualtat de dones i homes dels països de la Unió Europea, i que compara Catalunya amb altres països i avalua la distància per assolir la igualtat efectiva. A la data de redacció del present informe no es disposa de l'actualització corresponent a l'any 2022, atès que l'elaboració de l'informe es fa a tres anys vista.

¹⁸ Actualment s'està treballant per analitzar quin ha estat el grau de seguiment dels departaments del tràmit preceptiu de l'informe d'impacte de gènere, però encara no es disposa de dades suficients per oferir conclusions per a l'any 2022.

4.3 Projectes, accions i col·laboracions

Per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a l'Administració és necessari dissenyar, implementar i avaluar polítiques específiques amb aquesta finalitat. Aquest apartat resumeix els principals programes, activitats, accions i col·laboracions interdepartamentals desenvolupats pel Departament d'Igualtat i Feminismes l'any 2022, estructurats en cinc àmbits temàtics: els drets sexuals i reproductius, l'erradicació de les violències masclistes, el repartiment equitatiu dels temps i les cures, el feminisme interseccional (drets LGBTI+ i de les persones migrades) i el treball transversal.

Drets sexuals i reproductius

L'exercici dels drets sexuals i reproductius implica la lliure expressió i el gaudi dels cossos i la sexualitat sense patir violències ni discriminacions. A través del desplegament de l'eix Per un país feminista fomentat en la garantia dels drets humans del Pla de Govern, el Departament d'Igualtat i Feminismes ha implementat polítiques públiques per defensar-los.

En primer lloc, amb l'objectiu de garantir l'equitat territorial al dret a la interrupció voluntària de l'embaràs (IVE), s'ha treballat conjuntament amb el Departament de Salut, la Societat Catalana d'Obstetrícia i Ginecologia; l'Associació Catalana de Llevadores i l'Associació Catalana de Contracepció per actualitzar i millorar l'atenció a les dones i persones gestants, i s'ha aprovat un nou Protocol per a la interrupció voluntària de l'embaràs. Aquest estableix les pautes per a l'acompanyament informat i de qualitat de les dones o persones gestants durant tot el procés i ampliar de la setmana 9 a la 14 la possibilitat de practicar una IVE farmacològica.

El Departament d'Igualtat i Feminismes ha posat en marxa el Pla d'actuació per al suport a les entitats i persones defensores dels drets humans, incloent-hi les defensores dels drets sexuals i reproductius (DSiR), que proporciona eines de resposta i protecció davant dels atacs i l'assetjament de grups fonamentalistes contra persones gestants i professionals que accedeixen als centres que practiquen avortaments i contra les defensores dels DSiR, i acompanya les entitats de drets humans que hagin patit un atac, una agressió o assetjament per part de grups antidrets.

Davant l'actuació dels grups antidrets i antigènere, destaquen dues accions: l'octubre de 2022, el Departament d'Igualtat i Feminismes va denunciar davant la Fiscalia una campanya antiavortista impulsada per una plataforma internacional que assetjava tres centres que practiquen IVE a la ciutat de Barcelona. El novembre de 2022, mitjançant un expedient sancionador d'ofici de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació, es va aturar i immobilitzar

un autobús que feia una campanya transfòbica i es va sancionar l'entitat promotora amb 20.000 €.

Per tal de garantir el dret a la llibertat sexual de la ciutadania i en especial de les dones, les nenes i les adolescents, s'han dut a terme diverses accions. Amb el Departament d'Educació s'ha treballat una guia per tractar les violències sexuals als centres educatius. Amb els departaments de Salut i Interior, s'ha treballat per actualitzar el document operatiu per abordar les punxades en espais d'oci i, a l'últim, s'ha posat en marxa la campanya pedagògica "Per una nova cultura del consentiment", amb motiu del Dia Internacional per l'Erradicació de la Violència vers les Dones, el 25 de novembre.

Finalment, s'han implementat accions d'acompanyament en el dol gestacional, perinatal i neonatal amb l'aprovació de l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que introdueix un permís de tres dies en cas de pèrdua gestacional, aplicable a la persona gestant, a l'altre progenitor o progenitora i a familiars.

Erradicació de les violències masclistes

Les violències masclistes, exercides contra les dones pel fet de ser dones, són una violació dels drets humans. Aquestes violències es manifesten per mitjans físics, econòmics i/o psicològics i tenen lloc tant en l'àmbit públic com en el privat. Constitueixen manifestacions de discriminació i de desigualtat que causen danys i patiment físic, sexual i/o psicològic.

Per combatre-les, tal com s'ha avançat a l'apartat 4.2.1, el Departament d'Igualtat i Feminismes lidera diverses polítiques:

S'ha elaborat el Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violència masclista, punt de partida per a la revisió dels protocols sectorials i territorials. Aquest model pioner d'abordatge de les violències sexuals implica totes les administracions i inclou gairebé cent accions previstes per als pròxims tres anys, amb un pressupost de 45 M€.

S'ha renovat i millorat el servei ofert per la línia de telèfon 900 900 120, confidencial, gratuït i disponible 24 hores al dia, que ofereix informació i proporciona atenció psicològica directa i un primer assessorament jurídic, i fa el seguiment i la derivació als serveis oportuns.

Tal com s'ha explicat a l'apartat 4.2.1, també s'ha reforçat el Servei d'intervenció en crisi (SIC), d'abordatge a les violències sexuals, per donar atenció especialitzada a tot el territori 24 hores al dia i incorporar l'atenció psicològica especialitzada en violències sexuals.

També s'ha presentat la “Guia per als Fons del Pacte d'Estat Contra la Violència de Gènere”, que té l'objectiu d'oferir informació i orientació als ens locals i comarcals en el disseny i el desenvolupament d'accions i projectes en l'abordatge de les violències masclistes i la igualtat de gènere.

Repartiment equitatiu dels temps i les cures

Un dels reptes de la transformació feminista és incidir en l'organització social i en els seus agents per garantir l'equitat de gènere en el repartiment dels temps. Els estereotips i rols de gènere segueixen condicionant que les dones assumeixin una càrrega extra de treball no remunerat, destinat a la reproducció social. Aquesta càrrega de treball, que és essencial per a la sostenibilitat de la vida, materialment té un cost de temps. Per fomentar-ne la distribució igualitària i equitativa, s'han impulsat diversos projectes:

El Programa Temps x Cures, que finança i acompanya el reforç i la creació de nous serveis de cures per a nenes i nens de 0 a 16 anys. La finalitat és avançar en la corresponsabilitat, consolidar el dret a les cures dels infants, alliberar temps per a les famílies, especialment les dones, acreditar l'experiència en el sector i generar nova ocupació. Entre 2021 i 2022 s'han transferit prop de 20 M€ a tots els municipis de 20.000 habitants i als consells comarcals de Catalunya per a serveis de cangur públics fins als 16 anys, amb gairebé 1.000 serveis de cures fora de l'horari escolar, prioritzant les dones i famílies amb més dificultats de temps i cures: monoparentals, migrades, víctimes de violències masclistes, més grans de 45 anys i en atur de llarga durada. Aquests serveis s'han proveït gràcies a la contractació de gairebé 5.000 professionals a totes les vegueries de Catalunya, aproximadament el 75% dones, sobretot joves. Han atès prop de 240.000 infants, i han alliberat gairebé 11 milions d'hores a més de 175.000 famílies.

S'ha implementat el programa pilot A Girona ens cuidem dirigit a treballadores de la llar i les cures, acompanyant-les amb recursos, formació i suport per a la defensa dels seus drets i la millora de les seves condicions laborals.

També s'ha coorganitzat¹⁹ la “Time Use Week” de manera descentralitzada arreu del territori, un esdeveniment internacional que durant cinc dies promou el coneixement i les bones pràctiques sobre polítiques del temps amb persones interlocutores d'arreu del món. L'edició de 2022 ha abordat el tema del temps i les desigualtats, ha mostrat dades sobre els efectes de l'impacte diferenciat per

¹⁹ Impulsat i cofinançat per l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona, l'AMB i l'Associació BTUI, mostra de sinergies del Departament en el desplegament de l'agenda feminista.

raó de gènere i ha analitzat iniciatives i polítiques per combatre aquestes desigualtats i garantir el dret al temps.

Finalment, s'ha creat la Xarxa Catalana pel Dret al Temps per impulsar el procés de participació en l'elaboració del Pacte Nacional del Temps per Viure amb la finalitat d'avançar cap a usos del temps més saludables, igualitaris, eficients, sostenibles i una organització del temps més equilibrada i justa. Aquesta iniciativa busca aconseguir una transformació social, econòmica, democràtica, verda i feminista de Catalunya. La Xarxa actua com a nexa d'unió entre totes les organitzacions catalanes, públiques i privades, que treballen per millorar els usos del temps. També s'ha activat el Grup interdepartamental de Treball de Polítiques del Temps.

Feminisme interseccional: drets LGBTI+ i de les persones migrades

La defensa d'un feminisme interseccional a través de polítiques LGTBI+ i d'igualtat de tracte i no-discriminació ha estat una altra de les fites del departament.

S'han creat cinc nous serveis de la Xarxa d'Atenció Integral LGBTI (SAI), que ofereixen un servei integral, de qualitat i de proximitat a persones que pateixen, hagin patit o estiguin en risc de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Amb la creació d'aquests cinc serveis, la xarxa compta amb 106 SAI repartits per tota la geografia catalana.

En relació amb els drets de les persones trans*, s'ha treballat en la redacció de l'Avantprojecte de Llei integral de reconeixement del dret a la identitat i expressió de gènere, amb una consulta pública prèvia al portal de participació de la Generalitat de Catalunya durant gener i febrer. S'han tramitat 451 targetes sanitàries amb el nom sentit de persones trans*, que és el primer document oficial on aquestes persones veuen escrit el seu nom sentit.

També s'ha creat l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació, responsable del desplegament de la [Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació i de l'atenció a les víctimes de discriminació](#), que facilita la recepció, el seguiment i la gestió de les denúncies administratives per les situacions de discriminació que s'hi recullen.

S'ha avançat en els drets de les persones no binàries amb l'aprovació de l'Estratègia per incorporar la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació, i la creació de la Comissió Interdepartamental d'Implementació i Seguiment de l'Estratègia.

Finalment, tal com s'ha apuntat a l'apartat 4.2.1, s'han desenvolupat accions per garantir els drets de les persones migrades i refugiades, incrementat

l'aportació als ens locals per al finançament dels serveis de primera acollida, de manera que entre 2022 i 2025 es transferiran 75.830.785 € als ajuntaments i consells comarcals per a polítiques d'acollida, mentoria, sensibilització, empadronament i atenció a les persones refugiades en situació de desprotecció internacional.

A més, en el marc específic de l'acollida a les persones refugiades per la guerra a Ucraïna, es reforcen els serveis de primera acollida i els SIAD. El programa incorpora 54 agents d'acollida en els municipis de més de 20.000 habitants i en els consells comarcals amb més impacte per l'arribada de les persones desplaçades per la guerra d'Ucraïna. També es posa en marxa un servei de cures d'infants i adolescents dirigit a les famílies ucraïneses, TxC Ucraïna, on s'han comptabilitzat 1.496 infants i joves, 4.392 activitats i 6.847 hores d'atenció i respir per a les mares.

Finalment, s'han elaborat 33.319 informes d'estrangeria, relatius a l'arrelament social, el reagrupament familiar, la renovació de residències temporals i l'adquisició de la nacionalitat espanyola per residència.

Treball transversal a l'àmbit local

L'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques locals és un altre gran objectiu impulsat a través del treball interdepartamental en diversos projectes. Per assolir-ho, el Departament d'Igualtat i Feminismes promou el treball interdepartamental amb els ens locals en diferents plans i projectes.

S'ha signat l'Acord marc entre el Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals (2022-2025), que ha permès multiplicar per quatre els recursos que el Departament d'Igualtat i Feminismes transfereix als ajuntaments de més de 20.000 habitants i als consells comarcals per subvencionar els sistemes de resposta urgent per a dones en situació de violència masclista i les seves filles i fills, que ha passat d'un finançament de 3.322.716 €, entre 2018 i 2021, a 13.320.400 €, entre 2022 i 2025. Per als SIAD, s'ha establert un finançament de més del doble respecte del període anterior, que ha passat de 14.603.806 € a 37.433.031 €. Quant a la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI+, l'augment de recursos s'ha multiplicat per més de cinc, i ha passat dels 2.519.491 € del període 2018-2021 als 13.174.810 € del període 2022-2025. A l'últim, el finançament dels serveis i les polítiques de migracions, acollida i vida digna compartida ha passat dels 22.544.693 € en el període 2018-2021 als 27.053.169 € en el període 2022-2025.

Així mateix, en aquest mateix àmbit, s'ha iniciat la col·laboració amb l'Organització Internacional del Treball mitjançant la signatura d'un acord de col·laboració. Aquest acord té l'objectiu de promoure l'elaboració de valoracions de llocs de treball amb perspectiva de gènere i reivindicar el dret de les dones a l'equitat en els treballs, per garantir que percebin les mateixes

retribucions salarials quan ocupen llocs de treball iguals o d'igual valor que els homes.

5. La transversalització de la perspectiva de gènere als diferents departaments de la Generalitat de Catalunya

5.1 L'execució pressupostària

Pel que fa a l'execució pressupostària, la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix el següent en l'article 17, Lleis de pressupostos:

“1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat les actuacions i els indicadors associats per a adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'erradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats.

2. L'Administració de la Generalitat, per a vetllar per la incorporació de l'impacte de gènere en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries en els departaments, els organismes i les entitats del sector públic que en depenen a la fi de cada exercici pressupostari.”

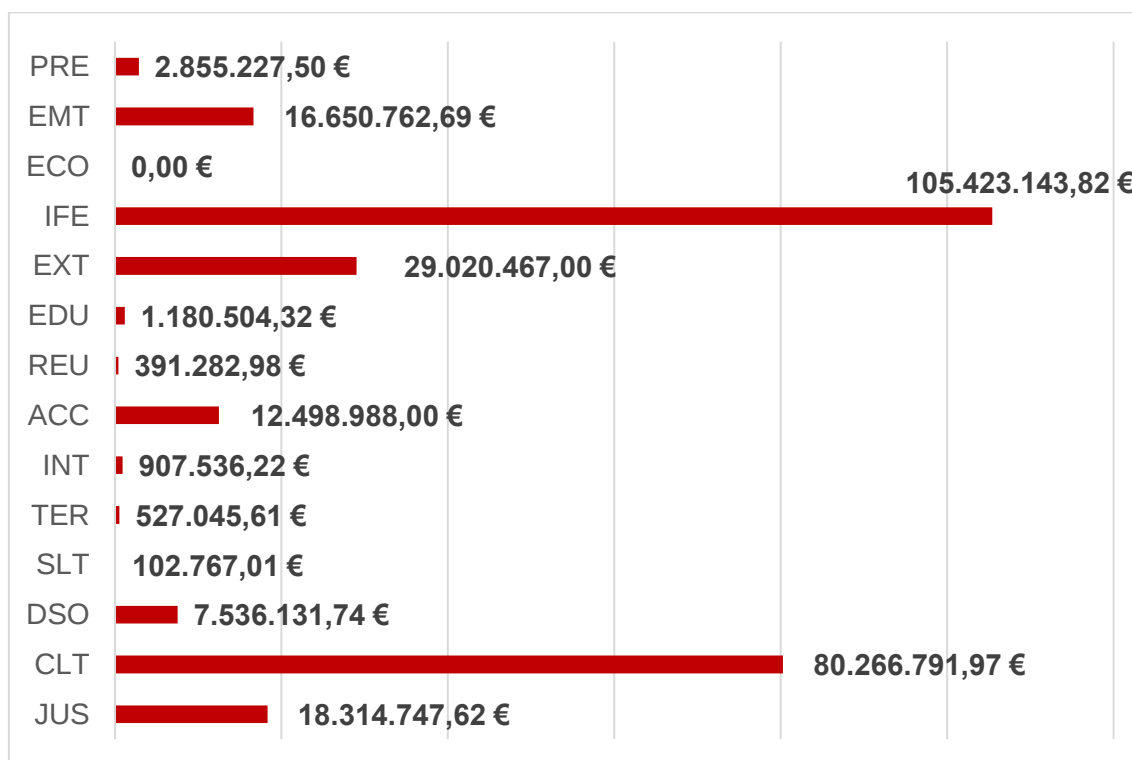
El pressupost de 2022 de la Generalitat de Catalunya incorpora diverses millores significatives per avançar en la integració de la perspectiva de gènere interseccional. En primer lloc, es vincula la realitat de l'equitat de gènere a Catalunya amb les polítiques públiques incloses en el pressupost, i destaca les actuacions del PEPIG i ofereix una visió de l'estat de la igualtat de gènere dins de la Generalitat, que inclou l'ampliació del càlcul de la bretxa salarial a altres col·lectius i l'anàlisi de la presència de dones segons col·lectiu, vinculació i categoria professional. En segon lloc, s'integra el PEPIG en el pressupost quantificant les actuacions amb informació disponible i incloent-hi noves accions planificades per al 2022. En tercer lloc, per primera vegada, es publica la descripció de l'impacte de gènere esperat de les actuacions dels programes pressupostaris, així com els resultats esperats del PEPIG, incloent-hi indicadors de gènere i indicadors desagregats per sexe. Finalment, es desenvolupa una metodologia per millorar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques, que permet identificar els programes amb més potencial transformador i el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere.

Cal tenir en compte, però, que l'assignació d'un pressupost específic per a aquestes polítiques no representa potencialment els únics recursos destinats a les polítiques feministes. La dotació de recursos humans destinats a aquestes

polítiques, que els departaments no comptabilitzen, és una aportació invisible a la transversalització de la perspectiva de gènere interseccional.

Parant atenció al pressupost específic que han destinat els diferents departaments a polítiques de gènere, al gràfic 7 s'observa que el Departament d'Igualtat i Feminismes és qui hi ha assignat el pressupost més significatiu, amb un total executat de 105.423.143,82 €; seguit pel Departament de Cultura, amb 80.266.791,97 €, i el Departament d'Acció Exterior i Unió Europea, que ha destinat 29.020.467,00 € a aquestes polítiques. A més, el gràfic revela que el Departament de Salut és el departament amb menys assignació de pressupost específic per a polítiques de gènere, amb 102.767,01 €.

Gràfic 7. Pressupost específic executat en polítiques de gènere per departament. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Analitzant la relació entre el pressupost total executat pels diferents departaments i el pressupost específic que aquests destinen a polítiques de gènere, s'observen variacions significatives en la distribució de recursos. El Departament d'Igualtat i Feminismes ha assignat la totalitat del seu pressupost a aquestes polítiques. El segueixen els departaments d'Acció Exterior i Unió Europea i Cultura, que han destinat una proporció rellevant del seu pressupost específic a polítiques de gènere, amb percentatges del 38,21% i del 21,33%, respectivament. El Departament de Justícia, Drets i Memòria i el Departament d'Empresa i Treball han destinat, respectivament, un 1,61% i un 1,12% del seu pressupost a aquestes polítiques, amb uns percentatges significatius. Els

segueix el Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, amb un 1,00% del pressupost. La resta de departaments hi han dedicat menys d'un 1% del seu pressupost total, i els departaments de Salut i d'Economia i Hisenda són els que hi han destinat un pressupost menor. Aquesta distribució evidencia diferències en la prioritització i l'assignació de recursos per a polítiques de gènere entre els diversos departaments.

Taula 7. Relació de pressupost total executat i pressupost específic per a polítiques de gènere per departament. Any 2022

Departament	Pressupost total executat 2022	Pressupost polítiques de gènere 2022	% pressupost
PRE	735.087.022,30 €	2.855.227,50 €	0,39%
EMT	1.481.509.653,24 €	16.650.762,69 €	1,12%
ECO	199.392.628,57 €	- €	0,00%
IFE	105.423.143,82 €	105.423.143,82 €	100,00%
EXT	75.945.826,21 €	29.020.467,00 €	38,21%
EDU	6.654.619.819,44 €	1.180.504,32 €	0,02%
REU	1.620.974.594,04 €	391.282,98 €	0,02%
ACC	1.247.054.891,08 €	12.498.988,00 €	1,00%
INT	1.688.697.461,29 €	907.536,22 €	0,05%
TER	2.167.152.752,71 €	527.045,61 €	0,02%
SLT	13.656.397.112,73 €	102.767,01 €	0,00%
DSO	3.869.261.605,74 €	7.536.131,74 €	0,19%
CLT	376.287.367,81 €	80.266.791,97 €	21,33%
JUS	1.139.271.981,68 €	18.314.747,62 €	1,61%
TOTAL	35.017.075.860,66 €	275.675.396,48 €	0,79%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Tenint en compte l'evolució del pressupost específic executat en relació amb l'any anterior, s'observa que la inversió global en polítiques de gènere ha crescut, i passa de representar el 0,452% al 0,787% del pressupost total de l'Administració de la Generalitat l'any 2022. El pressupost s'ha incrementat en 8 dels 14 departaments (ombrejats en verd) i es redueix en 3 dels 14 departaments (ombrejats en vermell).

Taula 8. Percentatge de pressupost executat per polítiques de gènere per departament. Anys 2021 i 2022

Departament	% pressupost 2021	% pressupost 2022
PRE	0,213%	0,388%
EMT	0,437%	1,124%
ECO	0,000%	0,000%
IFE	100,000%	100,000%
EXT	24,838%	38,212%
EDU	0,008%	0,018%
REU	0,033%	0,024%
ACC	0,946%	1,002%
INT	0,026%	0,054%
TER	0,023%	0,024%
SLT	0,001%	0,001%
DSO	0,227%	0,195%
CLT	10,260%	21,331%
JUS	1,713%	1,608%
TOTAL	0,452%	0,787%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

5.2 Indicadors comuns

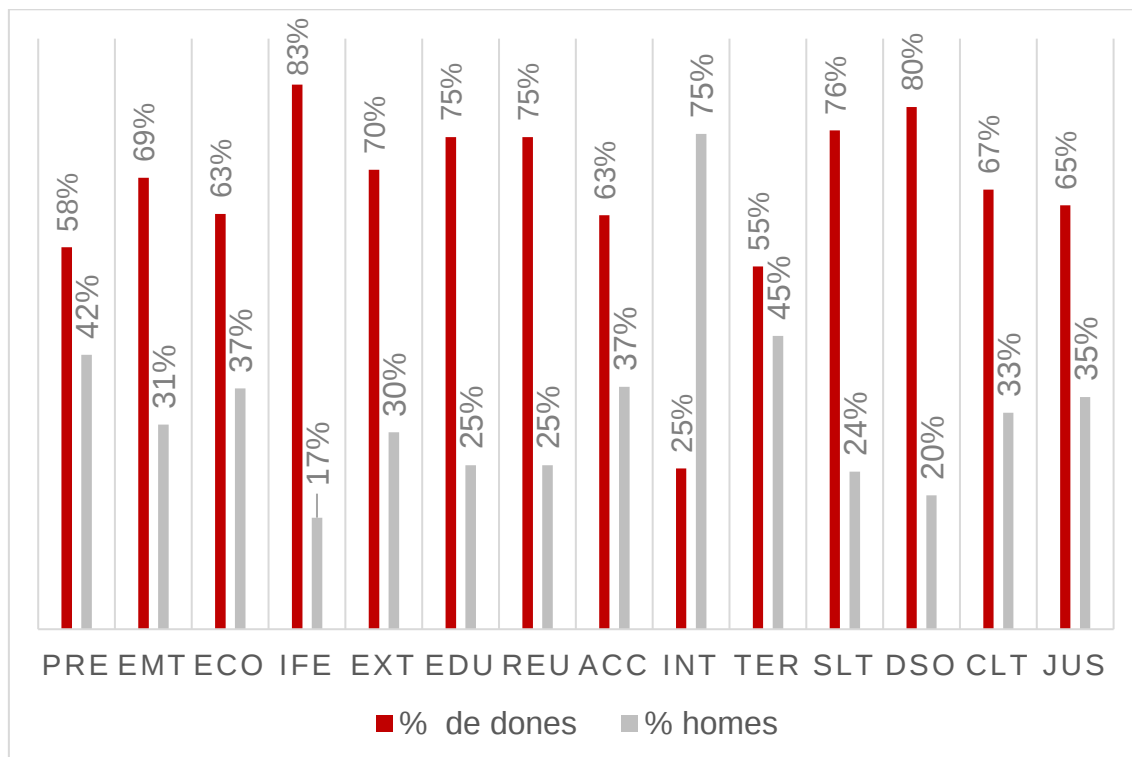
Els indicadors de gènere recullen informació anual dels diferents departaments per analitzar la realitat de la institució des de la perspectiva de gènere. S'han seleccionat els indicadors segons la disponibilitat i el seu valor analític, i s'ha efectuat una anàlisi distribuïda en cinc subapartats que estudien la representativitat de gènere, la gestió econòmica de contractes, subvencions i premis, la formació implementada i la comunicació i la imatge.

5.2.1 On són les dones?

Tenint en compte la distribució d'homes i dones per departament, al gràfic 8 s'observa que la majoria dels departaments tenen una plantilla altament feminitzada i no paritària.²⁰ Hi ha dos departaments amb representació paritària, Presidència, amb un 58% de dones i un 42% d'homes, i Territori, amb un 55% de dones i un 45% d'homes.

²⁰ La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el punt *i* de l'article 2 la definició de representació paritària com a "la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe".

Gràfic 8. Percentatge de dones respecte del total de personal de departament. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Onze departaments estan constituïts per més d'un 60% de dones, es configuren com espais feminitzats. Dos departaments, Presidència i Territori, tenen una paritat òptima; i el Departament d'Interior és un espai masculinitzat, amb menys del 40% de dones a la plantilla.

Taula 9. Anàlisi de la representativitat per departament. Any 2022

Departament	% dones	% homes	Llei 17/2015	Índex de paritat de Clara ²¹
PRE	58%	42%	Paritari	Paritat òptima 51-60%
EMT	69%	31%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ECO	63%	37%	No paritari	Espai feminitzat +60%
IFE	83%	17%	No paritari	Espai feminitzat +60%

²¹ L'índex de paritat de Clara és un indicador dissenyat per Lliquen Data Lab per analitzar la paritat. L'índex ajuda a reinterpretar l'interval de paritat estàndard (40-60%) i a fer-ne lectures crítiques en funció de cinc diagnòstics per intervals que situen la dona al centre del qüestionament al voltant de la paritat. Diagnòstic 1: Espai masculinitzat (quan la proporció de dones és inferior al 40%); diagnòstic 2: Paritat precària (quan la proporció de dones se situa entre el 40 i el 49%); diagnòstic 3: Paritat fràgil (quan la proporció de dones és d'un 50%); diagnòstic 4: Paritat òptima (quan la proporció de dones se situa entre el 51 i el 60%) i diagnòstic 5: Espai feminitzat (quan la proporció de dones supera el 60%).

Departament	% dones	% homes	Llei 17/2015	Índex de paritat de Clara ²¹
EXT	70%	30%	No paritari	Espai feminitzat +60%
EDU	75%	25%	No paritari	Espai feminitzat +60%
REU	75%	25%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ACC	63%	37%	No paritari	Espai feminitzat +60%
INT	25%	75%	No paritari	Espai masculinitzat -40% dones
TER	55%	45%	Paritari	Paritat òptima 51-60%
SLT	76%	24%	No paritari	Espai feminitzat +60%
DSO	80%	20%	No paritari	Espai feminitzat +60%
CLT	67%	33%	No paritari	Espai feminitzat +60%
JUS	65%	35%	No paritari	Espai feminitzat +60%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones

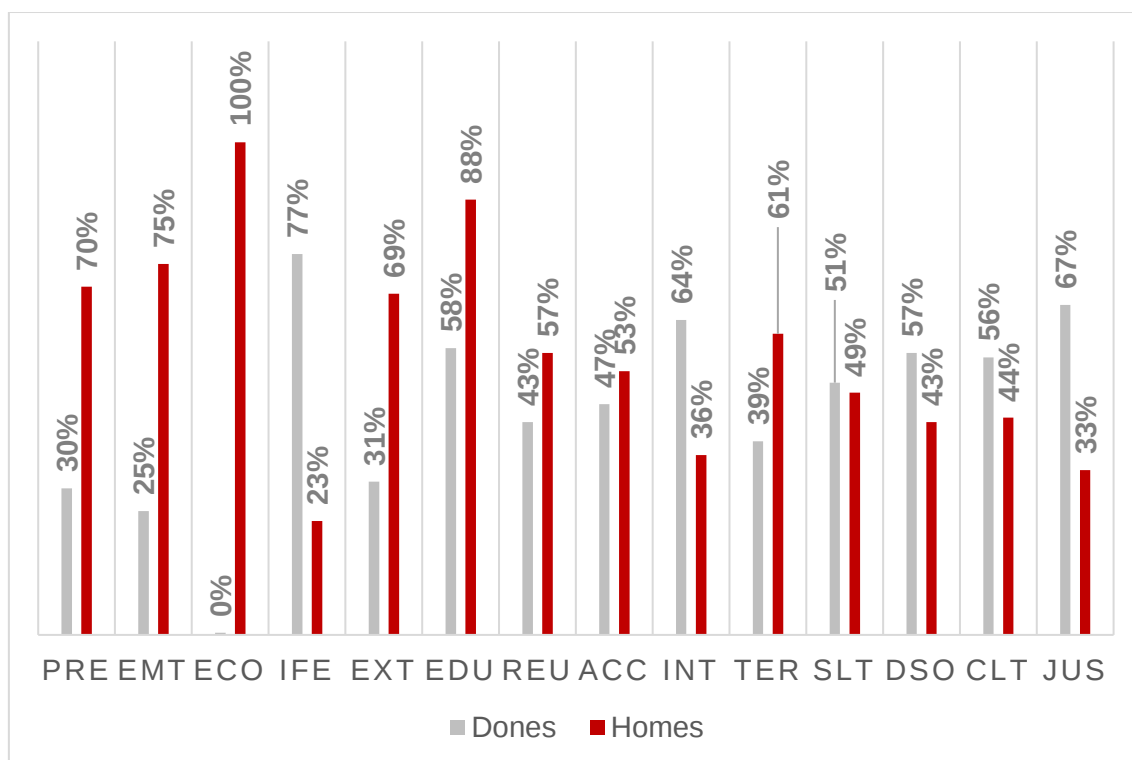
Pel que fa a la representació de dones entre els alts càrrecs,²² cinc dels departaments estan fortament masculinitzats; en sis hi ha una distribució paritària 50% - 50%, i en tres departaments hi ha més dones que homes en aquesta posició.

Tot i que l'Administració de la Generalitat té una plantilla altament feminitzada, els homes són més presents en els alts càrrecs, fet que evidencia la segregació vertical.²³ Destaca que en els departaments on la representació és paritària (cap col·lectiu arriba a més del 60% o significa menys del 40%), sempre hi ha més presència d'homes que de dones entre els alts càrrecs. Tanmateix, i contràriament, el Departament d'Interior, tot i tractar-se d'un espai masculinitzat, té més proporció de dones que d'homes entre els alts càrrecs.

²² Seguint l'establert per Funció Pública, a través de l'article 29 de la Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023, s'entendria per "alt càrrec" el personal que ocupa llocs de direcció política a l'Administració, arran d'un acte de lliure nomenament del Govern de la Generalitat de Catalunya, a proposta de la persona titular del departament d'adscripció, o que ocupa llocs assimilats retributivament a alt càrrec. La taula recull les dades facilitades pels departaments.

²³ L'European Institute for Gender Equality defineix la segregació vertical com la infrarepresentació (o sobrerrepresentació) de les dones treballadores o els homes treballadors en ocupacions o sectors en el punt més alt d'una jerarquia basada en atributs "desitjables" (ingressos, prestigi, estabilitat laboral, etc.), independentment del sector d'activitat.

Gràfic 9. Percentatge de dones en alts càrrecs per departament. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Amb relació al vincle administratiu, el gràfic següent mostra com es distribueixen les dones en relació amb els homes en tres tipologies de vincle administratiu per departament. Les dones funcionàries representen el 60% o més de la plantilla en tots els departaments, a excepció del Departament d'Interior.

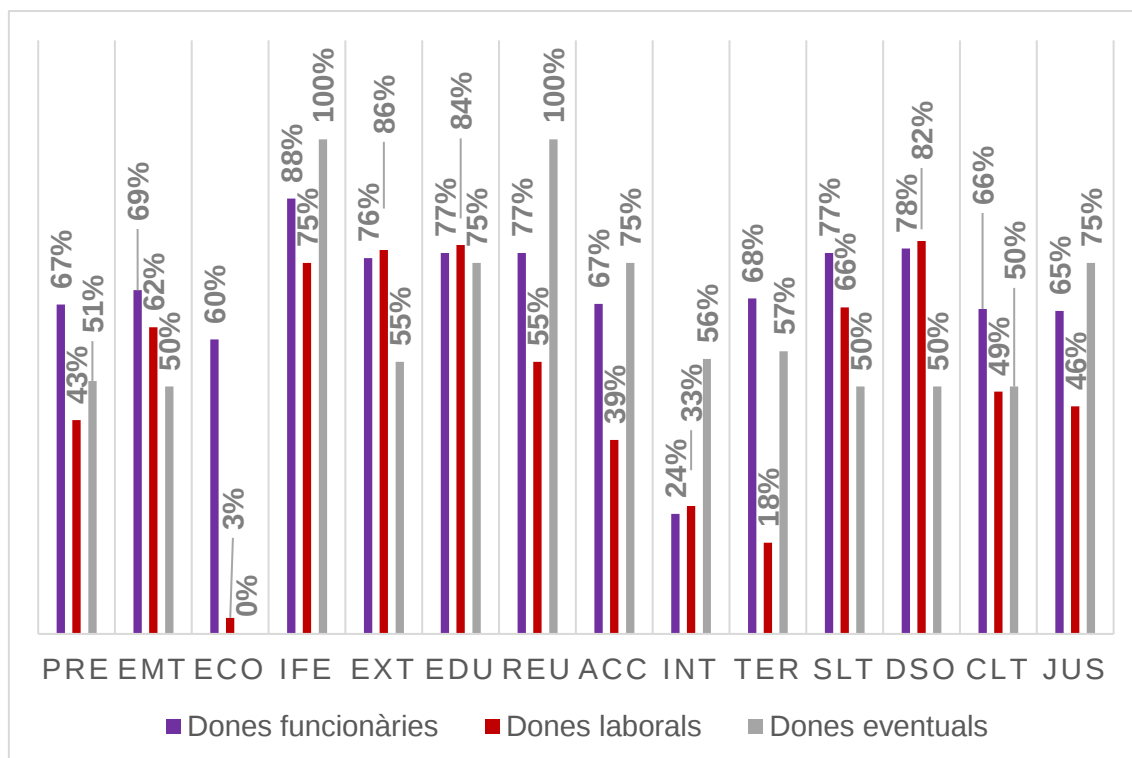
D'altra banda, la tendència pel que fa als contractes laborals és canviant segons el departament: quatre departaments tenen un percentatge per sota del 40%, que evidencia que el vincle administratiu està fortament masculinitzada; tres departaments es troben entre el 40% i el 50%; un departament mostra un percentatge entre el 50 i el 60%, i assoleix la paritat òptima, i finalment sis departaments presenten percentatges superiors al 60%; es conclou que aquesta tipologia contractual està fortament feminitzada.

Pel que fa a la tipologia de dones en càrrecs eventuais,²⁴ els percentatges oscil·len menys, però defineixen algunes tendències: vuit departaments

²⁴ Seguint l'establert per Funció Pública, a través de l'article 29 de la Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023, s'entendria per "personal eventual" el personal que ocupa un lloc de treball considerat de confiança o d'assessorament a un alt càrrec, arran d'un acte de lliure nomenament del president o presidenta o dels consellers i en

presenten una paritat òptima i cinc departaments presenten percentatges superiors al 60%; aquest vincle laboral està fortament feminitzat.

Gràfic 10. Relació de dones per departament i vincle administratiu. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones

5.2.2 Gestió econòmica, contractes i premis

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que les administracions públiques de Catalunya "han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral". Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

- a. Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.
- b. Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

règim no permanent. En el cas de l'Administració de la Generalitat, el nombre i la distribució departamental està limitada per disposicions de Govern, i el cessament es disposa automàticament amb motiu de la fi de la prestació de serveis de l'alt càrrec que el va nomenar. La taula recull les dades facilitades pels departaments.

c. Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.”

Amb la incorporació de clàusules es busca avançar en l'eliminació de desigualtats entre dones i homes en el mercat laboral; erradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe i/o identitat de gènere; impulsar una ocupació per a les dones que sigui millor i més diversa sobretot en casos de dificultats d'inserció laboral; facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i promoure entorns laborals lliures de violències masclistes i la responsabilitat institucional i empresarial en matèria d'igualtat.

El 20 de juny de 2017, el Govern de la Generalitat de Catalunya va aprovar el Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic. Aquest Codi facilita les eines perquè els poders adjudicadors i el seu sector públic portin a terme una contractació socialment responsable i visibilitzin què suposa la inclusió de clàusules socials, entre les quals les específiques en matèria d'igualtat de gènere.

També destaca que el 12 de setembre de 2018, per mitjà de l'Acord del Govern i com a resposta al que disposa l'apartat 5.2 sobre clàusules per a la igualtat de gènere del Codi, es va aprovar la “Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics”.²⁵

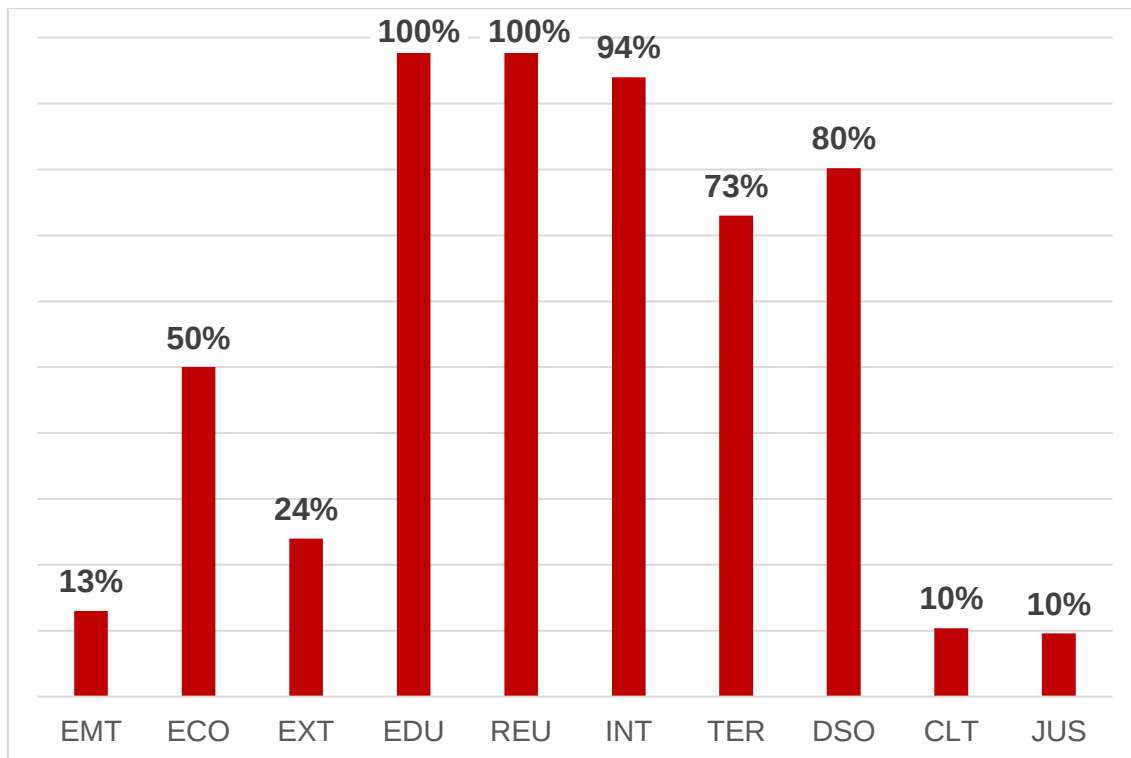
A més, a partir del darrer informe d'anàlisi dels indicadors de clàusules socials elaborat per la Direcció General de Contractació Pública l'any 2020, s'ha constatat que un 66% de contractes formalitzats durant aquell any incorporaven clàusules socials, de les quals un 63% eren mesures d'igualtat de gènere.

En aquest sentit, atenent a les dades facilitades pels diferents departaments, es posa de manifest la varietat en l'ús de clàusules de gènere en els contractes tramitats. Els departaments d'Educació i Recerca i Universitat han tramitat el 100% dels contractes amb clàusules de gènere, i el Departament d'Interior, el 94%. Per contra, els departaments d'Empresa i Treball, Cultura, Justícia i Drets

²⁵ Actualització de la [“Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics”](#).

i Memòria són els que han tramitat menys contractes amb clàusules de gènere -13%, 10% i 10%, respectivament.

Gràfic 11. Contractes tramitats amb clàusules de gènere per departament. Any 2022²⁶

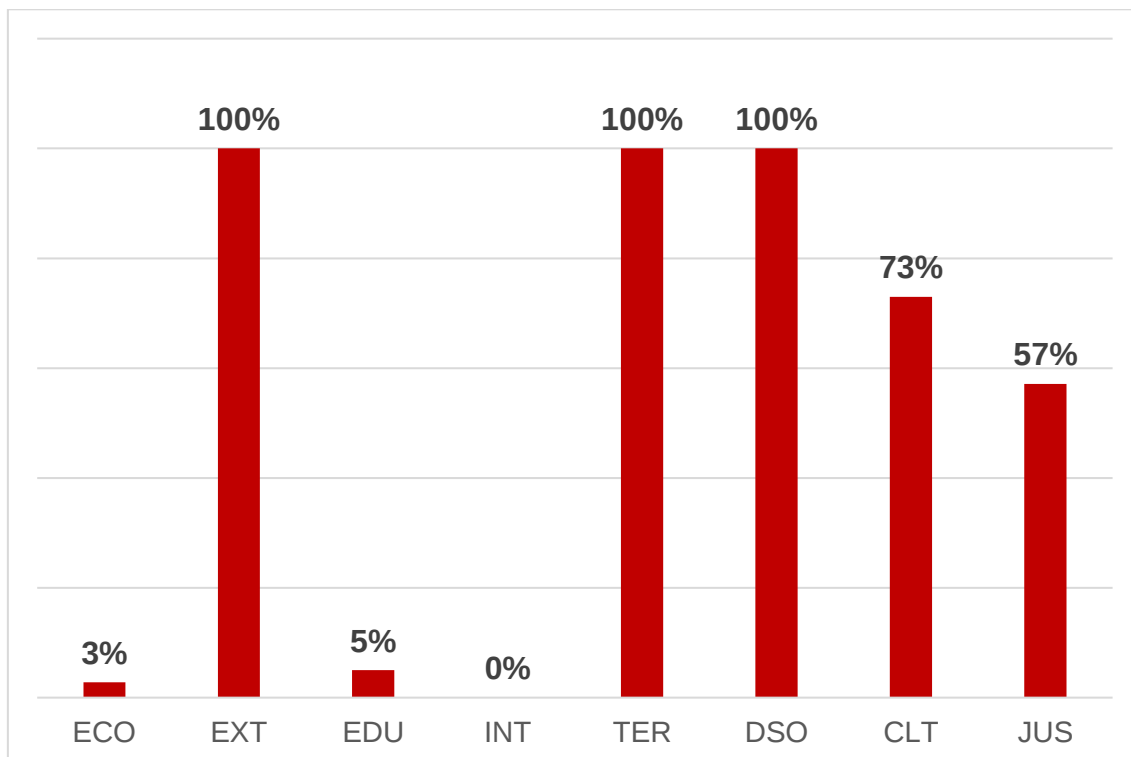


Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Pel que fa a la convocatòria de subvencions, les dades disponibles mostren que, en general, les subvencions inclouen clàusules de gènere. Destaca que els departaments d'Exterior i Unió Europea, Territori i Drets Socials han incorporat clàusules de gènere al 100% de les seves subvencions. Seguidament, el Departament de Cultura n'ha incorporat al 73%, i el Departament de Justícia, Drets i Memòria, al 57%. El Departament Interior no ha incorporat cap clàusula de gènere a les seves subvencions.

²⁶ Dades no disponibles dels departaments de Presidència, Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural i Salut.

Gràfic 12. Convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere per departament. Any 2022²⁷



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

En relació amb els premis atorgats, la realitat dels departaments és diversa, i han atorgat els premis següents:

Departament de la Presidència:

- Premi Institut d'Estudis de l'Autogovern 2022 al millor article publicat en revista acadèmica: 1 premi, 4 persones guanyadores: 2 homes, 2 dones (50% dones).
- XXXIII Premi Internacional Catalunya 2022: 1 premi, 1 dona (100% dones).
- Premi Ramon Margalef d'Ecologia 2022: 1 premi, 1 dona (100% dones).
- Premi Carles Llar 2022: 1 premi, 1 dona (100% dones).

²⁷ El percentatge fa referència al total de convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere del departament sobre el total de convocatòries de subvencions d'aquell departament.

Dades no disponibles dels departaments de Presidència i Acció Climàtica, Alimentació, Empresa i Treball i Agenda Rural i Salut. Les dades sobre convocatòries de subvencions es presenten esbiaixades a la baixa, ja que, per les seves funcions, el Departament d'Empresa i Treball ofereix un nombre important de convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere.

Departament d'Acció Exterior i Unió Europea:

- Un premi a una institució.

Departament d'Educació:

- Premis extraordinaris dels Ensenyaments Artístics Professionals de Catalunya: categoria "Música": 1 dona, 3 homes (25% dones), categoria "Arts plàstiques": 2 dones, 1 home (67% dones), categoria "Disseny en comunicació gràfica i audiovisual: 4 dones, 0 homes (100% dones).
- Premis del Programa Talent creatiu i empresa (centres docents d'arts plàstiques i disseny): 128 dones, 72 homes (64% dones).
- Premis Extraordinaris de Batxillerat: 26 dones, 20 homes (57% dones)
- Premis Extraordinaris de Formació Professional de Grau Mitjà: 21 premis; 9 dones, 12 homes (42,8% dones). Categories: Administració i gestió, Agrària, Arts gràfiques, Comerç i màrqueting, Edificació i obra civil, Electricitat i electrònica, Energia i aigua, Fabricació mecànica, Fusta, moble i suro, Hoteleria i turisme, Indústries alimentàries, Indústries extractives, Informàtica i comunicacions, Instal·lació i manteniment, Imatge personal, Química, Sanitat, Seguretat i medi ambient, Serveis socioculturals i a la comunitat, Tèxtil, confecció i pell, i Transport i manteniment de vehicles.
- Premis Extraordinaris de Formació Professional de Grau Superior: 18 premis; 8 dones, 10 homes (44,4% dones). Categories: Activitats físiques i esportives, Administració i gestió, Agrària, Comerç i màrqueting, Electricitat i electrònica, Energia i aigua, Fabricació mecànica, Hoteleria i turisme, Imatge personal, Imatge i so, Indústries alimentàries, Informàtica i comunicacions, Instal·lació i manteniment, Química, Sanitat, Serveis socioculturals i a la comunitat, Tèxtil, confecció i pell, i Transport i manteniment de vehicles.

Departament de Recerca i Universitats:

- Premi Nacional de Recerca (2022): 1 home (100%).
- Premi Nacional de Recerca al Talent Jove (2022): 1 dona (100% dones).
- Premis de Recerca Jove 2022: 64 dones i 34 homes (65% dones)
- Premis a la Innovació docent (2022): 1 home, 2 dones (66,6%). Del 1996 al 2022: 40 homes, 22 dones (35%).
- Menció M. Encarna Sanahuja Yll, a l'excel·lència en la inclusió de la perspectiva de gènere en la pràctica docent. Premi individual 2022: 1 dona (100% dones).
- Medalles Narcís Monturiol 2022: 5 dones, 5 homes (50% dones).
- Distincions Jaume Vicens Vives 2022 (modalitat individual): 2 homes, 1 dona, (67% homes).

- Distincions Proves d'Accés a la Universitat 2022: 861 noies, 560 nois (61% dones).
- Premi Joan Roget a un treball de recerca col·laborativa en transferència: 1 home (100% homes).
- Premi Joan Roget a un cas d'èxit de transferència de coneixement: Universitat de Lleida, candidatura presentada per un home (100% homes).
- Premi Joan Roget a un cas d'èxit d'aplicació d'una tecnologia transferida: S'atorga a Exheus, candidatura presentada per un home (100% homes).

Departament d'Interior:

- Premis en el sector de la seguretat privada, 70 premis: 63 homes, 7 dones (10% dones)
- Total de premis PGME: 4214, el 21,28% atorgats a dones.

Departament de Cultura:

- S'han atorgat 12 premis a dones (66,7%).

Departament de Justícia, Drets i Memòria:

- S'han atorgat 13 premis en total: 10 dones i 3 homes (77% dones).
- Premis ADR: 4 dones, 1 home (80% dones).
- Premis Observatori de les Violències Masclistes: 4 dones, 1 home (80% dones).
- Premis recerca memòria: 2 dones, 1 home (67% dones).

No es disposa de dades sobre els premis atorgats pels departaments d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural i d'Empresa i Treball.

Els departaments d'Economia i Hisenda, Igualtat i Feminismes, Territori, Salut i Drets Socials no atorguen premis.

5.2.3 Estudis i tractament de les dades

El Registre d'Estudis d'Opinió (REO), que recull els estudis del Centre d'Estudis d'Opinió, en relació amb l'estudi i el tractament de dades l'any 2021,²⁸ destaca

²⁸ No s'inclouen els estudis qualitatius ni un estudi que es feia a municipis i no a persones.

que els nou departaments reportats incorporen la variable sexe en els seus estudis.²⁹

Els departaments d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, l'ICIP, Interior, Vicepresidència, Economia i Hisenda, Recerca i Universitat, l'han incorporat en el 100% dels estudis.

Taula 10. Percentatge d'estudis registrats al REO que incorporen la variable sexe per departament. Any 2022

Departament	Inclou variable sexe	No inclou variable sexe
Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural	100%	0%
Institut Català Internacional per la Pau - ICIP	100%	0%
Interior	100%	0%
Presidència	89%	11%
Salut	67%	33%
Vicepresidència i de Polítiques Digitals i Territori	50%	50%
Vicepresidència, Economia i Hisenda	100%	0%
Recerca i Universitats	100%	0%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Hi ha dos departaments que incorporen la variable gènere en els seus estudis: el Departament de Presidència, en el 56% dels seus estudis, i el Departament de Vicepresidència i de Polítiques Digitals i Territori, en el 50%.

Taula 11. Percentatge d'estudis registrats al REO que incorporen la variable gènere per departament. Any 2022

Departament	Inclou variable gènere	No inclou variable gènere
Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural	0%	100%
Institut Català Internacional per la Pau - ICIP	0%	100%
Interior	0%	100%
Presidència	56%	44%
Salut	0%	100%

²⁹ Les dades presentades són relatives a un període entre dues legislatures, per la qual cosa les dades proporcionades pel REO es refereixen als departaments vigents en aquell moment. Els canvis institucionals impliquen que l'estructura departamental de l'anàlisi no coincideix amb la vigent a data de tancament d'aquest informe.

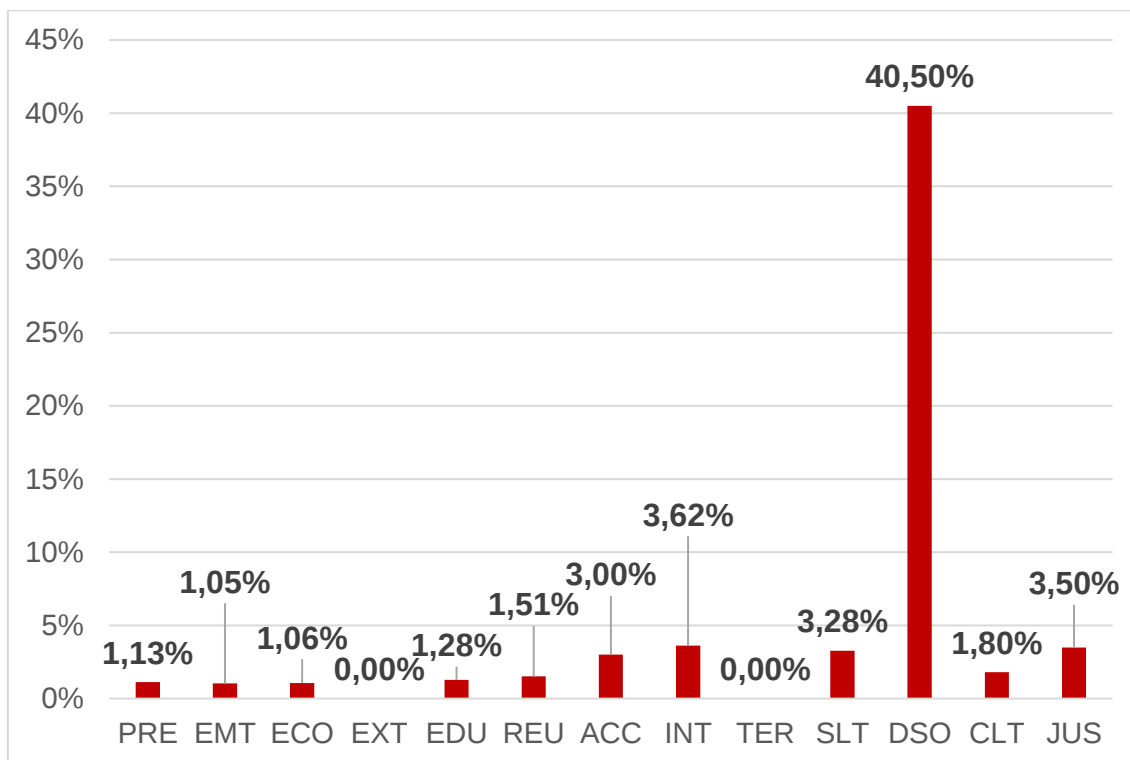
Departament	Inclou variable gènere	No inclou variable gènere
Vicepresidència i de Polítiques Digitals i Territori	50%	50%
Vicepresidència, Economia i Hisenda	0%	100%
Recerca i Universitats	0%	100%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

5.2.4 Formació

El Departament de Drets Socials és el que ha fet més formacions relacionades amb el gènere, un 40,50%, seguit pel Departament d'Interior, Justícia, Drets i Memòria, i Salut, amb un 3,62%, un 3,50% i un 3,28%, respectivament.

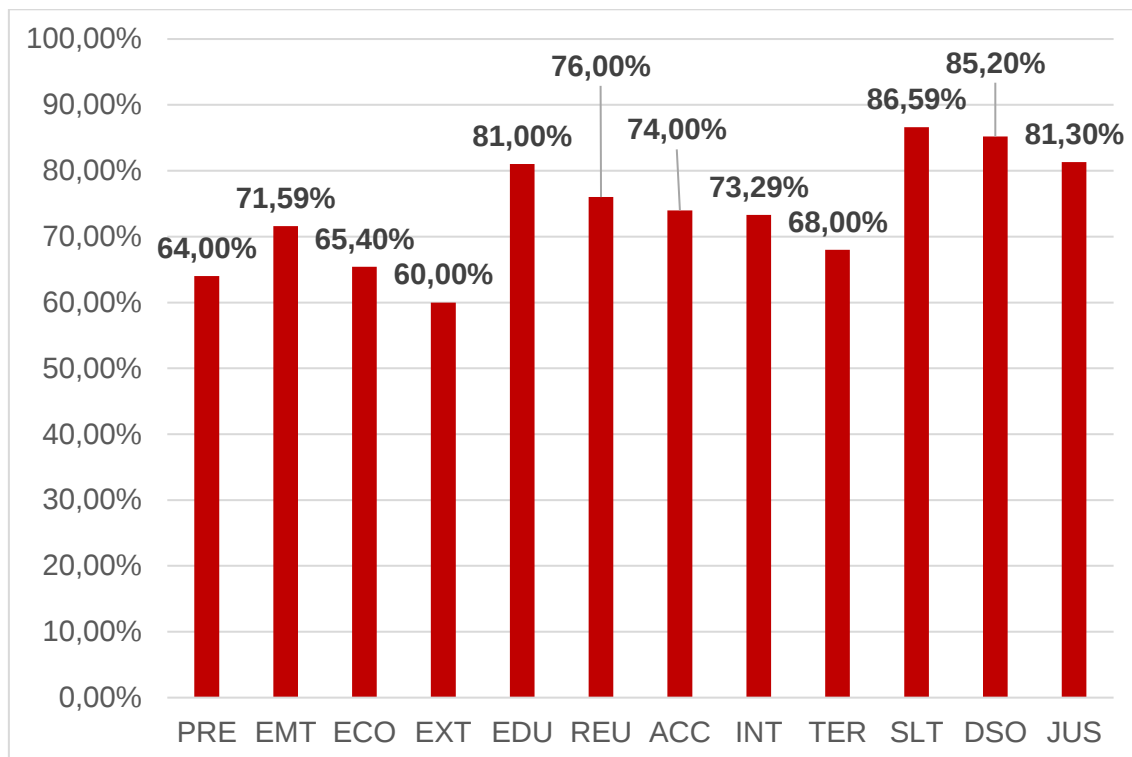
Gràfic 13. Percentatge d'activitats formatives relacionades amb el gènere per departament. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

La participació de dones a les activitats formatives ha estat molt elevada, i supera el 50% en gairebé tota l'Administració. Destaca la participació de més del 80% en els departaments de Justícia, Drets i Memòria, Drets Socials i Salut.

Gràfic 14. Percentatge de dones inscrites a activitats formatives per departament. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

5.2.5 Comunicació i imatge

- Comunicació externa

S'han fet, aproximadament, 392 notes de premsa sobre igualtat de gènere des dels diversos departaments.

Pel que fa a les publicacions a les xarxes socials, destaca la tasca del Departament d'Interior, amb 324 publicacions, seguit del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea, amb 170, i del Departament d'Empresa i Treball, amb 138.

Els departaments que han publicat més notícies relacionades amb la igualtat de gènere són el Departament de Recerca i Universitats, amb 64 notícies, el Departament d'Educació, amb 59, i el Departament de Drets Socials, amb 33.

Taula 10. Relació de notes de premsa, publicacions a les xarxes socials i notícies sobre igualtat de gènere per departament. Any 2022

Departament	NdP sobre igualtat de gènere publicades al web	%	Publicacions a les XS sobre igualtat de gènere	%	Notícies publicades al web sobre la igualtat de gènere	%
PRE	158	2,80%	105	n.d.	n.d.	n.d.
EMT	33	8,02%	138	9,80%	2	1,04%
ECO	8	5,09%	8	0,52%	0	0,00%
EXT	11	n.d.	170	2,28%	25	8,96%
EDU	37	20,21%	27	5,31%	59	13,40%
REU	17	17,00%	n.d.	n.d.	64	n.d.
ACC	38	6,00%	54	5,00%	21	3,00%
INT	22	19,10%	324	12,59%	22	19,10%
TER	9	2,05%	11	0,90%	9	2,05%
SLT	7	n.d.	0	0,00%	n.d.	n.d.
DSO	18	6,70%	110	4,50%	33	2,60%
CLT	14	4,10%	24	4,80%	14	4,10%
JUS	20	12,30%	n.d.	n.d.	20	12,30%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

- Comunicació interna

Tenint en compte les dades disponibles, hi ha hagut 113 avisos publicats a la intranet relacionats amb polítiques d'igualtat a tots els departaments, i destaca el Departament d'Interior, amb 28 anuncis, el Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, amb 25, i el Departament d'Educació, amb 15.

Hi ha hagut 11.000 visites a l'espai de polítiques d'igualtat de gènere de la intranet. L'interès s'ha concentrat en els avisos fets des del Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, el de Salut, el de Cultura i el d'Educació.

Taula 11. Relació d'avisos publicats en relació amb les polítiques d'igualtat i visites a l'espai de polítiques d'igualtat de la intranet per departament. Any 2022

Departament	Avisos publicats a la intranet en relació amb les polítiques d'igualtat	%	Visites a l'espai de polítiques d'igualtat de la intranet	%
PRE	3	0,02%	271	0,025%

Departament	Avisos publicats a la intranet en relació amb les polítiques d'igualtat	%	Visites a l'espai de polítiques d'igualtat de la intranet	%
EMT	11	1,39%	241	0,010%
ECO	2	1,14%	12	0,001%
EXT	3	n.d.	218	0,100%
EDU	15	9,61%	1807	0,013%
REU	5	0,53%	29	0,210%
ACC	25	5,00%	2368	1,000%
INT	28	5,40%	536	0,000%
TER	6	1,46%	406	0,035%
SLT	n.d.	n.d.	2229	n.d.
DSO	3	2,30%	n.d.	n.d.
CLT	2	0,02%	2104	n.d.
JUS	10	n.d.	866	0,010%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

5.3 Altres indicadors específics dels departaments de la Generalitat de Catalunya

Els indicadors de gènere específics estan constituïts per les dades proporcionades pels departaments referents a l'aplicació de la transversalitat de gènere en els seus àmbits sectorials. Aquests indicadors permeten avaluar-les, establir conclusions i definir futurs objectius estratègics, a més de sensibilitzar els departaments en el disseny de polítiques públiques amb perspectiva de gènere. És competència de cada departament decidir quins indicadors de gènere específics recull.

A continuació s'analitzen els indicadors de gènere proporcionats pels diferents departaments.

Departament de la Presidència

El Departament de la Presidència proporciona dades relatives a tres organismes autònoms: el Consell Català de l'Esport (CCE), el Centre d'Alt Rendiment Esportiu (CAR) i l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC).

El CCE mostra una representació paritària de dones com a "esportistes d'alt nivell DOGC", en programes d'alt rendiment català i de jocs esportius escolars a Catalunya, amb un 49,7%, un 45,36% i un 45,63% de dones, respectivament. Tanmateix, les dones disposen del 28% del total de les llicències esportives federades i representen el 27,81% de la composició de les juntes directives de

les federacions esportives catalanes així com el 24,64% de les juntes directes dels consells esportius, xifres que s'allunyen de l'objectiu de paritat.

Al CAR hi ha una distribució de les esportistes permanents i les esportistes en concentració temporal del 45,43% i del 47,11%, respectivament.³⁰ Malgrat això, les dades canvien quant a les persones entrenadores. La distribució de les entrenadores permanents i les entrenadores en concentració temporal és del 23,75% i del 22,54%, respectivament,³¹ que no compleix les quotes de paritat.

A l'INEFC, les aspirants a estudis de CAFE³² són un 29,34%, i no s'assoleix la quota de paritat. L'alumnat de grau CAFE INEFC tant a Barcelona com a Lleida segueixen la mateixa tendència, amb un 26,58% i un 21,97% de dones, respectivament. L'alumnat de grau CAFE INEFC de Pirineus sí que compleix els paràmetres de paritat de gènere, amb una representativitat del 46,30% de dones.

Departament d'Empresa i Treball i Departament d'Economia i Hisenda

No es disposa d'indicadors específics per dur a terme una anàlisi dels resultats de les polítiques de gènere internes i externes dutes a terme per aquests departaments.

Departament d'Acció Exterior i Unió Europea

El Departament d'Acció Exterior i Unió Europea, pel que fa al tractament de dades desagregades, indica que el 23% de conjunts de dades obertes contenen informació desagregada per sexe i gènere, amb 91 conjunts de dades amb informació de sexe i/o gènere.

Departament d'Educació

El Departament d'Educació aporta diversos indicadors de gènere específics:

En primer lloc, pel que fa al personal al servei de l'Administració educativa,³³ el 87,4% dels mestres d'educació infantil i primària són dones, així com el 64% de professors d'ensenyaments secundaris, escoles oficials d'idiomes i arts plàstiques, fet que confirma l'existència d'una plantilla feminitzada i de segregació horitzontal.³⁴

³⁰ Dades relatives al curs 2021-2022.

³¹ Dades relatives al curs 2021-2022.

³² Dades relatives al curs 2020-2021.

³³ Dades relatives al curs escolar 2021-2022.

³⁴ La segregació horitzontal és la concentració de dones o homes en ocupacions o sectors específics que està condicionada pels rols de gènere.

La taxa d'abandonament prematur dels estudis (18-24 anys) a Catalunya és d'un 14,2% en les dones i d'un 19,5% en els homes. Respecte a la formació permanent de la població de 25 a 64 anys, el 14,9% són dones i l'11,6% són homes. A l'últim, la població no ocupada de 15 a 24 anys que no cursa estudis són un 12,3% dones i un 11,4% homes.

Departament de Recerca i Universitats

El Departament de Recerca i Universitats presenta indicadors específics proporcionats per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya).

Destaca que les comissions d'avaluació, acreditació i certificació assoleixen una quota paritària, amb un 51% de dones. Pel que fa a la Comissió d'Avaluació Institucional i de Programes (CAIP), el percentatge és d'un 43%, i a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR), d'un 55%.

El percentatge de dones expertes que treballen com avaluadores és del 45%, les dones que formen part de les comissions i comitès assessors representen un 53% i les que imparteixen formació són un 52%.

Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural

El Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural presenta indicadors relatius a la participació de les dones.

Respecte a la representació de dones com a titulars d'explotacions agràries prioritàries (EAP), només un 11,62% estan registrades com tal, igual que amb les caps de l'explotació de l'EAP, amb un 10,62%.

S'observa que un 53,13% de dones participen en les taules sectorials.

Pel que fa a les cooperatives agràries, existeix una desigualtat en la presència de dones, especialment en càrrecs de responsabilitat: el 24,26% de persones associades són dones, però només el 5,04% formen part dels consells rectors de les cooperatives agràries i un 3,01% són presidents.

A les confraries de pescadors i pescadores, la situació de desigualtat també és evident. Les dones constitueixen un 8,62% de membres a les confraries, i la seva presència es redueix al 3,29% en les juntes generals.

Finalment, la presència de dones en la direcció de parcs tampoc és paritària, amb un 13,33% de dones.

Departament d'Interior

El Departament d'Interior proporciona indicadors per valorar la representativitat de les dones en els diferents cossos de seguretat.

Hi ha una masculinització molt alta dels tres cossos de seguretat. El cos amb una representació més baixa de dones és el de Bombers, amb un índex de feminització del 2,8%. El segueix el cos d'Agents rurals, amb un índex del 13,9%, i el cos de Mossos i d'Esquadra, amb un índex del 22,2%.

A les convocatòries per accedir al cos de Bombers i al cos de Mossos d'Esquadra, s'hi han presentat un 34,48% i un 34,95% de dones, respectivament. Les dades de l'alumnat són d'un 30,38% de dones per al cos de Mossos d'Esquadra.

Quant al professorat del CFB per a policies, les dones representen un 33,47% del total.

Departament de Territori

El Departament de Territori presenta indicadors dels Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC).

El grau d'acompliment del Pla d'igualtat és d'un 91%. Hi ha una representativitat no paritària, amb una majoria d'homes, i el percentatge de dones a la plantilla és d'un 32%.

Respecte a la bretxa salarial, està situada en un 5,64% de la mitjana de la retribució total per hora.

Departament de Salut

El Departament de Salut aporta indicadors de l'Enquesta de salut de Catalunya (ESCA), que confirmen diferències per raó de sexe en l'estat de la salut de la població.

La percepció positiva de l'estat de la salut és més alta en els homes (83,1%) que en les dones (75,1%). A més, les dones reporten més malestar emocional que els homes, un 27,9% de les dones enquestades respecte al 17% dels homes. Paral·lelament, hi ha una prevalença més alta de dones que informen de dolor o malestar en comparació amb els homes, amb un 30,2%, davant un 19,2%, que suggereix una possible diferència en la manera en què homes i dones experimenten i comuniquen el dolor.

A més, les dones informen en un grau més alt de manca d'autonomia personal, l'11,7%, envers el 5,8% d'homes.

Quant a suïcidis, s'observa que tot i que la taxa de suïcidis és més elevada entre els homes (13,5 morts per 100.000 habitants) que entre les dones (7,5 morts per 100.000 habitants), hi ha més proporció de dones que presenten episodis de conducta suïcida, el 65,39%.

Departament de Drets Socials

El Departament de Drets Socials aporta indicadors relatius als àmbits temàtics del Sistema català de serveis socials relatius a l'atenció primària de serveis socials i l'atenció especialitzada (dependència i autonomia personal, discapacitat, pobresa i inclusió social, famílies, infància, joventut i gent gran).

Les dades mostren que les dones es troben en situacions de més vulnerabilitat que els homes. Un 63,7% de les persones beneficiàries de prestacions i serveis del Sistema Català d'Autonomia i Atenció a la Dependència són dones, i un 88% de les persones amb conveni especial amb la Seguretat Social com a cuidadores no professionals donades d'alta a la Seguretat Social són dones.

Les dones pateixen taxes de pobresa més altes que els homes, amb una taxa de població en risc de pobresa o exclusió social del 25,4%, davant del 24% dels homes.

Tenint en compte la configuració familiar, el 94,4% de les famílies monoparentals estan encapçalades per dones, i també el 83,5% de les famílies nombroses encapçalades per un sol progenitor.

Pel que fa a infància i joventut, hi ha un canvi de tendència per raó de sexe, amb més desigualtat per a nens i nois. El percentatge d'infants atesos pels serveis d'atenció precoç són un 65,4% nens i un 34,6% nenes. De la mateixa manera passa amb el percentatge d'infants i adolescents atesos pels equips d'atenció a la infància i l'adolescència, amb un 55,6% de nois i un 44,4% de noies.

Un 52,5% de les persones usuàries de les oficines joves i els punts d'informació juvenil de la Xarxa Nacional d'Emancipació Juvenil, són dones, i també presenten una taxa d'emancipació juvenil més elevada que els nois (22,2% v. 16,2%).

Finalment, pel que fa a gent gran, les víctimes de 65 anys i més ateses per la policia per violència domèstica són un 67,3% dones.

Departament de Cultura

El Departament de Cultura aporta indicadors sobre la representativitat de les dones al sector de la cultura.

El Departament ha distribuït un 19,81% de les beques a dones, fet que mostra desigualtats estructurals en el sector cultural.

Pel que fa al consum cultural, un 69,5% de dones és consumidora de llibres, un 37,60%, de videojocs i un 33,7% assisteix a espectacles, i hi ha més presència de dones en les activitats que es desenvolupen a l'espai privat.

L'ocupació de dones al sector és paritària, amb un 41,71% de dones.

Departament de Justícia, Drets i Memòria

El Departament de Justícia, Drets i Memòria presenta indicadors vinculats a l'atenció de dones per part d'organismes dependents del Departament, així com dades relatives a les actuacions implementades sobre violències masclistes.

En l'atenció a les dones, un 91,8% de dones han estat ateses a l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte; un 17,7%, per Justícia juvenil; un 9,6%, per Execució penal a la comunitat, i un 6,9%, en la població penitenciària.

Quant a les actuacions implementades, s'han dut a terme 24.179 actuacions d'assistència jurídica gratuïta a víctimes de violència masclista i 10.727 actuacions de valoració tècnica i forense de violència masclista.

5.4 Plans de millora de l'equitat de gènere implementats pels departaments

L'any 2022, nou departaments han executat 17 plans de millora per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques; 4 departaments han creat nous plans de millora, i s'han continuat desenvolupant els 13 plans iniciats l'any 2021.

Tot i que cada departament ha dissenyat plans específics segons les seves necessitats, aquest Informe identifica línies comunes per millorar la inclusió de la perspectiva de gènere:

- **Recollida de dades desagregades i indicadors de gènere.**
Incorporació de la variable sexe i identitat de gènere en la recollida de dades i definició d'indicadors de gènere específics en les diferents àrees temàtiques, i aprofundiment en la tasca iniciada l'any 2021.
- **Documents estratègics per aplicar la perspectiva de gènere.**
Elaboració i implementació de guies per aplicar la perspectiva de gènere, aprovació i actualització de plans d'igualtat, i elaboració de protocols de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- **Formació del personal.** Manteniment i actualització de les accions formatives iniciades l'any 2021 sobre normativa legal en matèria

d'equitat de gènere, difusió dels protocols de prevenció i abordatge de les violències masclistes amb perspectiva interseccional, i eines per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als departaments.

- **Reforç als equips de gènere (EG) i als grups de treball de transversalitat de gènere (GTTG).** Han continuat les actuacions iniciades l'any 2021 amb relació a les estratègies per millorar l'organització d'aquests òrgans, la difusió de les seves accions i la seva integració dins del departament de referència, així com la col·laboració interdepartamental. També s'han definit estratègies per difondre les seves accions i se n'ha potenciat la integració dins del departament.
- **Plans d'acció específics.** Elaboració de plans d'acció específics per abordar les desigualtats de gènere en els diferents àmbits d'actuació departamentals, la diagnosi de les desigualtats de gènere i la implementació d'accions per reduir-les i/o erradicar-les. L'any 2022 s'ha detectat que els plans presenten objectius complexos que requereixen el plantejament d'accions més concretes. Es plantegen estratègies de visibilització de les dones en els diferents àmbits d'actuació de cada departament i mesures per empoderar-les en els seus projectes vitals i professionals.
- **Plans transversals d'equitat de gènere.** Els departaments d'Interior i Territori han elaborat i han començat a implementar plans de millora per assolir la paritat de gènere.

La taula 11 i el gràfic 15 mostren que els departaments que han endegat més plans de millora són el de Cultura i Presidència, amb 5 i 4 plans, respectivament.³⁵

Taula 12. Nombre de plans de millora per departament. Any 2022

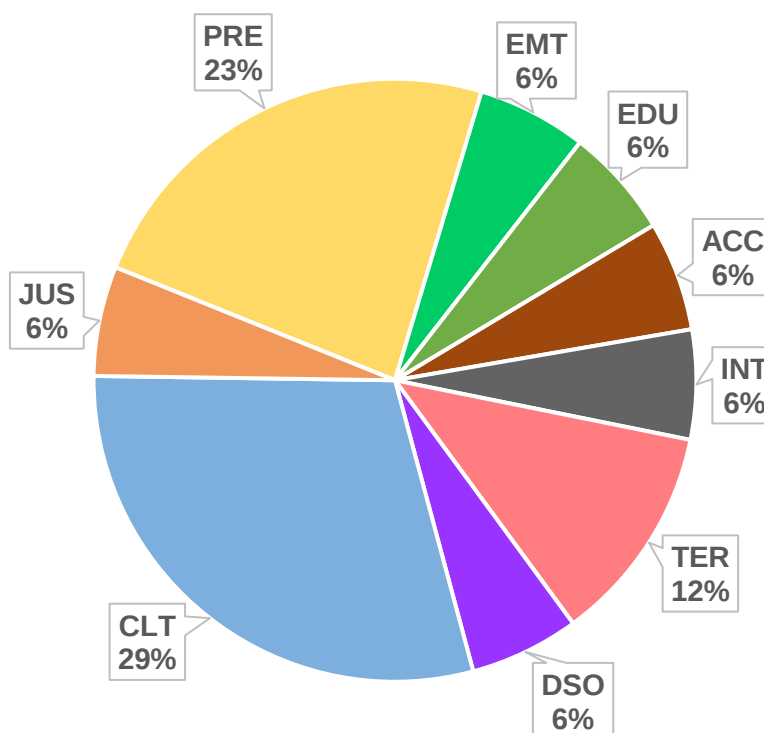
Departament	N. de plans de millora
PRE	4
EMT	1
ECO	0
EXT	0
EDU	1
REU	0
ACC	1
INT	1
TER	2
SLT	0

³⁵ No es disposa de dades sobre els plans de millora dels departaments d'Economia i Hisenda, Salut i Recerca i Universitats.

Departament	N. de plans de millora
DSO	1
CLT	5
JUS	1
TOTAL	17

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Gràfic 15. Percentatge de plans de millora per departament. Any 2022



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

A continuació es presenta la informació qualitativa relativa als diferents plans de millora implementats pels departaments atenent a la diagnosi, els objectius, les accions implementades i les avaluacions finals.

Departament de la Presidència

S'ha impulsat el Pla de millora del Gabinet Tècnic de la Secretaria General, que dona continuïtat al Pla iniciat l'any 2021.

L'Equip de Gènere (EG) identifica diverses àrees d'activitat que no disposen d'indicadors de gènere ni desagreguen les dades per gènere. També s'han detectat problemes logístics i de compatibilitat d'agendes entre les persones membres de l'EG i el Grup de Treball Tècnic de Transversalitat de Gènere (GTTG), així com la manca de formació específica en igualtat de gènere en molts col·lectius del personal. Per abordar-ho, el Pla persegueix els objectius següents:

- Revisar i definir els indicadors de gènere necessaris per abordar les actuacions del Departament.
- Reforçar la coordinació entre l'EG i el GTTG.
- Promoure la formació sobre igualtat de gènere entre el personal.

Per assolir-los, es plantegen una sèrie d'accions, entre les quals destaquen:

- Elaborar un document de treball amb els indicadors de gènere.
- Establir una agenda de reunions per millorar la coordinació.
- Difondre notícies i formacions al canal de treball col·laboratiu del GTTG.

Organismes autònoms o adscrits al Departament:

El Consell Català de l'Esport continua la implementació del Pla de millora iniciat l'any 2021, que parteix d'una diagnosi que detecta un desconeixement de la normativa legal i els protocols existents sobre igualtat de gènere per part de les entitats esportives, la qual cosa dificulta la implementació de la perspectiva de gènere. El Pla té l'objectiu de formar sobre la legislació d'igualtat que afecta el món de l'esport i els protocols per prevenir i abordar violències masclistes, contra la infància i LGTBIfòbiques.

El Centre d'Alt Rendiment Esportiu ha aprovat el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Centre d'Alt Rendiment Esportiu (2022-2026), ha creat la Comissió de seguiment del Pla i n'ha iniciat la implementació.

L'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya ha dut a terme accions de formació i sensibilització a tota la comunitat educativa en el seu Protocol de prevenció, detecció i actuació davant de situacions de violència de gènere o assetjament. Paral·lelament, ha continuat desenvolupant els projectes iniciats el 2021, el projecte I+D sobre "[Homosexualitat i esport](#)", el projecte INEFC en femení, per promoure la presència de dones i la perspectiva de gènere al centre, i el projecte INEFC Social que, entre d'altres, coordina les comissions d'ambdós centres.

Departament d'Empresa i Treball

El 2022 el Departament d'Empresa i Treball ha desplegat el [Pla Dona TIC](#). S'han obert convocatòries de subvencions per promocionar projectes liderats per dones en la indústria tecnològica, s'han elaborat campanyes de visibilització de les dones als mitjans de comunicació i s'han continuat atorgant els premis DonaTIC.

La Secretaria de Polítiques Digitals ha treballat per establir indicadors de gènere per conèixer la situació de les dones al sector TIC català i ha col·laborat amb el Cercle Tecnològic per executar, per primera vegada, un baròmetre DonaTIC, que reculli indicadors de situació de les dones al sector TIC català.

Finalment, des de la Xarxa Punt TIC s'han dut a terme accions de formació, difusió i sensibilització amb perspectiva de gènere adreçades a la ciutadania.

Departament d'Economia i Hisenda, Departament d'Acció Exterior i Unió Europea i Departament de Salut

No es disposa d'informació sobre els plans de millora del Departament d'Economia i Hisenda (ECO), del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (EXT) ni del Departament de Salut (SLT).

Departament d'Educació

S'ha continuat l'elaboració del Pla per la igualtat de gènere en el sistema educatiu 2021-2022 amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat efectiva entre homes i les dones i promoure la coeducació.

Per assolir aquests objectius s'ha establert com a objectiu específic promoure la integració de la perspectiva de gènere en les construccions escolars, en els projectes, programes i documents d'anàlisi i altres documents institucionals. Per donar-hi resposta, s'han dissenyat currículums formatius amb perspectiva de gènere en gairebé totes les etapes educatives: infantil, primària, secundària, batxillerat i formació instrumental per a persones adultes.

Un altre objectiu específic ha estat garantir una educació sense estereotips sexistes ni discriminacions relacionades amb el gènere o amb l'orientació afectivosexual, així com una orientació acadèmica i professional no sexista. Per donar-hi resposta, s'ha potenciat el Pla Coeduca't, amb l'ampliació de la formació Coeduca't amb el currículum de 20 a 30 hores, i s'ha començat a implementar el programa Coeduca't als centres amb formacions d'aprofundiment per al professorat i amb formacions sobre prevenció de violències masclistes.

També s'han desenvolupat actuacions en el marc de la implementació del Pla per la igualtat de gènere en el sistema educatiu 2021-2022. La Unitat de Suport a l'Alumnat en situació de Violència (USAV) ha tractat 845 casos, ha dut a terme 41 assessoraments a centres educatius i ha donat 28 formacions. Per

avançar en l'abordatge de la violència sexual en la infància i l'adolescència, s'ha publicat la [Guia d'acompanyament i bon tracte a l'alumnat que verbalitza situacions de violències sexuals](#). En el marc del [Programa STEAMcat](#), per al Dia Internacional de la Nena i la Jove en la Ciència i la Tecnologia, 492 científiques han explicat la seva experiència a 488 centres de primària i secundària. A més, s'han elaborat [campanyes](#) i materials de sensibilització, promoció de l'equitat de gènere i abordatge de les violències masclistes en dates assenyalades.

Departament de Recerca i Universitats

S'ha constituït el Grup de Treball de Transversalitat de Gènere (GTTG) per fomentar la col·laboració entre les unitats del Departament i els grups de treball sectorials en l'aplicació de la transversalitat de gènere, compartir i difondre informació sobre tasques i actuacions en matèria de gènere i analitzar les necessitats formatives de les seves membres.

El GTTG és format per 18 persones representants de totes les unitats directives, les principals àrees de gestió del Departament i el Gabinet tècnic. El perfil és heterogeni i inclou persones de diferents rangs de responsabilitat. La primera sessió del GTTG ha establert les tasques a executar: formació i gestió del coneixement, proposta d'accions de millora i coordinació i retiment de comptes.

Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural

S'ha elaborat un pla de millora per assolir cinc objectius:

- Continuar impulsant el Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim (CADMRM)
- Impulsar les associacions de dones del sector
- Aprovar i publicar el Programa de Dones del Món Rural i Marítim 2022-2025
- Executar les actuacions del Programa de Dones del Món Rural i Marítim 2022-2025 corresponents a l'any 2022
- Impulsar la transversalitat de gènere al Departament.

Per assolir-ho, s'han dut a terme les accions següents:

- Avaluació del [Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim](#), amb l'objectiu de modificar algunes dinàmiques de funcionament, perquè siguin les persones membres del Consell que no formen part del Departament les que proposin els temes a tractar, s'aconsegueixi més incidència en les seves polítiques i es constitueixin grups de treball en el si del Consell per tractar temes específics.

- Accions formatives per a la professionalització de joves i dones del sector. Destaca el programa [Mentoria per a Joves Agricultors i Agricultores](#), desenvolupat pel Servei de Formació Agrària (SFA), adreçat a joves que han sol·licitat l'ajut de primera instal·lació amb l'objectiu d'acompanyar i assessorar sobre idees de negoci en el sector agropecuari. També dues formacions per a dones del món rural i marítim, amb la col·laboració de les escoles agràries: Tècniques de negociació i Com dinamitzar les instal·lacions agroalimentàries a través de la venda directa i el turisme, per l'Escola Agrària Mas Bové.
- [Programa de Dones del Món Rural i Marítim 2022-2025](#), que té la finalitat d'impulsar les iniciatives de les dones en el sector, generar condicions d'igualtat en les activitats de producció agroalimentària i forestal a Catalunya, i en les activitats econòmiques relacionades amb el sector del mar, en el marc de sistemes agroalimentaris sostenibles.
- Constitució dels grups d'acció territorial per a les dones rurals (GATDR), formats per persones referents dels serveis territorials, escoles agràries i l'Escola de Capacitació Nauticopesquera. Les seves funcions principals són facilitar sinergies entre les dones del sector per tal que participin en els objectius estratègics del PDMRM i es relacionin amb entitats i associacions encarregades del desenvolupament rural a Catalunya.
- Ampliació del [Grup de Treball de Transversalitat de Gènere](#), amb la finalitat d'integrar les noves competències del Departament. El GTTG passa de 10 a 25 persones, i inclou representants de cadascun dels GATDR per millorar la coordinació territorial.

Departament d'Interior

Ha projectat un pla de millora per als anys 2022 i 2023. S'ha creat la Comissió d'Igualtat del Departament per diagnosticar l'estat de la igualtat de gènere i definir les línies estratègiques del pla d'actuació, i s'ha prioritzat l'acceleració de les polítiques d'equitat de gènere en els cossos operatius de seguretat i emergències.

Els objectius principals del pla de millora són:

- Assolir la representació paritària en els cossos operatius del Departament d'Interior
- Establir mesures específiques per al cos d'Agents Rurals i el cos de Bombers en el marc de les polítiques d'Igualtat.

Per assolir-los, es defineixen les accions següents:

- Reserva del 40% de places per a dones en les convocatòries d'accés i promoció dels cossos operatius
- Aprovació dels plans d'igualtat amb les mesures específiques per al cos d'Agents Rurals i de Bombers
- Elaborar i analitzar l'Enquesta d'igualtat del cos de Mossos d'Esquadra.

Departament de Territori

S'ha elaborat el pla de millora de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) per assolir la paritat al sector ferroviari. La diagnosi ha detectat que el sector ferroviari és un sector masculinitzat, tant en les àrees operatives com en les àrees relacionades amb el manteniment.

Per corregir aquestes desigualtats, el pla es proposa incrementar el nombre de dones i feminitzar el sector a Catalunya. L'acció principal ha estat l'elaboració d'un estudi per modificar la Llei ferroviària 4/2006, de 31 de març, concretament, l'article 38 *bis*, i que amb un nou articulat que incorpora mesures d'acció positiva per a la contractació de dones. El poc temps transcorregut des de la modificació de la normativa no permet fer una valoració de l'impacte del pla de millora.

Departament de Drets Socials

Ha elaborat un pla de millora per la reactivació del Grup de Treball de la Transversalitat de Gènere (GTTG), que estableix quatre objectius:

- Reactivar el GTTG
- Alinear les accions del GTTG amb les directrius de transversalitat de gènere proposades per l'ICD
- Impulsar el GTTG perquè esdevingui un espai de treball col·laboratiu i de comunicació
- Incorporar la perspectiva de gènere als instruments de planificació estratègica.

Per assolir els objectius, es plantegen i s'executen les accions següents:

- Identificar els les persones membres del GTTG
- Seleccionar materials per a l'espai de treball col·laboratiu i l'espai de comunicació
- Incloure la perspectiva de gènere en el seguiment de les actuacions del Departament al Pla de Govern i al Pla Departamental
- Actualitzar els indicadors disponibles en clau de gènere.

Departament de Cultura

Ha implementat sis plans de millora:

1. El Pla de millora de les activitats i actes per visibilitat l'acció de les dones en els sectors culturals. L'objectiu principal d és fer difusió de les aportacions de les dones en la cultura en qualsevol dels seus àmbits al llarg de la història, a través dels programes i de les activitats departamentals. Per assolir-ho, s'han implementat les accions següents:
 - Jornada [En parlen les dones](#), per abordar el lideratge femení en la cultura

- Formacions a les persones responsables dels equipaments culturals i al personal del Departament
 - Campanyes de sensibilització sobre la violència de gènere en les activitats dels equipaments culturals
 - Incrementar les clàusules de gènere a les subvencions de producció i activitat del Departament.
2. El Pla de millora de les candidatures de les Creus de Sant Jordi, els Premis nacionals de cultura i de les commemoracions oficials des d'una perspectiva de gènere. L'objectiu principal d'aquest pla és incorporar-hi la perspectiva de gènere per reconèixer i visibilitzar l'acció cultural de les dones.
3. El Pla de millora de la difusió d'estudis i estadístiques dels sectors creatius i culturals des d'una perspectiva de gènere. L'objectiu principal d'aquest pla és visibilitzar les dones en els diferents sectors i funcions de la cultura, construint indicadors desagregats per sexe. S'han elaborat 11 estadístiques amb un pressupost de 290.051,60 € i diversos dossiers per donar a conèixer la situació de les dones en l'àmbit de la cultura. Entre les publicacions destaquen el dossier [Llibre blanc. La indústria catalana del videojoc 2022](#), amb perspectiva de gènere.
4. El Pla de millora de l'abordatge de la perspectiva de gènere en el sector, a través d'un grup de treball. L'objectiu principal d'aquest pla és fer el seguiment i l'avaluació de les accions per incloure la perspectiva de gènere en les actuacions dels agents del sector cultural. El treball d'aquest grup ha elaborat el [Pla d'Igualtat de l'Institut Ramon Llull](#) i ha efectuat sis actuacions amb el grup de treball [Museus i gènere](#) de la Xarxa de Museus d'Història i Monuments de l'ACPC.
5. El Pla de millora de la difusió de la producció artística de les dones en els equipaments culturals. El seu objectiu és visibilitzar les accions dels equipaments culturals incorporant-hi la perspectiva de gènere. Per assolir-ho s'han implementat les accions següents:
- Promoció d'activitats i tallers amb perspectiva de gènere als museus de l'Agència Catalana de Patrimoni Cultural (ACPC), a la Biblioteca de Catalunya (BC) i a la cultura digital.
 - Incentivació de la perspectiva de gènere en la programació i les activitats del Teatre Nacional de Catalunya (TNC).
 - Implementació de la perspectiva de gènere en les activitats de les biblioteques del Sistema de Lectura Pública de Catalunya.
6. El Pla de millora dels continguts dels equipaments culturals del sector públic del Departament, tenint en compte la perspectiva de gènere. El seu objectiu és sensibilitzar els equipaments per presentar un relat del seu contingut tenint en compte la perspectiva de gènere. Per assolir-ho, s'han implementat les accions següents:

- Inclusió de la perspectiva de gènere en la programació, en la seva projecció pública i en el funcionament intern del Teatre Nacional de Catalunya (TNC).
- Inclusió de la perspectiva de gènere en els itineraris i la museografia dels museus de l'Agència Catalana del Patrimoni Cultural (ACPC).

Departament de Justícia, Drets i Memòria

S'ha executat el Pla de millora de justícia juvenil per sensibilitzar i capacitar els equips en temes d'igualtat i no-discriminació per raó de sexe i incorporar la perspectiva de gènere en les seves intervencions. El Pla, tal com es va fer l'any anterior, vol planificar accions amb l'objectiu de sensibilitzar i mobilitzar els diferents equips de professionals de justícia juvenil vers la igualtat efectiva i la no-discriminació. Per assolir-ho, es plantegen accions de formació en relació amb la prevenció de violències masclistes i l'educació afectiva i sexual, perquè aquests continguts quedin integrats en les diferents accions, programes i equips del servei i del personal d'altres departaments. Destaquen les formacions amb la col·laboració del Departament d'Educació adreçades al personal dels centres educatius.

També s'han fet nombroses sessions de treball per a la coordinació d'accions formatives i l'elaboració de programes d'actuació dins el servei de Justícia Juvenil i altres entitats. Destaquen 9 sessions de treball amb l'equip del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) per a la coordinació de les accions formatives i de suport i 13 sessions de treball amb les diferents parts implicades en l'encàrrec de disposar del programa d'educació sexual i d'educació en igualtat de justícia juvenil, adreçat a joves amb sentència per agressió sexual.

En paral·lel a totes aquestes accions, es proposa incorporar els i les referents de gènere i violències masclistes als seus equips de treball perquè puguin exercir les seves funcions.

S'han dut a terme totes les accions incloses al pla i les sessions de formació i de treball han comptat amb la participació del personal membre dels equips professionals de Justícia Juvenil i altres organismes.

6. Conclusions

El present Informe ha analitzat la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de Generalitat de Catalunya durant l'any 2022.

La creació del Departament d'Igualtat i Feminismes l'any 2021 representa un canvi de paradigma en les polítiques públiques feministes a Catalunya, i per primera vegada es doten d'una estructura departamental. L'any 2022 marca el primer exercici complet de desenvolupament del Departament, el que es reflecteix en un augment del seu pressupost, amb una execució final de 105.423.143,82 €.

Les línies d'actuació del Departament i la inversió pressupostària assignada evidencien que les seves prioritats són les polítiques de prevenció, atenció i reparació de les violències masclistes que han doblat els recursos disponibles; les polítiques per garantir el dret als temps, les cures i la conciliació; les polítiques per implementar la perspectiva interseccional, i la dotació de polítiques LGTBI+. Aquestes línies d'actuació reflecteixen la voluntat d'abordar diverses dimensions per assolir l'equitat de gènere des d'una perspectiva interseccional i assolir la transformació feminista de l'Administració de la Generalitat.

Pel que fa a la implementació d'eines i mecanismes per a la transversalització de la perspectiva de gènere, s'ha seguit aplicant el Pla Estratègic de Polítiques d'Igualtat de Gènere (PEPIG) de manera simultània a les noves polítiques sorgides de la creació i el desplegament del nou departament. Per això s'ha reduït el pressupost del PEPIG en relació amb els anys anteriors, mentre que ha augmentat el pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes i de la resta de departaments.

Als grups de treball de la transversalitat de gènere (GTTG), es fa palesa la necessitat de millorar el seu funcionament. Destaca la necessitat d'elaborar plans d'actuació per definir els objectius i les accions per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les polítiques de cada departament i involucrar de forma equitativa totes les unitats que els integren. Altrament, es detecta la necessitat de dotant-los del reconeixement i impulsar la coordinació amb les persones que els conformen i la resta de personal dels departaments.

Pel que fa a la transversalització de la perspectiva de gènere en el conjunt de l'Administració, s'observa que, en relació amb l'any anterior, la inversió global en polítiques de gènere ha crescut, i ha passat de representar del 0,452% al 0,787% del pressupost total de l'Administració de la Generalitat l'any 2022. Aquesta evolució en el creixement de la inversió pressupostària per a polítiques públiques relatives a la implementació de la perspectiva de gènere, també es fa

evident en l'evolució pressupostària de cada departament, ja que 8 dels 14 departaments han vist incrementat el seu pressupost.

Els indicadors comuns evidencien la feminització del personal de la Generalitat, tot i que aquesta situació no es reproduïx en els alts càrrecs, que en alguns casos estan altament masculinitzats, fet que evidencia l'existència de segregació vertical.

En relació amb les dades sobre la gestió econòmica de contractes, subvencions i premis, el tractament de dades, la formació i els mecanismes de comunicació, tot i que es detecta un esforç general per implementar treballar en aquests àmbits, aquest és divers i, en alguns casos, la falta de dades dificulta l'establiment de patrons i tendències.

Així mateix, els plans de millora de l'equitat de gènere informats pels departaments fan palesa una evolució positiva respecte a l'any 2021. Els departaments han continuat desenvolupant els plans en fases d'execució més avançades.

Paral·lelament, alguns departaments han començat a implementar plans d'igualtat de gènere transversals en totes les seves actuacions i es comencen a abandonar els plans específics amb accions concretes en un únic àmbit.

7. Índex d'il·lustracions, taules i gràfics

Imatge 1. Organigrama del Departament d'Igualtat i Feminismes	8
Taula 1. Pressupost executat entre els diferents programes i òrgans del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2022	14
Taula 2. Distribució d'eixos d'acció, objectius estratègics, objectius operatius i actuacions inicials del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022	17
Taula 3. Distribució d'actuacions per eix d'acció del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022. Any 2022	17
Tabla 4. Distribució d'actuacions finals per any del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022	18
Taula 5. Seguiment de l'evolució del pressupost del PEPIG per eixos d'acció. Any 2022	19
Taula 6. Distribució del pressupost executat per any del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022	20
Taula 7. Relació de pressupost total executat i pressupost específic per a polítiques de gènere per departament. Any 2022	38
Taula 8. Percentatge de pressupost executat per polítiques de gènere per departament. Anys 2021 i 2022	39
Taula 9. Anàlisi de la representativitat per departament. Any 2022	40
Taula 10. Percentatge d'estudis registrats al REO que incorporen la variable sexe per departament. Any 2022	49
Taula 11. Percentatge d'estudis registrats al REO que incorporen la variable gènere per departament. Any 2022	49
Taula 12. Nombre de plans de millora per departament. Any 2022	59
Gràfic 1. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2021	10
Gràfic 2. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes. Anys 2020, 2021 i 2022	11
Gràfic 3. Pressupost executat entre els diferents programes del Departament d'Igualtat i Feminismes. Anys 2020 i 2021	12
Gràfic 4. Pressupost executat per l'Institut Català de les Dones. Anys 2020 i 2021	13
Gràfic 5. Pressupost executat entre els diferents òrgans del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2021	14
Gràfic 6. Informes d'Impacte de gènere elaborats. Anys 2021 i 2022	28
Gràfic 7. Pressupost específic executat en polítiques de gènere per departament. Any 2022	37
Gràfic 8. Percentatge de dones respecte del total de personal de departament. Any 2022	40
Gràfic 9. Percentatge de dones en alts càrrecs per departament. Any 2022	42
Gràfic 10. Relació de dones per departament i vincle administratiu. Any 2022	43
Gràfic 11. Contractes tramitats amb clàusules de gènere per departament. Any 2022	45

Gràfic 12. Convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere per departament. Any 2022 _____	46
Gràfic 13. Percentatge d'activitats formatives relacionades amb el gènere per departament. Any 2022 _____	50
Gràfic 14. Percentatge de dones inscrites a activitats formatives per departament. Any 2022 _____	51
Gràfic 15. Percentatge de plans de millora per departament. Any 2022 _____	60