

**INFORME D'EXECUCIÓ ANUAL
DE LA TRANSVERSALITAT
DE LA PERSPECTIVA
DE GÈNERE 2023
ÀMBIT GENERALITAT DE CATALUNYA**

Febrer 2026



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Índex

1. Presentació.....	3
2. Introducció	4
3. Metodologia	5
4. Estructura institucional per a l'impuls de la igualtat de gènere	6
4.1 El Departament d'Igualtat i Feminismes.....	6
5. Instruments per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere.....	16
5.1 Pla Estratègic de polítiques d'igualtat de gènere	16
5.2 Anàlisi de gènere del Pressupost de la Generalitat.....	17
5.3 Agents d'igualtat departamentals.....	20
5.4 Informes d'impacte de gènere.....	24
5.5 L'Observatori de la Igualtat de Gènere	26
6. Transversalitat de gènere als departaments	28
6.1 On són les dones?.....	28
6.2 Gestió econòmica, contractes i premis	31
6.3 Estudis i tractament de les dades	35
6.4 Formació	37
6.5 Comunicació i imatge	40
6.6 Participació institucional.....	41
6.7 Altres indicadors específics dels departaments	42
6.8 Estratègies, plans i altres actuacions de millora de l'equitat de gènere implementats pels Departaments	56
7. Conclusions	61
8. Índex d'il·lustracions, taules i gràfics.....	63

1. Presentació

La transversalitat de la perspectiva de gènere està plenament consolidada a escala internacional i es considera la principal estratègia per assegurar que les administracions públiques duen a terme polítiques feministes. A Catalunya, aquesta estratègia fa una dècada que està recollida normativament. La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, no només en determina l'obligatorietat, sinó que també estableix el mandat de fer-ne seguiment i fixa els instruments per dur-la a terme. El principal d'aquests instruments és precisament l'informe anual que teniu a les mans.

L'Informe d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere (ITG) exposa les principals accions dutes a terme per aplicar la perspectiva a l'Administració de la Generalitat de Catalunya durant l'any 2023. Analitza el grau d'aplicació de les eines dissenyades per garantir-la, les mesures i iniciatives impulsades pels departaments i el funcionament dels espais i professionals responsables de coordinar-la i vetllar perquè la perspectiva de gènere no es limiti a una voluntat declarativa, sinó que impregni de manera efectiva totes les polítiques públiques.

En aquesta onzena edició, l'informe reflecteix el moment de consolidació de la nova arquitectura institucional de les polítiques feministes a Catalunya. Aquesta estructura institucional, marcada per la creació el 2021 del Departament d'Igualtat i Feminismes, s'ha completat amb l'aprovació del decret d'estructura de l'Institut Català de les Dones. Per altra banda s'ha aprovat el II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (2023–2027) i un acord marc per a tots els plans d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat. Aquests dos instruments han de contribuir de forma significativa a impulsar una cultura institucional favorable a la perspectiva de gènere en l'actuació de l'administració.

L'any 2023 ha estat també l'any en què ha deixat d'estar vigent el Pla Estratègic de Polítiques de Dones 2019–2022 i s'ha avaluat. A més, les eines de transversalitat s'han ampliat amb la consolidació de *l'Informe de perspectiva de gènere del pressupost*, que facilita un coneixement més aprofundit de la integració de la perspectiva de gènere en la planificació de les polítiques públiques.

L'objectiu d'aquest informe és presentar els avenços aconseguits, els canvis impulsats i els elements consolidats durant l'any 2023, i també retre comptes de les implementacions incompletes i els reptes pendents, per continuar avançant en la integració transversal de la perspectiva de gènere a l'Administració i en les polítiques públiques del Govern. L'equip directiu de l'Institut Català de les Dones tenim el plaer de presentar-vos-el i volem expressar el nostre agraïment sincer a totes les persones implicades en la seva elaboració, especialment a les referents de gènere dels diferents departaments i a les membres de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, la dedicació de les quals ha estat imprescindible per fer-lo possible.

Institut Català de les Dones

2. Introducció

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu 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 mateixa Llei, a l'Article 5.t, estableix que cal elaborar i aprovar un informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat. El Decret 78/2023, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones, diu que l'ICD és l'encarregat d'elaborar-lo, en coordinació amb el departament competent en matèria d'igualtat i feminismes.

El present informe analitza l'activitat destinada a incorporar la perspectiva de gènere a la Generalitat de Catalunya durant l'any 2023. L'objectiu és retre comptes i esdevenir una eina consulta de les polítiques públiques de gènere, en el moment actual i al llarg del temps. Els principals continguts que s'analitzen a l'informe són els següents:

- **Estructura institucional per a l'impuls de la igualtat de gènere:** analitza el Departament d'Igualtat i Feminismes (el seu pressupost, principals actuacions i organigrama) i l'Institut Català de les dones (nou decret d'estructura i pressupost).
- **Instruments per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere:** presenta la situació del Pla Estratègic de polítiques d'igualtat de gènere, l'anàlisi de gènere del pressupost de la Generalitat, els agents d'igualtat departamentals, els informes d'impacte de gènere i l'Observatori de la Igualtat de Gènere.
- **Transversalitat de gènere als departaments:** presenta els indicadors sobre mecanismes o mesures destinades a incorporar la perspectiva de gènere: la presència de les dones a les estructures administratives; la inclusió de clàusules en la contractació i premis; el tractament de les dades; les actuacions en formació; la revisió de la comunicació i la imatge; la participació en espais de participació i òrgans col·legiats, i finalment, les estratègies, plans i actuacions de millora de l'equitat de gènere implementats pels departaments així com els seus propis indicadors específics.

3. Metodologia

El present informe ha estat elaborat amb la col·laboració dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, que han aportat les dades necessàries per a la seva confecció.

Enguany s'ha incorporat també informació provinent l'Informe de perspectiva de gènere del pressupost i de l'Escola de l'Administració Pública, però, d'altra banda, pel que fa al diagnòstic i desplegament del II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat ens remetem a la informació que elabora departament de Presidència, departament del seguiment de l'esmentat pla.

L'Institut Català de les Dones ha dut a terme una anàlisi a partir de la revisió d'aquestes dades. La informació qualitativa s'ha treballat a partir de l'avaluació i seguiment de plans, programes i actuacions departamentals i, addicionalment, s'ha inclòs informació i dades reportades per les persones referents de gènere de cadascun dels departaments.

Pel que fa als indicadors, s'han utilitzat tant indicadors comuns —aplicables a la totalitat de departaments— com indicadors específics, facilitats per cada unitat en funció de les seves característiques sectorials.

S'incorpora també una síntesi qualitativa d'actuacions dutes a terme a iniciativa dels propis departaments, per a la millora de la perspectiva de gènere en les seves actuacions.

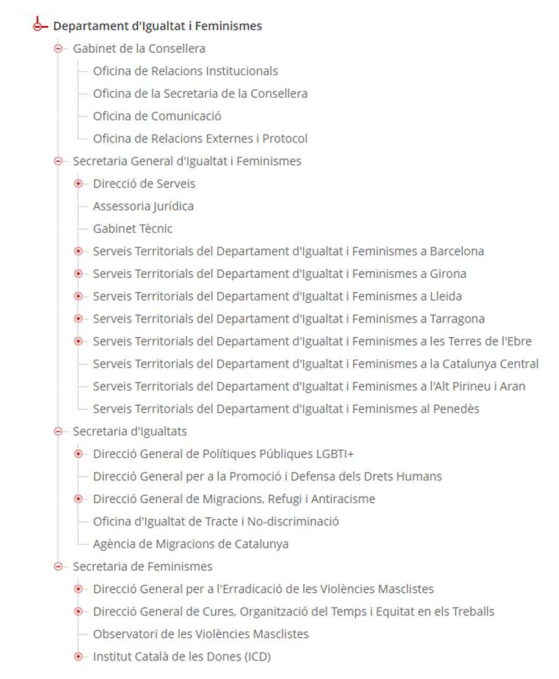
4. Estructura institucional per a l'impuls de la igualtat de gènere

4.1 El Departament d'Igualtat i Feminismes

El Departament d'Igualtat i Feminismes (IFE), creat l'any 2021, confereix 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-discriminació¹.

L'any 2022 s'aprovà 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. La nova estructura, que l'any 2023 continua vigent, transfereix al Departament competències que desenvolupaven diferents òrgans i organismes de la Generalitat² i també, organitza les adscripcions, les estructures i les funcions de les unitats directives. L'estructura és la següent:

Il·lustració 1. Organigrama del Departament d'Igualtat i Feminismes



Font: Web Gencat.cat

¹ 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,

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.

En canvi, les competències i estructura de l'Institut Català de les Dones (ICD), organisme autònom dependent d'IFE, sí ha estat modificada l'any 2023, amb l'objectiu d'assolir una major coherència amb les competències i funcions del departament. En primer lloc, la disposició addicional primera de la Llei 3/2023, del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023, ha derogat diversos articles que definien competències de l'ICD en relació a l'abordatge de les violències masclistes, la transversalitat de gènere, la igualtat efectiva en la funció pública i el distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

Posteriorment, el [Decret 78/2023, d'11 d'abril, de reestructuració de l'ICD](#), estableix les funcions de l'ICD. L'article 2 estableix que aquest organisme "ha d'Impulsar, implementar i avaluar la transversalitat de gènere interseccional en totes les polítiques i departaments de l'Administració de la Generalitat, en coordinació amb el departament competent en igualtat i feminismes". A continuació especifica diverses funcions relacionades amb la transversalitat de gènere a l'administració: la realització de l'informe anual de l'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (conjuntament amb IFE), els informes d'impacte de gènere, l'elaboració de les propostes que han de ser elevades la Comissió Interdepartamental per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (CIEDH) i la formació sobre gènere adreçada a l'administració de la Generalitat, el seu sector públic i les administracions locals³.

L'ICD s'estructura en: la Presidència, la Direcció Executiva i la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. De la Direcció Executiva en depenen els següents serveis: el Servei Económicoadministratiu i Assessoria Jurídica, el Servei de Transversalitat i Polítiques d'Igualtat de Gènere, el Servei de Suport als Ens Locals, Entitats i de Formació, el Centre de Documentació i l'Oficina Tècnica. L'ICD té dos òrgans col·legiats: El Consell Nacional de les Dones de Catalunya i l'Observatori de la Igualtat de Gènere.

Pel que fa a la transversalitat de gènere, cal destacar que s'estableix que el Servei de Transversalitat i Polítiques d'Igualtat de Gènere 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".

Cal assenyalar que el decret suprimeix els següents òrgans col·legiats: l'Àrea de Promoció d'Activitats i Entitats, el Consell Assessor per a la Reforma Horària, la Comissió Interdepartamental per a la Reforma Horària.

³ El mateix article 2 també enumera altres funcions relatives al suport a la participació de les dones i l'associacionisme, la cooperació interinstitucional i d'àmbit internacional, la documentació, dades i estudis en l'àmbit del feminisme, la coordinació dels SIADs i l'impuls de polítiques feministes als ens locals.

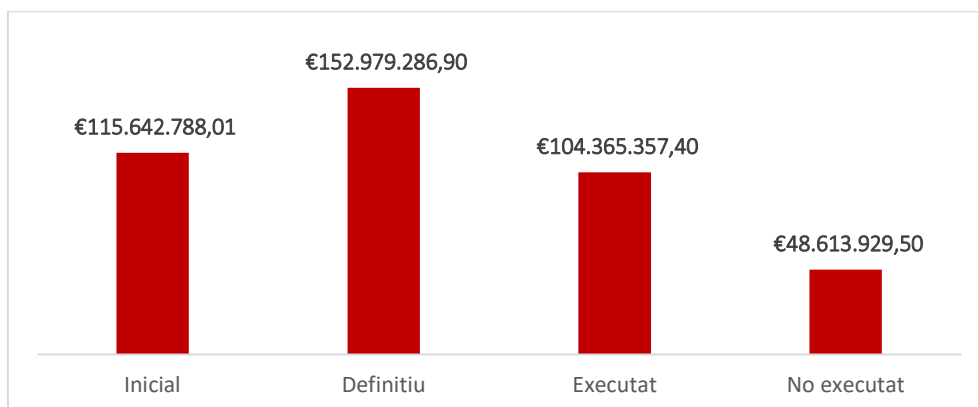
A continuació, s'analitzen el pressupost executat pel Departament i l'Institut Català de les Dones al 2023.

4.1.1 Pressupost

Aquest apartat analitza la previsió, l'adjudicació i l'execució pressupostària dels comptes del Departament d'Igualtat i Feminismes per a l'any 2023 i en comparació amb els anys anteriors.

El gràfic 1 mostra les diferents fases del pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes per al 2023⁴. El pressupost inicial aprovat ha estat de 115.642.788,01 €, pressupost que ha augmentat fins als 152.979.286,90 € en el pressupost definitiu. L'execució final del Departament l'any 2023 ha estat de 104.635.357 €. La modificació entre el pressupost inicial i el definitiu és del 32,3%, i l'execució del pressupost definitiu és del 68,2%.

Gràfic 1. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2023

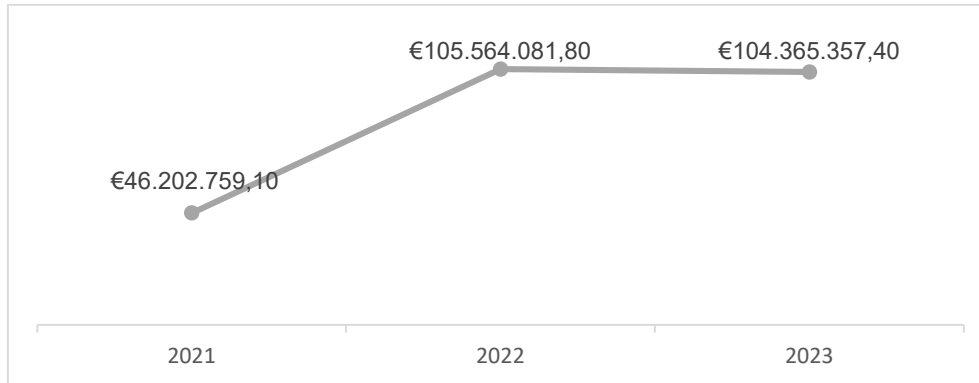


Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones, a partir de Pressupostos oberts.

L'import executat pel departament, després d'haver viscut un augment molt important l'any 2022, el 2023 s'ha ajustat amb un descens mínim, d' 1.198.724,40 euros, que representa un 1,1% respecte l'any anterior.

⁴ Pressupostos oberts. [Eina de visualització de dades pressupostàries de la Generalitat de Catalunya \(dades d'exercicis liquidats\).](#)

Gràfic 2. Pressupost executat del Departament d'Igualtat i Feminismes. Anys 2021-2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones, a partir de Pressupostos oberts

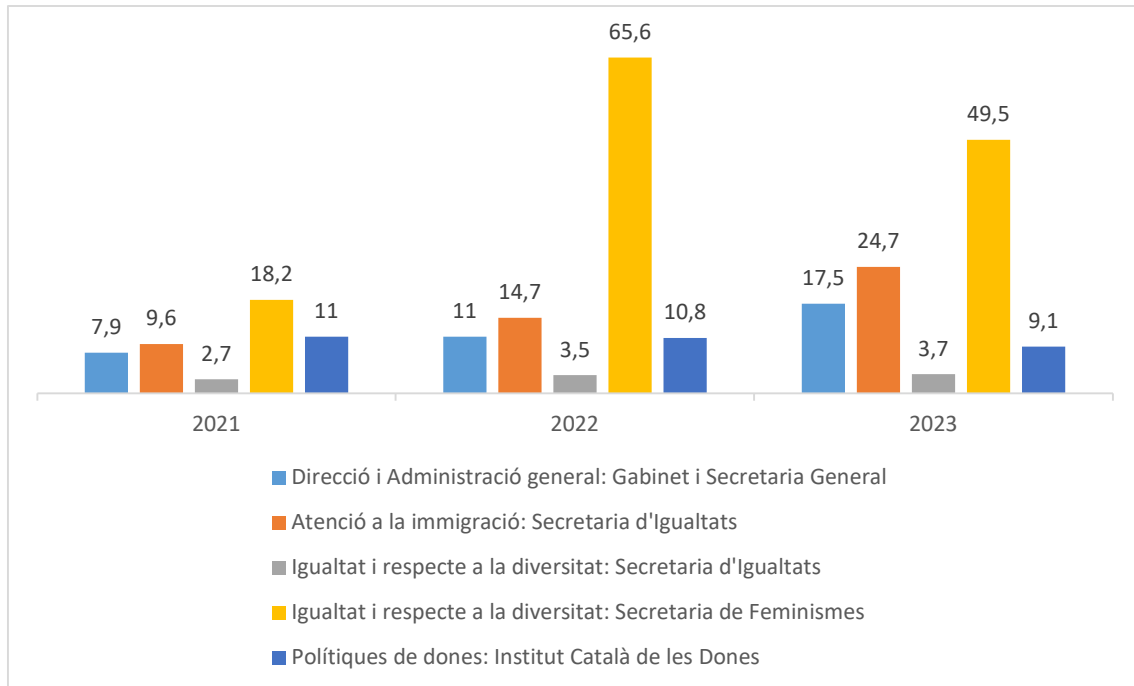
Com ja s'ha assenyalat més amunt, el departament agrupa tant polítiques d'igualtat de dones i homes com polítiques pels drets LGTBI+, refugi i antiracisme i per la igualtat de tracte i no-discriminació. Per comprendre la distribució del pressupost per programes, és interessant observar afegir-hi la informació sobre els diferents òrgans i entitats. 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).

Pel que fa a la progressió en el pressupost 2022-2023, si bé hi ha una gran estabilitat en l'import global, hi ha diferències internes destacables, tal i com es pot comprovar al gràfic 3. Quan afegim el programa pressupostari de la política al servei que l'executa podem identificar l'evolució que han experimentat les diferents polítiques sectorials. La despesa en el programa "direcció i administració general" (del Gabinet i Secretaria General) i el programa d'atenció a la immigració" (a la Secretaria d'Igualtats) presenten un augment important. La resta de polítiques de la Secretaria d'Igualtats augmenten també, si bé en menor mesura. Per contra, hi ha una disminució del pressupost executat en el programa pressupostari "polítiques de dones", tant el realitzades des de l'Institut Català de les Dones com, especialment, el que s'han dut a terme des de la Secretaria de Feminismes.

⁵ Inclou la Direcció General de Violències Masclistes, la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs

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 3. Pressupost executat segons programa pressupostari i servei/entitat. Anys 2021-2023

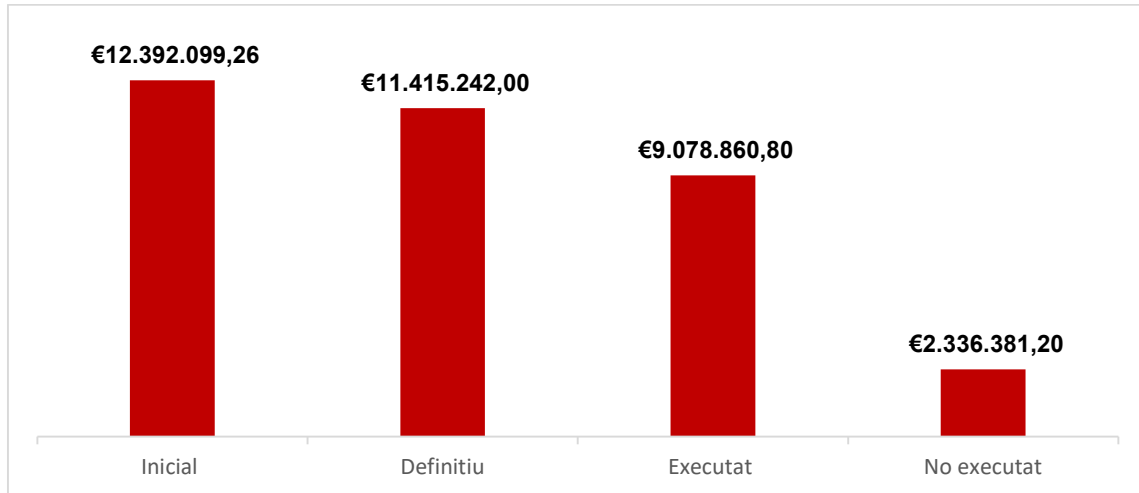


Unitat: Milions d'euros.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones, a partir de Pressupostos oberts.

Finalment es pot centrar l'atenció en el pressupost de l'Institut Català de les Dones que, com ja s'ha dit més amunt, és l'única entitat del sector públic dependent del departament d'Igualtat i Feminismes, té com a funció l'impuls de la transversalitat de gènere, i ha viscut una consolidació de les seves funcions durant el 2023. Aquest organisme autònom té per tercer any consecutiu una disminució lleu en el seu pressupost executat, que es pot atribuir a l'ajust en les funcions d'aquesta entitat, que ha anat deixant de gestionar algunes polítiques en favor del departament. Aquesta entitat ha executat el 83,1% del pressupost que li va ser assignat de forma definitiva.

Gràfic 3. Pressupost de l'Institut Català de les Dones. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones, a partir de Pressupostos oberts.

4.1.2 Implementació de polítiques, plans i programes

En l'àmbit de la funció pública, el 2023 s'ha aprovat el II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (2023–2027). Aquest pla, acordat amb les organitzacions sindicals, inclou 178 mesures per promoure la igualtat d'oportunitats, la conciliació i la corresponsabilitat, l'eliminació de les discriminacions retributives i l'erradicació de l'assetjament i les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en l'àmbit laboral. També l'Acord marc en relació amb els plans d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat, que estableix les directrius generals per orientar tots els Plans d'igualtat del personal funcionari d'administració, tècnic i laboral, el personal docent no universitari i el personal de l'ICS. Aquests instruments, més enllà de fomentar la igualtat de gènere per al personal de l'administració, promouen un canvi de cultura i la gestió organitzativa, amb mesures relatives al compromís institucional que previsiblement tindran un impacte positiu sobre les polítiques públiques adreçades a la ciutadania.

La formació i sensibilització de les persones empleades públiques forma part central d'aquesta estratègia. Al llarg de 2023, s'han realitzat més de 60 activitats formatives específiques, incloent-hi un postgrau en polítiques d'igualtat i sessions sobre violències masclistes i LGTBI-fòbia, amb més de 1.600 persones participants.

Finalment, el desplegament territorial es concreta a través de meses institucionals i comissions tècniques territorials a les diferents vegueries, amb participació del Departament d'Igualtat i Feminismes, altres departaments sectorials (Salut, Interior, Justícia, etc.), administracions locals, serveis socials i cossos de seguretat. Aquestes

estructures han permès adaptar l'acció institucional a les realitats locals i reforçar la coordinació en l'abordatge de les desigualtats i les violències masclistes.

Així mateix, amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a l'acció de govern els departaments i altres ens amb el lideratge del departament d'Igualtat i Feminismes han dissenyat i implementat polítiques específiques. Aquestes polítiques es poden agrupar en cinc àmbits temàtics principals: 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. Les principals polítiques per àmbit són les següents:

Drets sexuals i reproductius

Durant el 2023 s'ha iniciat el desplegament del Pla integral d'equitat menstrual i climateri (2023-2025), que ha situat Catalunya com a referent internacional en l'abordatge dels drets menstruals. Aquest pla descriu l'equitat menstrual a partir de cinc conceptes clau que estructurin l'acció política: universal, gratuïta, accessible, sostenible i feminista i inclou una mesura inèdita a escala internacional, l'accés gratuït universal a productes menstruals reutilitzables per a totes les dones i persones que tenen la regla.

Una de les accions incloses en el pla ha estat la campanya "La meva regla, les meves regles" (als instituts), amb l'objectiu de formar en educació menstrual els i les joves d'ESO i facilitar-los productes menstruals reutilitzables. Aquesta campanya ha format un total de 76.508 alumnes i ha distribuït 49.668 lots de productes per l'equitat menstrual.

En paral·lel, s'ha continuat el desplegament de l'Estratègia Nacional de Drets Sexuals i Reproductius, amb seguiment interdepartamental mitjançant la comissió creada a aquest efecte. Entre les accions implementades al 2023 destaca la presentació del Pla de millora de l'accés als mètodes anticonceptius de llarga durada i la incorporació de l'educació sexual i afectiva al currículum educatiu a través de dos decrets d'ordenació. En aquest mateix sentit, destaca el desplegament als centres educatius de la figura de coordinació de coeducació, convivència i benestar (COCOBÉ) que rebrà formació específica en educació sexual integral.

Així mateix, s'ha aprovat el Pla per a l'abordatge de la violència obstètrica i de vulneracions dels drets sexuals i reproductius (2023-2028). Aquest pla ha estat dotat amb 7 milions d'euros i inclou més de 50 accions que tenen com a objectiu augmentar la sensibilització i la informació sobre els drets sexuals i reproductius; incrementar la formació i la capacitat professional; i millorar els serveis d'atenció i acompanyament.

Finalment, el 2023 també s'han implementat mesures d'innovació en l'àmbit laboral i institucional vinculades als drets sexuals i reproductius, com la flexibilitat horària

per menstruació i climateri a l'Administració de la Generalitat i l'aplicació efectiva del permís retribuït per dol gestacional abans del sisè mes d'embaràs.

Erradicació de les violències masclistes

L'any 2023 ha estat marcat pel desplegament del primer Pla nacional de prevenció de les violències masclistes (2023-2025) de la història de la Generalitat. Acompanya el Pla el Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes, el qual fixa els estàndards de qualitat en les accions preventives, s'organitza en sis eixos, inclou un total de 222 accions i una inversió de més de 43 M€. Les principals actuacions que preveu el Pla són:

- Crear una xarxa lila arreu del territori per prevenir les violències masclistes a comerços, mercats, transports, espais veïnals, culturals i esportius.
- Impulsar punts liles arreu del territori, crear un botó lila als transports públics, crear una xarxa de referents de prevenció en àmbits com el social, esportiu i cultural, i acompanyar les famílies en la prevenció de les violències digitals.
- Inclou també, per primer cop, una subvenció de més de 7,3 M€ als ens locals, perquè duguin a terme accions de prevenció, d'acord amb els estàndards del Llibre blanc.

A més a més, amb l'objectiu de donar, per primera vegada, una resposta política coordinada i transversal a la violència dels cànons estètics que produeixen i perpetuen els estereotips i les discriminacions de gènere, racials i capacitistes, s'ha aprovat el Pla d'acció per combatre la pressió estètica 2023-2026, el qual inclou una seixantena d'accions, agrupades en vuit àmbits estratègics: sensibilització, consum, alimentació i moda, audiovisual i publicitat, educació, salut i atenció especialitzada, món laboral, esports, i denúncia.

Repartiment equitatiu dels temps i les cures

Durant el 2023 s'han dut a terme polítiques orientades al dret al temps i a la corresponsabilitat social de les cures. Entre aquestes, destaca la continuació del programa Temps per cures Catalunya 2021-2024. Amb aquest programa s'han pogut desplegar serveis de cures fora del temps escolar per a nenes, nens i adolescents menors de 16 anys arreu de Catalunya. Per fer-ho, la Generalitat ha transferit més de 20 M€ anuals als municipis de més de 20.000 habitants i a tots els consells comarcals de Catalunya per a serveis de cangur públics, serveis d'acollida abans i després de l'escola, casals, ludoteques, colònies, etc., per a infants i adolescents.

En l'àmbit institucional, la flexibilitat horària per menstruació i climateri s'ha incorporat com a mesura innovadora que integra la dimensió dels cicles vitals i reproductius en l'organització del temps de treball, contribuint a un model més corresponsable i respectuós amb la salut de les dones.

Feminismes interseccionals: drets LGBTI+ i drets de les persones racialitzades

El 2023 s'ha continuat avançant en la integració de la perspectiva interseccional en les polítiques públiques. En l'àmbit dels drets LGBTI+, s'ha consolidat la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI+ gràcies als recursos econòmics (13,2M€) provinents de l'Acord Marc (2022-2025). També, s'ha publicat la Guia pràctica per incorporar la perspectiva LGBTI+ a les residències i altres centres i s'ha presentat la Radiografia de la LGBTI-fòbia a Catalunya (2023).

Pel que fa a la lluita contra el racisme, s'ha aprovat el Pla de 70 mesures per combatre el racisme a Catalunya. Aquest pla, amb actuacions en els àmbits institucional, social i comunicatiu, té com a objectius principals garantir l'accés equitatiu a drets com la salut, l'habitatge o el treball, transformar les administracions per assegurar una actuació exemplar o treballar en la memòria i reparació del racisme sistèmic. Les actuacions s'organitzen en tres eixos:

- Accés equitatiu als drets i a les condicions materials de vida (32 mesures)
- Memòria democràtica, coneixement del racisme i reparació (22 mesures)
- Transformació de les administracions (16 mesures)

Treball transversal i aliances institucionals

El 2023 s'ha continuat reforçant el treball en aliança amb el món local i el teixit associatiu. En el marc de l'Acord marc 2022-2025 de coordinació, cooperació i finançament als ens locals, amb una dotació global de 113,8 M€ per al període, s'ha consolidat el reforç dels SIAD (37,4 M€), dels sistemes locals de resposta integral davant les violències masclistes (13,3 M€), de la Xarxa SAI (13,2 M€) i dels serveis de migracions, acollida i vida digna compartida (40,1 M€). Aquest desplegament ha contribuït a millorar la capacitat dels municipis i consells comarcals i a reforçar l'equitat territorial.

En relació amb el suport al teixit associatiu, s'ha iniciat la convocatòria biennal 2023-2024 amb una dotació global de 26,8 M€, que ha permès finançar 992 projectes en els àmbits de cures, violències masclistes, LGBTI+, drets humans, igualtat de tracte, migracions i polítiques de dones.

4.1.3 Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de Dones i Homes i Comissió tècnica

Per garantir l'aplicació efectiva de les polítiques d'igualtat de gènere, la Generalitat ha establert una estructura coordinada a diversos nivells. En l'àmbit interdepartamental, la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de Dones i Homes reuneix representants de tots els departaments per assegurar la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. Paral·lelament, la Comissió Tècnica Interdepartamental coordina grups de treball específics i impulsa l'aplicació pràctica de les mesures, amb

una atenció especial a la lluita contra les violències masclistes. L'any 2023 hi ha hagut una sola reunió, el 17 de febrer, centrada en el pla estratègic i el funcionament de les agents departamentals.

5. Instruments per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere

5.1 Pla Estratègic de polítiques d'igualtat de gènere

El Pla Estratègic de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2019–2022 ha constituït el marc de referència de l'acció del Govern en matèria d'igualtat entre dones i homes, amb la finalitat d'impulsar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques. L'any 2023 se n'ha dut a terme l'avaluació, que ha permès valorar el grau d'assoliment dels objectius, identificar els principals avenços i detectar àmbits de millora.

La metodologia emprada ha combinat tècniques qualitatives i quantitatives a partir de la informació facilitada i validada pels departaments de la Generalitat. L'anàlisi qualitativa s'ha basat en la revisió de la documentació de referència, dels informes de seguiment i de bibliografia especialitzada, fet que ha permès identificar tendències, dificultats i factors contextuais que han condicionat el desplegament de les actuacions.

L'anàlisi quantitativa ha examinat l'execució pressupostària i els indicadors de seguiment disponibles amb l'objectiu de valorar l'assignació de recursos i el grau d'execució de les actuacions. Tanmateix, la disponibilitat i la qualitat de les dades han estat limitades per la manca d'indicadors robustos, l'heterogeneïtat de la informació facilitada i la no incorporació de les reestructuracions organitzatives a la planificació inicial, fet que ha dificultat el monitoratge, la comparabilitat de les dades i l'avaluació de l'impacte.

L'avaluació ha posat de manifest que el pla ha estat un instrument útil per impulsar les polítiques d'igualtat, però ha presentat mancances rellevants en el disseny, la implementació i el seguiment que n'han limitat l'eficàcia. S'ha detectat una definició insuficient dels eixos, objectius i actuacions, una planificació poc detallada i una manca de mecanismes sòlids de seguiment i avaluació, agreujades per la insuficiència de recursos i la manca d'indicadors robustos. Tot i els avenços institucionals i el reforç del lideratge polític i tècnic, la implementació ha estat desigual i condicionada per canvis organitzatius no previstos. L'execució global de les actuacions ha estat moderada i una part no ha pogut ser avaluada per manca de dades. En conjunt, l'avaluació ha evidenciat la necessitat de millorar la planificació estratègica, enfortir els sistemes d'informació i garantir mecanismes estables de coordinació, seguiment i avaluació per assegurar una major efectivitat dels futurs instruments de política pública.

Les recomanacions han assenyalat la necessitat d'impulsar un nou marc estratègic amb un enfocament més ampli i interseccional, així com de reforçar les estructures institucionals i els recursos per garantir un lideratge sòlid en matèria d'igualtat i feminismes. S'ha proposat millorar el disseny del futur document mitjançant processos participatius, un diagnòstic rigorós i la definició d'objectius i actuacions clares i mesurables. Així mateix, s'ha considerat essencial assegurar una implementació flexible i coordinada, establir un sistema de seguiment i avaluació robust, amb

indicadors precisos i eines de monitoratge, i desenvolupar una estratègia de comunicació interna i externa que n'hagi garantit la difusió efectiva.

5.2 Anàlisi de gènere del Pressupost de la Generalitat

La Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix a l'article 17 que els departaments de la Generalitat i altre sector públic han d'incorporar les actuacions i els indicadors associats per a adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes en les memòries dels programes pressupostaris dels pressupostos de la Generalitat.

L'any 2022, l'Ordre ECO/135/2022, de 8 de juny, per la qual es dicten les normes per elaborar els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2023 ha incorporat a l'article 4.4, sobre la documentació annexa i específica, l'obligatorietat d'elaborar un informe de perspectiva gènere.

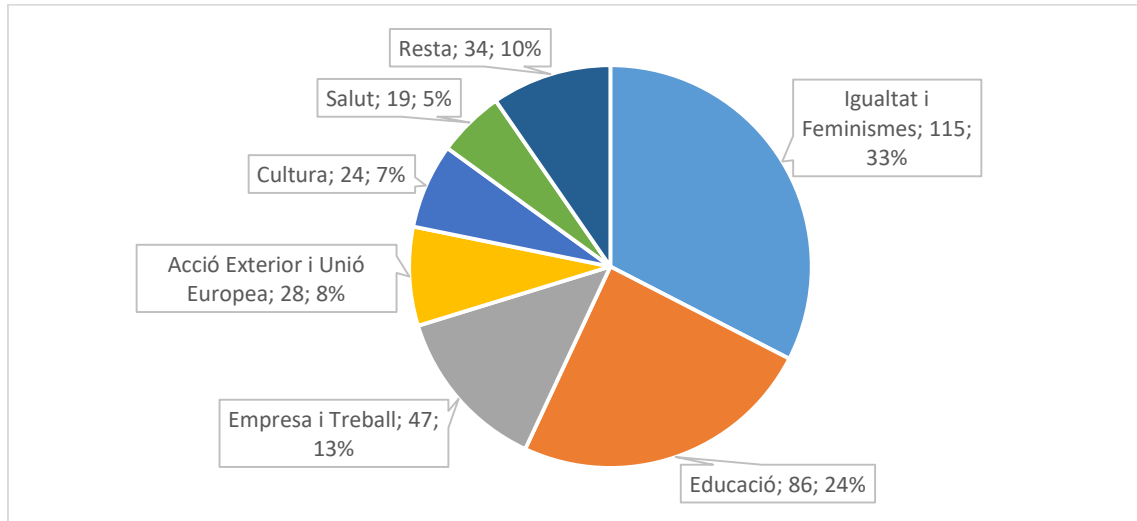
La tasca havia estat iniciada amb anterioritat: durant l'exercici 2022 el Departament competent en Economia i Finances va consensuar (internament i amb la resta de departaments) una metodologia per valorar l'impacte de gènere dels programes pressupostaris. Aquesta metodologia es basa en el sistema de les 3R (Realitat, recursos i representació) d'anàlisi de les polítiques públiques. L'anàlisi pressupostari de 2023 ha estat un pas endavant que es vol completar en els següents exercicis pressupostaris.

A continuació es presenten els principals resultats de l'informe de perspectiva de gènere dels pressupostos 2023 sobre els programes pressupostaris. En primer lloc es presenta l'anàlisi de la dotació pressupostària de les actuacions específicament destinades a la igualtat de gènere, i en segon lloc, l'impacte de gènere dels conjunt dels programes.

5.2.1 Despesa de les actuacions per a la igualtat de gènere

Pel que a les actuacions per a polítiques d'igualtat de gènere, l'informe en detecta 481 el 2023, amb 187 noves actuacions respecte 2022. S'han pogut quantificar 243 actuacions, amb una despesa total de 354 milions d'euros. La resta es duen a terme amb despesa estructural del departament o bé no se n'ha pogut estimar el pressupost. La distribució de l'import quantificat entre departaments és la que mostra el següent gràfic, amb un clar pes del departament d'Igualtat i Feminismes i, en segon lloc, d'Educació.

Gràfic 4. Quantificació de la despesa de les polítiques d'igualtat de gènere per Agrupació Departamental. Pressupost 2023



Unitats: Milions d'Euros

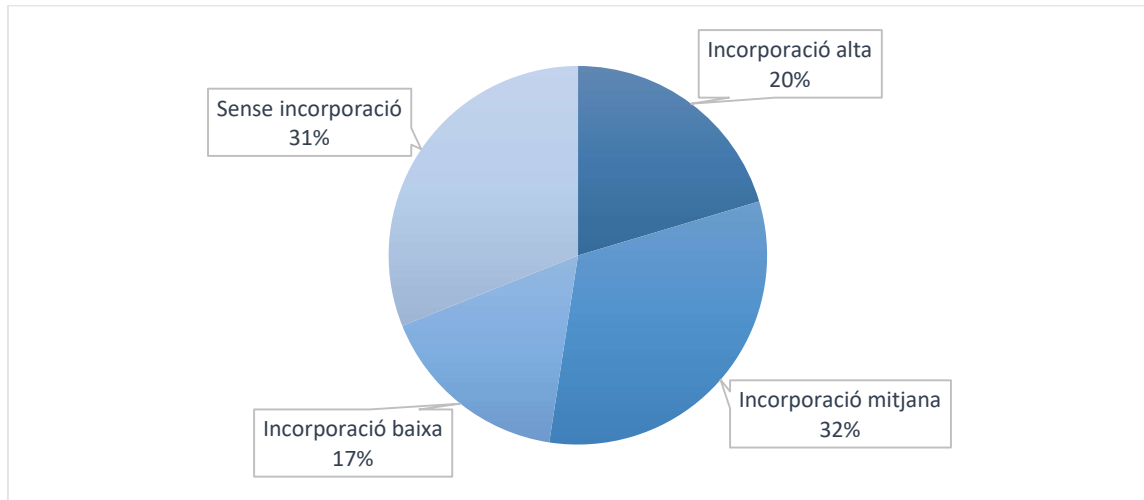
Font: Informe de perspectiva de gènere de la Generalitat de Catalunya, 2023.

5.2.2 Impacte de gènere dels programes pressupostaris

Una mica més de la meitat dels programes pressupostaris que són pertinents per a l'anàlisi⁷ incorporen de forma rellevant la perspectiva de gènere. Dels 103 programes analitzats, el 21 tenen una incorporació alta, 33 una incorporació mitjana, 17 una incorporació baixa i 32 no tenen incorporada la perspectiva de gènere. Per tant, el 52,4% incorporen aquesta perspectiva a nivell mitjà o alt, tal i com s'observa al següent gràfic. Aquest percentatge mostra l'esforç dut a terme pels departaments en la consecució de la igualtat.

⁷ S'ha exclòs de l'anàlisi els programes 415 Transferències internes per serveis de Salut i 911 Deute Públic

Gràfic. 5. Classificació dels programes pressupostaris segons incorporació de la perspectiva de gènere.
Pressupost 2023



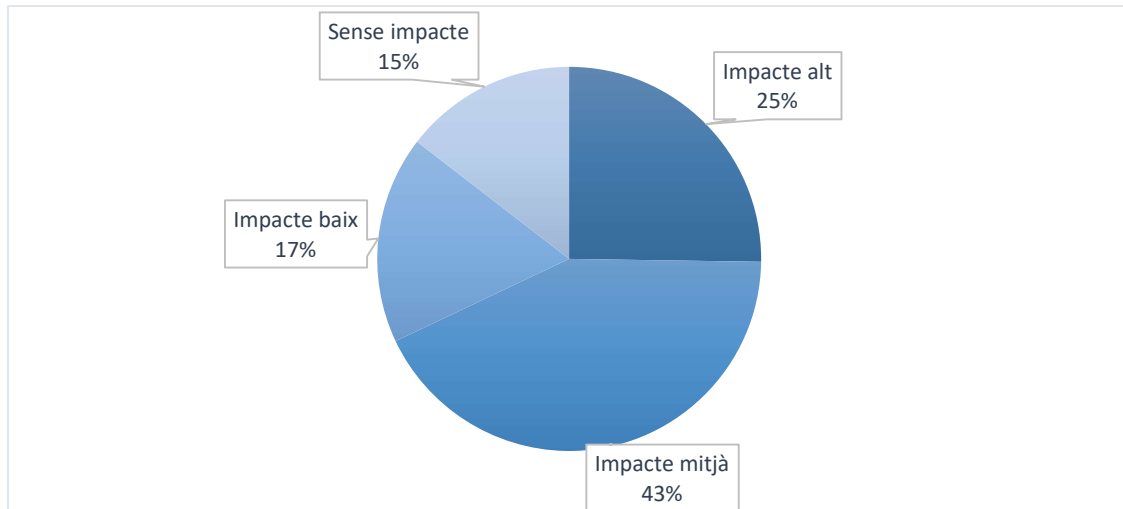
Font: Elaboració pròpia a partir de Informe de perspectiva de gènere de la Generalitat de Catalunya, 2023.

Tot i això, els programes pressupostaris tenen un poder desigual de transformació pel que fa a la desigualtat de gènere⁸: la capacitat o importància per a un canvi social positiu no és la mateixa en uns programes que altres, ja que els programes amb major capacitat d'incidir en les condicions de vida de les persones, o que afecten a un volum major de població, o aquells que tenen una incidència més directa en la igualtat de gènere, tenen major poder transformador. L'informe ha identificat que hi ha 5 programes que no tenen cap poder transformador, 16 que tenen un poder transformador baix, 43 un poder transformador mitjà i 39 un poder transformador alt.

Combinant el poder transformador i el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere, i també ponderant pes pressupostari de cada programa, l'informe calcula l'impacte de gènere dels programes. El resultat es pot veure en el gràfic 6.

⁸ "Per mesurar el poder transformador d'un programa es té en compte la seva capacitat d'incidir en les condicions de vida de les persones, el volum de població al qual es dirigeixen les seves polítiques i si els àmbits d'actuació en què actua el programa tenen, o poden tenir, un impacte directe en la igualtat de gènere"(Informe de perspectiva de gènere de la Generalitat de Catalunya, 2023, pàgina 107).

Gràfic 6. Classificació dels programes pressupostaris pel tipus d'impacte de gènere. Pressupost 2023



Font: Informe de perspectiva de gènere de la Generalitat de Catalunya, 2023

El 68% dels programes pressupostaris tenen un impacte de gènere rellevant: un 25% tenen un impacte alt i un 43% un impacte mitjà. Per contra, un 17% que tenen un impacte baix i un 15% no tenen cap impacte. Així mateix l'informe mostra que aquells programes amb un major poder transformador acostumen a incorporar millor la perspectiva de gènere.

Finalment cal assenyalar que l'informe conclou que hi ha hagut una millora de la informació recopilada dels departaments respecte els anys anteriors, així com de la informació qualitativa aportada per tots els departaments i s'assenyala que: "Els departaments Igualtat i Feminismes, Acció Exterior i Unió Europea, Educació, Recerca i Universitats, Interior, Salut, Drets Socials i Cultura han aportat informació rellevant, qualitativa o descriptiva, sobre l'impacte de gènere de tots els seus programes i, al seu torn, els departaments de Territori, Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural i Economia i han ampliat de forma considerable la informació aportada pels seus programes" (*Informe de perspectiva de gènere de la Generalitat de Catalunya, 2023*, pàgina 372).

5.3 Agents d'igualtat departamentals

L'article 8 de la [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), estableix que a cada departament i ens del sector públic hi ha d'haver un òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, i que aquest ha d'estar establert en cada decret organitzatiu.

Per a dur a terme tasques de suport i coordinació a nivell tècnic d'aquesta estratègia, els departaments poden comptar amb una o més persones que actuen com a referents tècniques departamentals davant de l'organisme responsable de l'impuls, l'ICD. Sovint, si bé no en tots els casos, aquestes referents són les membres de la Comissió Tècnica

Interdepartamental. Aquestes referents poden desenvolupar la seva tasca en el marc del Gabinet Tècnic o en altres unitats. Aquesta figura, però actualment no està generalitzada: hi ha tres departaments que no tenen aquestes tasques assignades a un/a tècnic/a i només 5 dels 13 departaments (exclòs IFE) compten amb un/a professional que tingui més d'un 25% de dedicació de la seva jornada.

Taula 1. Departaments amb tècnics/tècniques referents de gènere: dedicació i càrrec. Any 2023.

Departament	Núm. persones	% de dedicació	Càrrec
ACC	1	75%	Responsable de polítiques transversals i d'igualtat de gènere
CLT	0		
DSI	0		
ECO	1	15%	Responsable de projectes estratègics en l'àmbit econòmic
EDU	1	100%	Responsable de polítiques de gènere i altres programes transversals
EMT	0		
INT	5	Diverses	Responsable d'igualtat del Gabinet de Seguretat i Polítiques transversals Responsable del Gabinet Tècnic Representant del Cos Mossos d'Esquadra Representant del Cos de Bombers Representant del Cos d'Agents Rurals
JUS	3	50%, 5%, 15%	Tècnica referent de gènere del Gabinet Tècnic Cap del Gabinet Tècnic Adjunt a la Cap del Gabinet Tècnic
PRE	1	5%	Tècnic o tècnica de Gabinet tècnic
REU	1	50%	Responsable de Projectes en l'Àmbit d'Universitats i Recerca
SLT	30	25%	Diverses
TER	2	10-20%	Cap de l'Àrea de Programació i Seguiment d'Actuacions i Tècnica del Gabinet Tècnic
UEX	1	5%	Responsable de suport a la planificació

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

D'altra banda, els departaments constitueixen Grups de Treball de Transversalitat de Gènere per garantir la coordinació del desplegament d'aquesta estratègia dins del propi departament. Aquets grups de treball, si bé no estan recollits a la normativa, van ser establerts al Pla estratègic 2012-2015 i han seguit treballant fins a l'actualitat, de forma desigual, habitualment dinamitzats per les referents de gènere. Actualment hi ha 8 dels 13 departaments (exclòs IFE) amb un GTTG.

La composició d'aquestes comissions és diversa (va de 2 a 25 membres) tot i que estan majoritàriament formades per personal tècnic i comandaments. En general duen tasques de suport a la planificació de polítiques d'igualtat dins del departament, d'intercanvi d'informació entre les diferents unitats i de seguiment del desplegament de les mesures i mecanismes de transversalitat de gènere tot i que, com es pot observar a la següent taula, els seus objectius són variats.

Taula 2. Departaments amb Grups de Treball de Transversalitat de Gènere: nombre de membres i objectius. Any 2023.

Departament	Té GTTG?	Membres	Objectius
ACC	Sí	22 membres: Cap del gabinet tècnic, responsable de polítiques d'igualtat i representants tècniques o coordinadores/responsables de les diferents unitats, serveis i òrgans paritaris.	Incorporar transversalment la perspectiva de gènere en els instruments impulsats pel DACC (plans, programes, estratègies, etc.) i compartir iniciatives, col·laborar i treballar en l'execució i dinamització de les polítiques de gènere del DACC.
CLT	Sí	2 membres: Cap del Gabinet Tècnic, Cap del Servei d'Avaluació, Estudis i Transparència	Dissenyar, executar i avaluar les accions en matèria de gènere acordades per l'Equip de Gènere.
DSI	No		
ECO	No		
EDU	Sí	25 membres: Director o directora de serveis, Directora general d'Alumnat i representants amb nivell de subdirecció o altres comandaments, de les diferents unitats	Compartir i coordinar les actuacions del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, a principi de curs, i aprovar la memòria anual del pla, a final de curs.
EMT	No		
EXT	Sí	10 membres: responsable de suport a la planificació i diferents membres de perfil tècnic, alguns amb càrrecs de responsable assimilats o no a comandaments.	Nd
INT		17 membres. Coordinadora de gènere del Departament i representants de les diferents unitats a nivell cap, responsable o tècnica.	Donar suport, debatre i intercanviar informació, per a l'elaboració de l'informe anual de transversalitat de gènere del departament, que coordina l'ICD. Així mateix, col·labora en l'elaboració dels informes d'actuacions en el marc del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat, que s'han de trametre anualment a Funció Pública.
JUS	Sí	18 membres: Tècniques, Responsables, Caps d'àrea, Subdirectores i Cap del Gabinet Tècnic	Assegurar l'eficient aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de gestió interna i àrees sectorials del departament.
PRE	Sí	8 membres: 1 subdirector o subdirectora, 1 referent d'igualtat, 4 responsables, 2 tècnics o tècniques	Fer seguiment de l'ITG.
REU	Sí	18 membres: Subdirectors i subdirectores, caps, coordinadors o coordinadores responsables, advocada i tècnics o tècniques	Exposar i intercanviar la informació de les activitats en igualtat de gènere realitzades per les unitats de REU en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere. Promoure les accions de millora en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració del pressuposts per al 2023. Crear un espai a la intranet on facilitar a tot el personal els materials i recursos disponibles en matèria d'igualtat de gènere. Disposar d'un espai virtual col·laboratiu per fer reunions, compartir

			documentació i informació mitjançant l'eina Team.
SLT	No		
TER	Sí	20 membres: cap del Gabinet tècnic i representació de les diferents unitats a nivell de directors o directores generals, subdirectors o subdirectores, caps d'àrea, coordinadors o coordinadores o responsables, tècnics o tècniques de les diferents unitats i entitats del SP	Aconseguir que el Departament de Territori incorpori la perspectiva de gènere a tots els nivells, tant intern, en relació amb el personal i la gestió del Departament i de les seves entitats, com en les polítiques públiques adreçades al conjunt de la ciutadania.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Als departaments en alguns casos també operen altres equips de gènere dedicats al desenvolupament o assessorament en àmbits específics. Són espais molt heterogenis i adaptats a les necessitats i especificitats de cada àmbit.

Taula 3. Departaments amb equips de gènere: nombre d'equips. Any 2023

Departament	Nombre d'equips
ACC	11 ^a
CLT	1
DSI	1
ECO	0
EDU	2 ^b
EMT	0
EXT	0
ISP	0
JUS	1
PRE	0
REU	0
SLT	0
TER	1

a. Equip de Gènere de la Secretaria d'Acció Climàtica, Equip de Gènere de Forest, i 7 Grups d'acció territorial per a les dones rurals.

b. Equip de Gènere i Subcomissió del Pla d'Igualtat de Gènere

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Finalment, alguns departaments, a més, compten amb comissions, comitès i altres tipus d'organitzacions que treballen de forma paral·lela 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.

5.4 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*. Es tracta d'un document de caràcter técnicojurídic que analitza l'impacte diferencial per raó de gènere, amb 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 d'assolir un impacte positiu en la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Les normes que han de sol·licitar un informe d'impacte de gènere s'estableixen mitjançant el marc normatiu següent:

- Els articles 36 i 37 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern.
- L'article 64 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- L'article 5 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- L'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, amb independència de la matèria, continguin normes amb vocació de permanència que innovin l'ordenament jurídic), així com els plans, programes i altres instruments de formulació de polítiques públiques que aprovi i executi el Govern.

Pel que fa al contingut dels informes d'impacte de gènere, tot i que la normativa catalana determina els supòsits en què s'han d'elaborar, actualment no existeix cap norma que en reguli el contingut mínim ni l'estructura. D'acord amb les orientacions de la Comissió Europea, els IIG s'estructuren en els apartats següents:

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

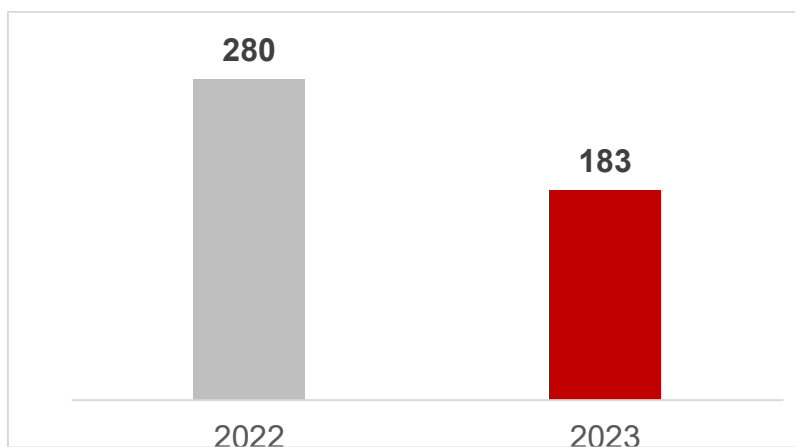
- a. Aportacions formals
- b. Aportacions materials

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 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.

L'any 2023, el Servei de Transversalitat i Polítiques d'Igualtat de Gènere de l'Institut Català de les Dones va elaborar 183 informes d'impacte de gènere, que van incorporar un total de 2.736 aportacions, de les quals 1.476 van ser de tipus formal i 1.260 de tipus material. Les dades mostren una reducció del 34,6% de les sol·licituds d'IIG respecte al 2022, com s'observa al gràfic.

Gràfic 7. Informes d'Impacte de gènere elaborats. Anys 2022 i 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

De l'anàlisi qualitativa dels informes elaborats durant el 2023 es desprèn que:

- El 91% dels informes presenten aportacions formals i/o materials per corregir les possibles desigualtats de gènere.
- El 9% dels informes no presenten aportacions formals ni materials, atès que no s'han considerat necessàries.
- Les normes dels departaments d'Empresa i Treball, Economia i Hisenda, Drets Socials i Presidència són les que reben més aportacions.
- Les normes dels departaments d'Interior, Territori i Recerca i Universitats són les que reben menys aportacions.

La informació detallada sobre l'elaboració i l'anàlisi dels informes d'impacte de gènere està disponible a la [Memòria de l'Institut Català de les Dones](#) de l'any 2023.

5.5 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 per la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, com a instrument per assolir la igualtat efectiva de dones i homes mitjançant la recerca, l'anàlisi i la difusió de dades i estadístiques amb perspectiva de gènere. El seu règim jurídic, funcions i composició es regulen pel Decret 52/2017, de 6 de juny, amb l'objectiu d'afavorir les polítiques d'igualtat de gènere a partir de la col·laboració entre la societat civil, les institucions i el Govern de la Generalitat de Catalunya.

Durant l'any 2023, l'OIG ha continuat desenvolupant les actuacions previstes en el [Pla estratègic de l'Observatori de la Igualtat de Gènere 2017-2020](#), prorrogat mentre s'elabora el nou Pla estratègic 2024-2028. En aquest marc, s'han dut a terme diverses actuacions vinculades a la producció i sistematització de dades amb perspectiva de gènere, la difusió de coneixement i el suport a les polítiques públiques d'igualtat.

Entre les principals actuacions de 2023 destaquen l'elaboració i publicació de nous dossiers estadístics, com "[Les dones a Catalunya](#)", "[Dones i Esport Català 2023](#)" i l'elaboració del dossier "[Les dones en les TIC 2023](#)" (publicat el 2024), així com l'actualització dels indicadors associats a l'[Índex d'igualtat de gènere de Catalunya](#), desenvolupat conjuntament amb l'Institut d'Estadística de Catalunya seguint la metodologia de l'EIGE. L'any 2023 es van actualitzar els indicadors corresponents a dades de 2020 i es va revisar l'índex genèric i les seves dimensions al web de l'OIG.

En relació amb les violències masclistes, l'OIG ha continuat treballant en l'explotació, anàlisi i publicació de dades, especialment pel que fa a les atencions de la [xarxa de Serveis d'Informació i Atenció a les Dones \(SIAD\)](#) i al [Directori de recursos per a l'abordatge de les violències masclistes](#), que s'ha ampliat incorporant informació més detallada sobre els tipus de violències, els eixos d'intervenció i els serveis oferts. Pel que fa [al telèfon d'atenció 900 900 120](#), durant el primer semestre de 2023 l'OIG

ha continuat realitzant les tasques d'anàlisi i depuració de dades, fins que aquestes competències han estat traspassades progressivament a la Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes.

L'any 2023 també ha estat rellevant pel treball iniciat per a la transformació del portal de dades de gènere de l'OIG, amb l'objectiu d'actualitzar-ne les funcionalitats, millorar la visualització de la informació i facilitar l'accés a dades reutilitzables mitjançant eines interactives i la integració amb el portal de dades obertes de la Generalitat. Durant l'any s'ha elaborat la conceptualització i l'anàlisi funcional del nou portal, en coordinació amb l'àrea TIC del Departament d'Igualtat i Feminismes.

Així mateix, l'OIG ha participat activament en diversos espais de coordinació i assessorament, com el [Grup d'anàlisi dels feminicidis](#), la [Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra les Violències Masclistes](#) i el [Pla d'acció de l'Open Government Partnership](#), contribuint a la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en la producció i publicació de dades públiques.

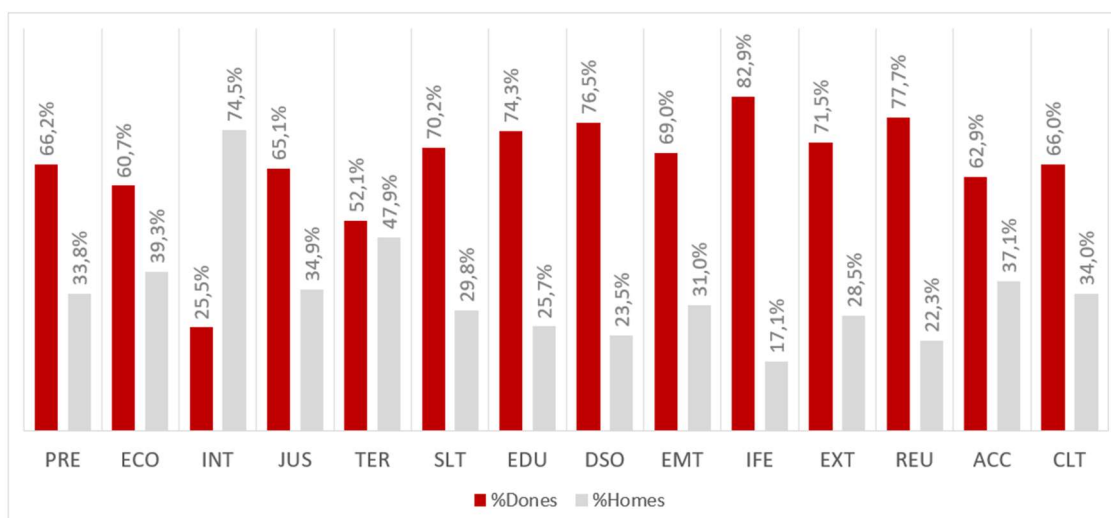
Finalment, durant el 2023 l'OIG ha prestat suport tècnic a diferents òrgans del Departament d'Igualtat i Feminismes, de l'Institut Català de les Dones i d'altres departaments de la Generalitat, mitjançant l'elaboració de dades, informes i assessorament metodològic, reforçant així el seu paper com a organisme clau en la promoció de la transversalitat de gènere a les polítiques públiques.

6. Transversalitat de gènere als departaments

6.1 On són les dones?

Pel que fa a la distribució de dones i homes en els diferents departaments, al gràfic 1 es pot observar que la majoria de departaments presenten una plantilla altament feminitzada i no paritària.⁹ Hi ha un departament, el Departament de Territori que mostra una distribució paritària, amb un 52,1% de dones i un 47,9% d'homes.

Gràfic 8. Percentatge de dones respecte del total de personal del departament. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Segons l'Índex de paritat de Clara¹⁰ tretze departaments tenen una representació superior al 60% de dones, classificant-se com a espais feminitzats. El Departament de Territori presenta una paritat òptima, mentre que el Departament d'Interior constitueix un espai masculinitzat amb una presència inferior al 40% de dones.

⁹ 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".

¹⁰ L'índex de paritat de Clara és un indicador dissenyat per Liqueur 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. Diagnosi 1: Espai masculinitzat (quan la proporció de dones és inferior al 40%); diagnosi 2: Paritat precària (quan la proporció de dones se situa entre el 40 i el 49%); diagnosi 3: Paritat fràgil (quan la proporció de dones és d'un 50%); diagnosi 4: Paritat òptima (quan la proporció de dones se situa entre el 51 i el 60%) i diagnosi 5: Espai feminitzat (quan la proporció de dones supera el 60%).

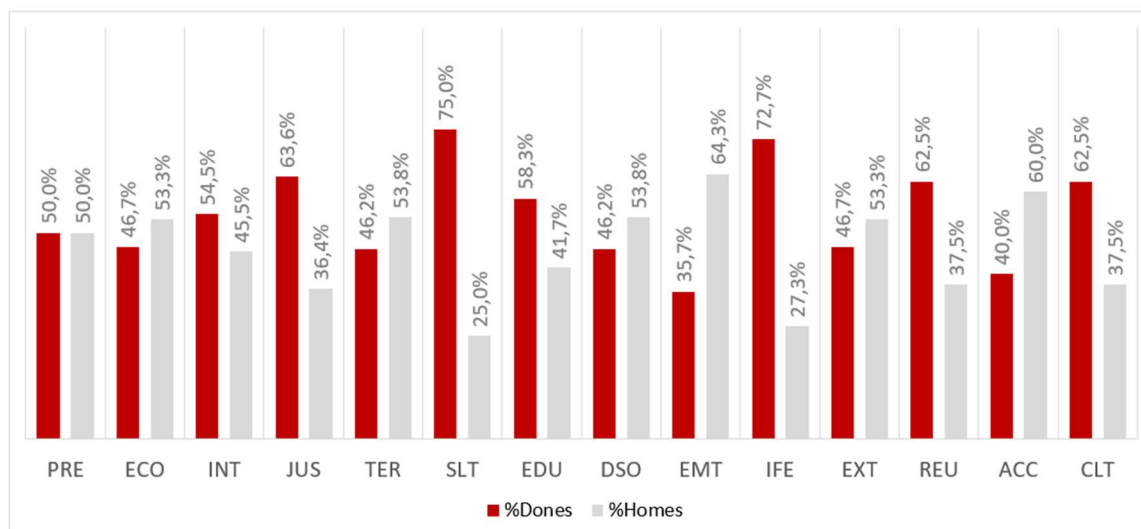
Taula 4. Anàlisi de la representativitat per departament. Any 2023

Departament	% Dones	% Homes	Llei 17/2015	Índex de paritat de Clara
PRE	66,2%	33,8%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ECO	60,7%	39,3%	No paritari	Espai feminitzat +60%
INT	25,5%	74,5%	No paritari	Espai masculinitzat -40% dones
JUS	65,1%	34,9%	No paritari	Espai feminitzat +60%
TER	52,1%	47,9%	Paritari	Paritat òptima 51-60%
SLT	70,2%	29,8%	No paritari	Espai feminitzat +60%
EDU	74,3%	25,7%	No paritari	Espai feminitzat +60%
DSO	76,5%	23,5%	No paritari	Espai feminitzat +60%
EMT	69,0%	31,0%	No paritari	Espai feminitzat +60%
IFE	82,9%	17,1%	No paritari	Espai feminitzat +60%
EXT	71,5%	28,5%	No paritari	Espai feminitzat +60%
REU	77,7%	22,3%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ACC	62,9%	37,1%	No paritari	Espai feminitzat +60%
CLT	66,0%	34,0%	No paritari	Espai feminitzat +60%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

En relació amb la presència de dones entre els alts càrrecs¹¹, el gràfic 2 mostra que un departament es troba masculinitzat; vuit presenten una distribució paritària, i cinc tenen una major presència de dones en aquestes posicions.

Gràfic 9. Percentatge de dones en alts càrrecs per departament. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

¹¹ S'entén 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.

Tot i que la plantilla de l'Administració de la Generalitat és altament feminitzada, aquesta realitat no es reflecteix de manera proporcional en la composició dels alts càrrecs, fet que evidencia l'existència de segregació vertical¹². Entre els vuit departaments amb presència paritària (cap sexe arriba a més del 60% o ocupa menys del 40% dels alts càrrecs), cinc mostren una major presència d'homes en aquestes posicions.

Malgrat això, s'observa un canvi de tendència en els darrers anys. A la taula 2 es pot observar que l'any 2022, cinc departaments estaven fortament masculinitzats, sis presentaven una distribució paritària i tres comptaven amb una major representació de dones en alts càrrecs.

Taula 5. Evolució dels alts càrrecs per sexe per departaments. Anys 2022 i 2023

Departament	2022	2023
PRE	Masculinitzat	Paritàri
ECO	Masculinitzat	Paritàri
INT	Feminitzat	Paritàri
JUS	Feminitzat	Feminitzat
TER	Masculinitzat	Paritàri
SLT	Paritàri	Feminitzat
EDU	Masculinitzat	Paritàri
DSO	Paritàri	Paritàri
EMT	Masculinitzat	Masculinitzat
IFE	Feminitzat	Feminitzat
EXT	Masculinitzat	Paritàri
REU	Paritàri	Feminitzat
ACC	Paritàri	Paritàri
CLT	Paritàri	Feminitzat

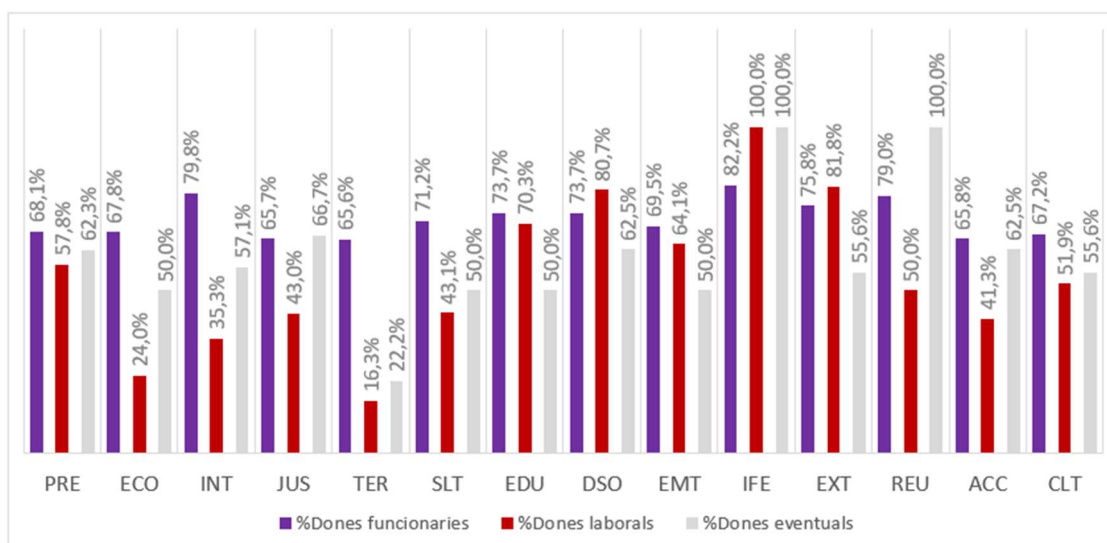
Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Quant al vincle administratiu, el gràfic següent mostra com es distribueixen les dones i 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. Aquesta tendència es manté en el cas de contractes laborals: tres departaments tenen un percentatge per sota del 40% de dones; cinc departaments es troben entre el 40% i el 50%; un departament mostra un percentatge entre el 50 i el 60%, i aconsegueix la paritat òptima, i finalment cinc departaments presenten percentatges superiors al 60%; es conclou que aquesta tipologia contractual està feminitzada.

¹² 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.

Pel que fa a la presència de dones en càrrecs eventuais¹³, els percentatges oscil·len menys, i es defineixen una tendència a ser ocupats majoritàriament per dones (si bé no en la mateixa mesura que el personal funcionari o laboral). Un departament té un percentatge per sota del 40% de dones, aquesta posició està fortament masculinitzada; set departaments presenten una paritat òptima, i finalment, sis departaments presenten percentatges superiors al 60% de dones; mostrant que aquest vincle laboral està fortament feminitzat.

Gràfic 10. Relació de dones per departament i vincle administratiu. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.2 Gestió econòmica, contractes i premis

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix a l'article 10, 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.

¹³ 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 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 destacar que el 2023, s'actualitza des de la Direcció General de Contractació Pública amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones la “Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics” per incorporar les novetats legislatives aprovades per les diferents administracions des de l'entrada en vigor de la Guia l'any 2018.¹⁴

A més, a partir de l'informe d'anàlisi dels indicadors de clàusules socials elaborat per la Direcció General de Contractació Pública l'any 2023, s'ha constatat que un 69,4% de contractes formalitzats durant aquell any incorporaven clàusules socials, de les quals un 65,3% eren mesures d'igualtat de gènere.

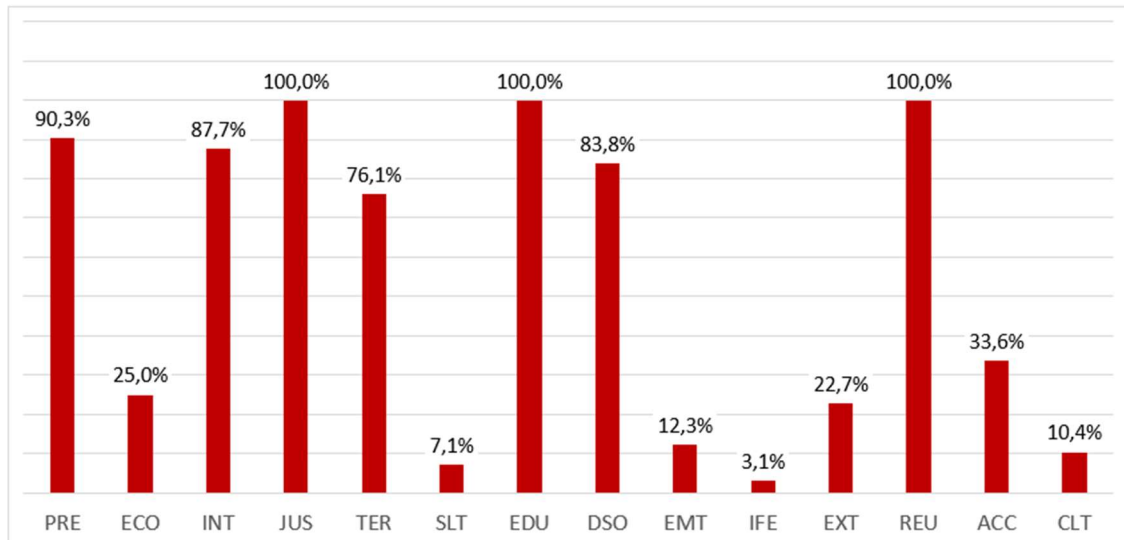
En aquest apartat, es destaca la diversitat en les dades facilitades per cada departament que han comptabilitzat diferents tipologies de contractes. Així mateix, es detecta com a oportunitat de millora treballar en una definició conjunta de clàusules de gènere en contractació, més enllà dels imperatius legals.

Malgrat la heterogeneïtat de les dades, es posa de manifest la varietat en l'ús de clàusules de gènere en els contractes tramitats. Els departaments de Justícia, Drets i Memòria, Educació i Recerca i Universitat han tramitat el 100% dels contractes amb clàusules de gènere, i el Departament de Presidència i d'Interior, el 90,3% i el 87,7% respectivament. Per contra, els departaments d'Empresa i Treball, Cultura, Salut i

¹⁴ Consulta la [Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics](#).

Igualtat i Feminismes són els que han tramitat menys contractes amb clàusules de gènere 12,3%, 10,4%, 7,1% i 3,1%, respectivament.

Gràfic 11. Contractes tramitats amb clàusules de gènere per departament. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Pel que fa a la convocatòria de subvencions, l'article 11 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que *“les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.”*

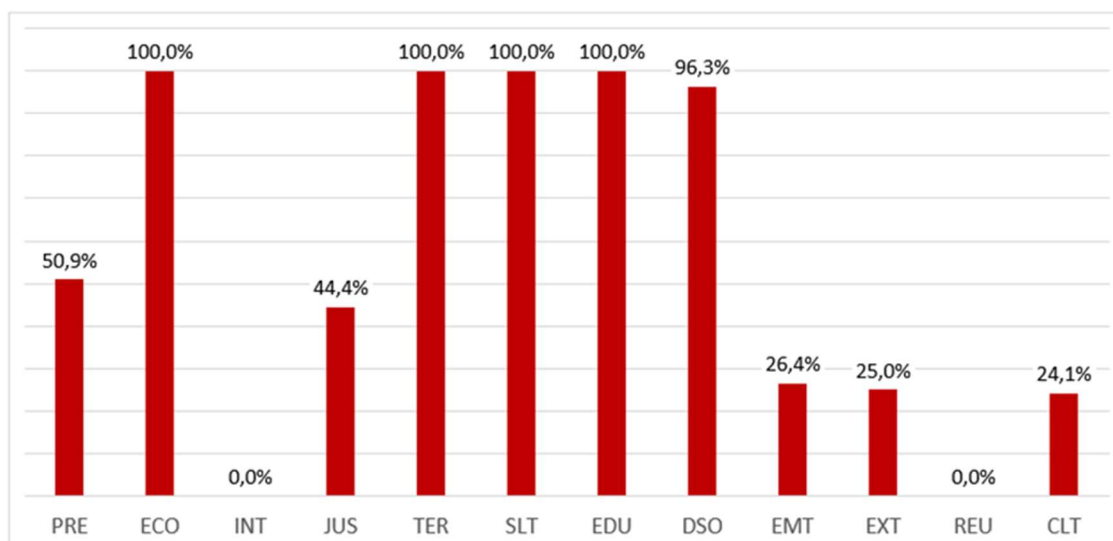
Les dades disponibles mostren que, en general, les subvencions inclouen clàusules de gènere. En aquest cas, el 70% de les subvencions de les quals es disposa de dades per l'any 2023 es van tramitar amb clàusules de gènere.

Destaca que els departaments d'Economia i Hisenda, Territori, Salut, Educació han incorporat clàusules de gènere al 100% de les seves subvencions, mentre que el Departament de Drets Socials n'ha incorporat al 96,3%. Els departaments de Presidència, Justícia, Drets i Memòria, Empresa i Treball, Exteriors i Unió Europea i Cultura, n'han incorporat en el 50,9%, el 44,4%, el 26,4%, el 25,05%, el 25% i el 24,1% de les subvencions, respectivament. Els departaments d'Interior i Recerca i Universitats no han incorporat cap clàusula de gènere a les seves subvencions.

Gràfic 12. Convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere per departament. Any 2023¹⁵¹⁶

¹⁵ 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.

¹⁶ Dades no disponibles dels departaments de Igualtat i Feminismes i Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural.



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Pel que fa als premis i distincions, la realitat dels departaments també és diversa, tot i que en conjunt hi ha una important majoria d'homes entre les persones premiades. La taula 3 mostra que cinc departaments presenten un repartiment paritari, tres són feminitzats i dos fortament masculinitzats.

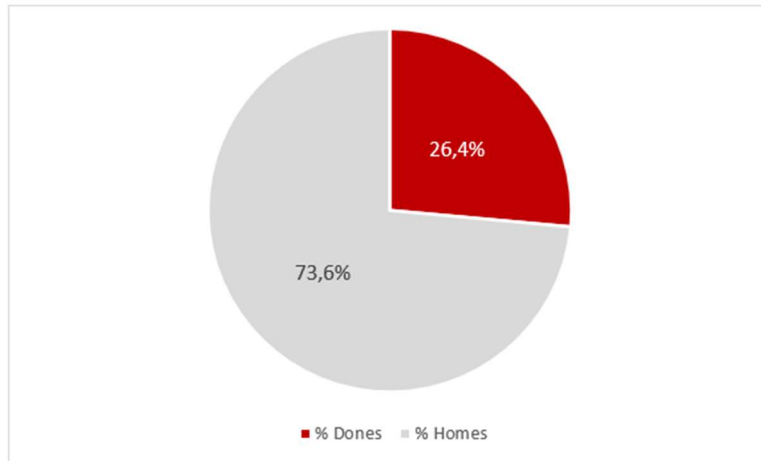
Taula 6. Relació de premis i distincions atorgades pels departaments per sexe i gènere. Any 2023

	Distribució per sexe		Distribució per gènere		
	Dones	Homes	Dones	Homes	No binari
PRE	4	7	4	7	0
ECO	2	1	2	1	0
INT	865	4012	865	4012	0
JUS	13	10	13	10	0
TER	0	0	0	0	0
SLT	0	0	0	0	0
EDU	30	34	30	34	0
DSO	556	113	556	113	1
EMT	29	15	29	15	0
IFE	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0
EXT	6	4	6	4	0
REU	0	0	0	0	0
ACC	1	1	1	1	0
CLT	6	9	6	9	0

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

En el total dels premis s'observa que el 73,5% s'han atorgat a homes mentre, el 26,4% s'han atorgat a dones i el 0,02% a persones no binàries. Destaca que el Departament d'Interior és el que ha atorgat més premis i distincions, 865 a dones i 4.012 a homes.

Gràfic 13. Representativitat en l'atorgament de premis i distincions dels departaments per sexe. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.3 Estudis i tractament de les dades

L'article 56 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que "Les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme."

La majoria de departaments treballen amb dades desagregades per sexe. Només en el cas dels departaments de Presidència, Economia i Hisenda, Interior, Acció Exterior i Unió Europea, i Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, afirmen que treballen parcialment amb dades desagregades.

Taula 7. Tractament de dades desagregades per sexe per departament. Any 2023

Departament	Dades desagregades per sexe (Sí / No / Parcialment)
Departament de la Presidència	Parcialment
Departament d'Economia i Hisenda	Parcialment
Departament d'Interior	Parcialment
Departament de Justícia, Drets i Memòria	Sí
Departament de Territori	Sí
Departament de Salut	Sí
Departament d'Educació	Sí
Departament de Drets Socials	Sí
Departament d'Empresa i Treball	Sí
Departament d'Igualtat i Feminismes	n.d.
Departament d'Acció Exterior i Unió Europea	Parcialment
Departament de Recerca i Universitats	Sí
Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural	Parcialment
Departament de Cultura	Sí

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

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 2023, destaca que us 86% dels estudis publicats incorporaven la variable sexe. En el cas dels departaments d'Economia i Hisenda, Empresa i Treball, Acció Exterior i Unió Europea i Recerca i Universitats, la variable s'incorpora al 100% dels estudis publicats. Els departaments de Presidència, Salut i Territori, en un 87%, 86% i 50%, respectivament.

Taula 8. Percentatge d'estudis registrats al REO que incorporen la variable sexe per departament. Any 2023

Departament	Inclou la variable sexe	No inclou la variable sexe
PRE	87%	13%
ECO	100%	0%
INT	0%	100%
JUS	n.d.	n.d.
TER	50%	50%
SLT	86%	14%
EDU	n.d.	n.d.
DSO	n.d.	n.d.
EMT	100%	0%
IFE	n.d.	n.d.
EXT	100%	0%
REU	100%	0%
ACC	n.d.	n.d.
CLT	n.d.	n.d.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Pel que fa a les dades desagregades per identitat de gènere, només tres departaments hi treballen de manera sistemàtica i vuit ho fan parcialment. Els departaments d'Economia i Hisenda i de Cultura no treballen amb les dades desagregades per gènere.

Taula 9. Tractament de dades desagregades per identitat de gènere. Any 2023

Departament	Dades desagregades per gènere (Sí / No / Parcialment)
Departament de la Presidència	Parcialment
Departament d'Economia i Hisenda	No
Departament d'Interior	Parcialment
Departament de Justícia, Drets i Memòria	Parcialment
Departament de Territori	Sí
Departament de Salut	Parcialment
Departament d'Educació	Parcialment
Departament de Drets Socials	Sí
Departament d'Empresa i Treball	Sí
Departament d'Igualtat i Feminismes	n.d.
Departament d'Acció Exterior i Unió Europea	Parcialment
Departament de Recerca i Universitats	Parcialment
Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural	Parcialment
Departament de Cultura	No

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Segons les dades disponibles del REO, tots els estudis publicats dels departaments d'Acció Exterior i Unió Europea i d'Empresa i Treball, incorporen la variable gènere. Mentre que en el cas dels departaments de Presidència i de Recerca i Universitats representen un 53% i un 50%, respectivament.

Taula 10. Percentatge d'estudis registrats al REO amb la variable gènere per departament. Any 2023

Departament	Inclou la variable gènere	No inclou la variable gènere
PRE	53%	47%
ECO	0%	100%
INT	0%	100%
JUS	n.d.	n.d.
TER	50%	50%
SLT	0%	100%
EDU	n.d.	n.d.
DSO	n.d.	n.d.
EMT	100%	0%
IFE	n.d.	n.d.
EXT	100%	0%
REU	0%	100%
ACC	n.d.	n.d.
CLT	n.d.	n.d.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

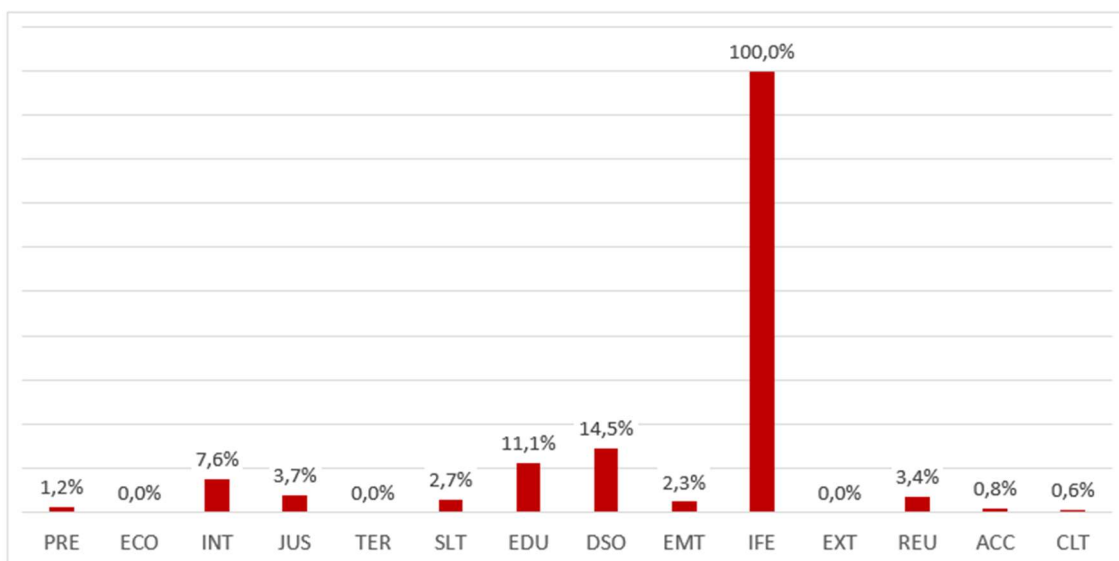
6.4 Formació

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix a l'article 8 que els departaments de la Generalitat de Catalunya són els responsables

de “*garantir la formació del personal dels departaments en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes*”.

Com és previsible, el Departament d'Igualtat i Feminismes és el que ha fet més formacions relacionades amb el gènere, el 100% de les seves formacions. A banda d'aquest cas, els departaments amb més formacions en aquest àmbit són Drets Socials, Educació i Interior, amb un 14,5%, un 11,1% i un 7,6%, respectivament. Els departaments de Territori i Exteriors i Unió Europea no han fet cap activitat formativa sobre gènere, igualtat i feminismes.

Gràfic 14. Percentatge d'activitats formatives relacionades amb el gènere, igualtat i feminismes per departament. Any 2023¹⁷

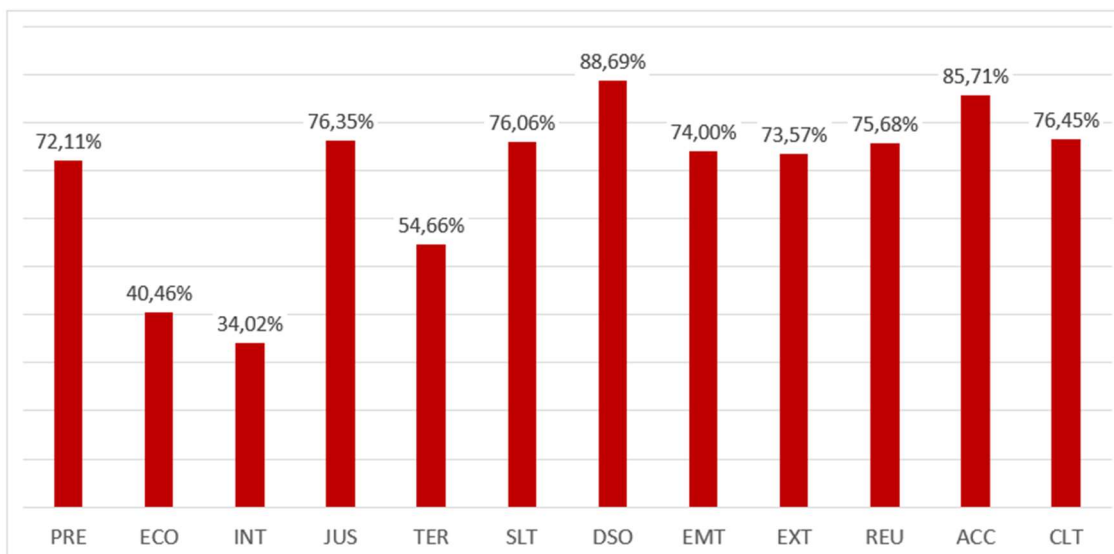


Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

La participació de dones a les activitats formatives ha estat molt elevada, i supera el 50% en deu departaments. Destaca la participació de més del 80% en els departaments de Drets Socials i Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural. Per contra, aquells departaments on han participat menys han estat els d'Economia i Hisenda i Interior, amb una participació del 40,46% i del 34,02%, respectivament.

¹⁷ El Departament d'Economia i Hisenda no ha realitzat formacions al 2023.

Gràfic 15. Percentatge de dones inscrites a activitats formatives per departament. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Taula 11. Distribució per sexe i gènere de persones inscrites a activitats formatives per departament. Any 2023¹⁸

Departament	Per sexe		Per gènere		
	Dones inscrites	Homes inscrits	Dones inscrites	Homes inscrits	Persones no binàries inscrites
PRE	923	357	923	357	0
ECO	1062	1563	1062	1563	0
INT	66	128	66	128	0
JUS	5187	1607	5187	1607	16
TER	1179	978	1179	978	0
SLT	3809	1199	3809	1199	0
EDU	nd	nd	nd	nd	0
DSO	5678	724	5678	724	0
EMT	4051	1423	4051	1423	0
IFE	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EXT	373	134	373	134	0
REU	140	45	140	45	0
ACC	24	4	24	4	0
CLT	2143	660	2143	660	0

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

¹⁸ Les dades del Departament d'Interior fan referència a persones participants.

6.5 Comunicació i imatge

6.5.1 Comunicació externa

S'han realitzat, aproximadament, 717 notes de premsa sobre igualtat de gènere des dels diversos departaments, això suposa un increment del 82,91% respecte la informació disponible a l'Informe de Transversalitat de Gènere de l'any anterior.

Pel que fa a les publicacions a les xarxes socials sobre igualtat de gènere, se n'han publicat un total de 1.386. Destaca la tasca del Departament de Justícia, Drets i Memòria, amb 314 publicacions, seguit del Departament d'Interior, amb 293 publicacions, i del Departament d'Empresa i Treball, amb 184 publicacions.

Els departaments que han publicat més notícies relacionades amb la igualtat de gènere són el Departament de Drets Socials, amb 101 notícies seguit del Departament de Recerca i Universitats, amb 57 notícies.

Taula 12. Relació de notes de premsa, publicacions a les xarxes socials i notícies sobre igualtat de gènere per departament. Any 2023

Departament	NdP sobre igualtat de gènere publicades al web	%	Publicacions a les XXSS sobre igualtat de gènere	%	Notícies publicades al web sobre la igualtat de gènere	%
PRE	218	4,16%	84	27,18%	12	4,12%
ECO	7	7,07%	18	1,40%	7	7,07%
INT	30	24,59%	293	13,56%	30	24,59%
JUS	24	13,79%	314	15,52%	24	13,79%
TER	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1	100,00%
SLT	15	5,05%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EDU	82	51,90%	39	5,83%	17	10,00%
DSO	71	24,57%	257	16,09%	101	22,00%
EMT	22	5,71%	184	9,01%	8	14,55%
IFE	151	97,42%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EXT	0	0,00%	13	0,85%	22	11,28%
REU	36	20,22%	n.d.	n.d.	57	14,36%
ACC	37	6,95%	12	3,04%	40	6,40%
CLT	24	6,96%	172	4,78%	n.d.	n.d.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.5.2 Comunicació interna

Tenint en compte les dades disponibles, hi ha hagut 154 avisos publicats a la intranet relacionats amb polítiques d'igualtat a tots els departaments. Això suposa un increment del 36,28 % respecte a les dades disponibles el 2022. Destaca el Departament d'Empresa i Treball, amb 36 avisos, seguit del Departament de Justícia, Drets i Memòria amb 26 avisos publicats.

Hi ha hagut 9.125 visites a l'espai de polítiques d'igualtat de gènere de la intranet. L'interès s'ha concentrat en les intranets dels departaments d'Educació, Justícia, Drets i Memòria i Recerca i Universitats. També cal destacar les visites a l'apartat web del Departament de Drets Socials, que tot i ser només 71 representen el 14,17% del total de les visites a la intranet.

Taula 13. 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 2023¹⁹

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	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ECO	20	3,74%	55	0,10%
INT	13	2,53%	n.d.	n.d.
JUS	26	4,64%	1.394	0,03%
TER	14	3,25%	451	0,03%
SLT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EDU	13	10,08%	3.820	0,03%
DSO	8	0,89%	71	14,17%
EMT	36	19,35%	102	0,04%
IFE	9	2,36%	240	0,12%
EXT	5	2,26%	700	0,31%
REU	4	0,03%	1.298	0,41%
ACC	6	2,17%	830	0,03%
CLT	0	0,00%	164	0,02%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.6 Participació institucional

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en l'article 5 que són competències de l'Administració de la Generalitat *"donar suport als grups i entitats que treballen pel foment de la igualtat de dones i homes, i garantir-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere."* A l'article 18 s'estableix que *"les polítiques i les actuacions dels poders públics han de fer visibles i reconèixer els grups i entitats de defensa dels drets de les dones, donar-los suport i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques"*.

Sis departaments col·laboren amb grups, entitat o col·lectius feministes. Aquesta col·laboració s'articula a través de grups de treball on participen col·lectius o Consells Nacionals que representen a entitats. Els departaments d'Educació i Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, participen en grups amb el Consell Nacional de les Dones

¹⁹ En el cas del Departament de Justícia, Drets i Memòria només consten les dades de les visites totals a la intranet i de les visites a l'apartat de polítiques d'igualtat de juliol a desembre de 2023.

i el Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim, respectivament. Els departaments de Justícia, Drets i Memòria, Salut i Drets Socials col·laboren amb diverses entitats especialitzades que promouen la igualtat de gènere. Altres departaments com el d'Acció Exterior i Unió Europea financen activitats on participen diversos col·lectius i entitats.

Taula 14. Participació i col·laboració amb grups, entitats i/o col·lectius feministes, de defensa dels drets de les dones i/o la igualtat de gènere per departament. Any 2023

Departament	Col·laboració amb grups, entitats i/o col·lectius
Departament de la Presidència	No
Departament d'Economia i Hisenda	No
Departament d'Interior	n.d.
Departament de Justícia, Drets i Memòria	Sí
Departament de Territori	No
Departament de Salut	Sí
Departament d'Educació	Sí
Departament de Drets Socials	Sí
Departament d'Empresa i Treball	n.d.
Departament d'Igualtat i Feminismes	n.d.
Departament d'Acció Exterior i Unió Europea	Sí
Departament de Recerca i Universitats	No
Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural	Sí
Departament de Cultura	No

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.7 Altres indicadors específics dels departaments

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, 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'ofereixen els diferents indicadors que cada Departament ha fet arribar per l'any 2023.

6.7.1 Departament de la Presidència (PRE)

El Departament de la Presidència (PRE) fa arribar dades sobre la participació de les dones en processos participatius i en l'exercici del dret d'accés a la informació pública.

Taula 15. Indicadors de gènere específics departament de la Presidència, 2023

Nom indicador	Valor
Nombre de persones deliberant en processos participatius	58,03%
Nombre de sol·licituds d'accés a la informació pública presentades segons el sexe de la persona sol·licitant	43,55%

Font: Departament de Presidència.

6.7.2 Departament d'Empresa i Treball (EMT)

El Departament d'Empresa i Treball (EMT) fa arribar dades sobre la presència femenina en diferents sectors econòmics i professionals, la seva participació en programes de capacitació professional i inserció laboral i la seva situació respecte el mercat de treball.

Taula 16. Indicadors de gènere específics departament d'Empresa i Treball, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
Percentatge de dones que participen al programa EmprenCat i al programa Primer	42%	Font Àrea d'Emprenedoria i Formació 2023 De les 11.078 persones, 2.353 no indiquen gènere/No binari
Percentatge de dones sobre el total de persones presentades a l'habilitació professional en els àmbits reglamentaris en matèria de Seguretat Industrial	1,46%	Font Subdirecció General de Seguretat Industrial 2023
Percentatge de dones ocupades al sector industrial	31,95%	Font Idescat 2023
Percentatge de dones acreditades amb el carnet d'artesana	48,35%	Font Idescat 2023
Percentatge de dones acreditades com a assessores tecnològiques	47,83%	Font Idescat 2023
Percentatge de dones ocupades al sector del comerç al detall	62,10%	Font Idescat 2023
Subvencions empenedoria digital femenina - Pla DonaTIC: Empreses liderades per dones que reben la subvenció	41	Font Secretaria de Polítiques Digitals. Sol·licituds 2023
Subvencions empenedoria digital femenina - Pla DonaTIC: Empreses liderades per dones ateses pel servei	110	Font Secretaria de Polítiques Digitals. Sol·licituds 2023
Candidatures presentades als premis DonaTIC per dones (ateses pel servei)	67	Font Secretaria de Polítiques Digitals. Guanyadores 2023
Candidatures presentades als premis DonaTIC per dones (guanyadores)	11	Font Secretaria de Polítiques Digitals. Guanyadores 2023

Percentatge de dones especialistes en TIC a Catalunya	22,60%	Idescat a partir de l'Enquesta sobre l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació i del comerç electrònic a les empreses de l'INE. (Personal d'empreses de 10 ocupats o més. Per nombre d'ocupats i tipus de personal especialista en TIC)
Percentatge dones certificades en ACTIC	64,37%	Font Secretaria de Polítiques Digitals. ACTIC 2023
Import destinat a subvencions d'emprenedoria digital femenina	1.000.000	Font Secretaria de Polítiques Digitals 2023
Nombre de dones ateses pel servei de capacitació i d'inclusió	110	Font Secretaria de Polítiques Digitals 2023
Percentatge de dones alumnes a la segona edició del Cicle Formatiu de Negociació Col·lectiva	55,00%	Font Consell de Relacions Laborals
Percentatge de delegades a Catalunya	40,94%	Font Registre de delegats i delegades de prevenció
Percentatge d'accidents en dones en jornada de treball amb baixa no mortals	30,82%	Font Registre de delegats i delegades de prevenció
Percentatge d'accidents en dones en jornada de treball mortals	7,50%	Font Registre de delegats i delegades de prevenció
Percentatge de dones amb malalties professionals amb baixa declarades a Catalunya	52,78%	Font CEPROSS -Seguretat Social
Percentatge de dones aturades registrades discapacitades	56,51%	Font Observatori de Treball i Model Productiu (OTMP)
Percentatge de dones amb contractes de treball temporals convertits en indefinits com a conseqüència de l'actuació inspectora	46,70%	Font Direcció General de la Inspecció de Treball (DGIT)
Percentatge de dones en Centres Especials de Treball (CET) - Foment per la integració laboral de persones amb discapacitat	37,88%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones en CET-Programa d'acompanyament i de suport per part dels Equips Multidisciplinaris a les persones amb discapacitat en centres especials de treball	33,47%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones en CET- Programa de suport per a persones amb discapacitat afectades per Envel·liment Prematur	38,57%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones en Serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció (SIOAS)	48,03%	Font Informació execució de la convocatòria (GIA) (*)
Percentatge de dones en Mesures Actives d'Inserció (MAIS)-Programa d'Inserció per a persones destinatàries de la Renda Garantida de Ciutadania (RGC)	59,01%	Font Informació justificativa (GIA) de la convocatòria

Percentatge de dones amb ajuts de les Empreses d'Inserció (L1 i L2)	48,62%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones amb ajuts a la Contractació a l'Empresa Ordinària	27,33%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones participants al Programa Consolida't '21-22	61,82%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones participants al Programa Tu+1	39,38%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones participants al Programa Ocupació + Transformació	41,45%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones participants en els programes de formació professional per a persones treballadores ocupades	60,00%	Font Base de dades CONFORCAT (Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya)
Percentatge de dones aturades registrades	58,01%	Font Atur Registrat. Registre demandants SOC
Percentatge de dones demandants d'ocupació no ocupades (DONO)	57,86%	Font Registre demandants SOC
Percentatge de dones demandants d'ocupació	56,03%	Font <i>Plan anual de política de Empleo</i>
Percentatge de dones - Perfil del treball autònom	36,71%	Font Observatori de Treball i Model Productiu (OTMP)
Percentatge de dones participants a Xarxa d'Ateneus	58,11%	Font Període 2022-2023. Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones inserides mitjançant la Xarxa d'Ateneus	60,12%	Font Període 2022-2023. Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones participants a Projectes Transversals	61,86%	Font Informació en la sol·licitud de la convocatòria
Percentatge de dones en llocs de treball mantinguts a Projectes Singlars	65,94%	Font Informació en la sol·licitud de la convocatòria
Percentatge de dones en llocs de treball creats a Projectes Singlars	53,75%	Font Informació en la sol·licitud de la convocatòria
Percentatge de dones participants Comunalitats	66,59%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones inserides mitjançant Comunalitats	62,60%	Font Informació justificativa de la convocatòria
Percentatge de dones sòcies treballadores incorporades	65,52%	Font Informació en la sol·licitud de la convocatòria
Percentatge de dones participants al programa Acompanya	69,23%	Font Informació execució de la convocatòria
Percentatge de dones participants al programa Diversitat i Empresa	42,59%	Font L'any 2023 no es va convocar el Programa Diversitat i Empresa. Les dades de 2022 corresponen al període 2022-2023 en què es va executar el programa.

Font: Departament d'Empresa i Treball.

6.7.3 Departament d'Economia i Hisenda (ECO)

El Departament d'Economia i Hisenda fa arribar dades relatives al percentatge de memòries de programes que inclouen l'impacte de gènere.

Taula 17. Indicadors de gènere específics departament d'Economia i Hisenda, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
% de memòries de programes que inclouen l'impacte de gènere	84%	Dades del pressupost 2023

Font: Departament Economia i Hisenda.

6.7.4 Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (EXT)

El Departament d'Acció Exterior i Unió Europea fa arribar dades desagregades per sexe/gènere sobre les sol·licituds d'accés a la informació pública gestionades per la Unitat d'Informació, les persones beneficiàries de les beques Canigó i el nombre de catalans i catalanes inscrits al Registre de catalans a l'exterior.

Taula 18. Indicadors de gènere específics d'Acció Exterior i Unió Europea, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
Sol·licituds d'accés a la informació pública gestionades per la Unitat d'Informació	15	5 dones i 10 homes
Persones beneficiàries dels programes de beques en matèria d'acció exterior (beques Canigó)	14	7 dones i 4 homes
Catalans i catalanes inscrits al Registre de catalans a l'exterior	10.017	5.099 dones i 4.920 homes. Ningú s'ha identificat com a no binari.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.7.5 Departament d'Educació

El Departament d'Educació ens fa arribar dades desagregades per sexe/gènere sobre l'abandonament prematur dels estudis i les categories professionals del personal docent dels centres educatius de Catalunya.

Taula 19. Indicadors de gènere específics d'Educació, 2023

Nom indicador	Valor	Valor	Observacions
	D	H	

Abandonament prematur dels estudis (18-24 anys), Catalunya	12%	15,80%	Indicador europeu. Any 2023. Respecte a la UE a Catalunya s'abandona prematurament els estudis, i més encara a Espanya. Respecte a anualitats anteriors, les dones tendeixen a abandonar més els estudis des de 2021. Des de l'inici del recompte de l'indicador, les dones han abandonat més prematurament els estudis que els homes.
Mestres d'educació infantil i primària	32.169	5.289	Base de dades del personal del Departament d'Educació. Desembre 2023. Signifiquen el 85,9 % de dones i el 14,1% d'homes. El Departament d'Educació és un departament feminitzat i les etapes d'educació infantil i primària encara més.
Professorat d'ensenyament secundari, d'escoles oficials d'idiomes i d'arts plàstiques i disseny	24.100	13.737	Base de dades del personal del Departament d'Educació. Desembre 2023. Signifiquen el 63,7 % de dones i el 36,3 % d'homes. En estudis d'ensenyament secundari i post obligatori estan feminitzats però hi tenen cert pes els homes.
Direcció del centre	1.845	687	Base de dades del personal del Departament d'Educació. Desembre 2023. Les dones signifiquen el 72,9% i els homes el 27,1%. Hi ha moltes dones directores si bé no arriben, per poc, al 74,29% de la representació femenina del Departament d'Educació.
Equip directiu del centre	4.472	1.481	Base de dades del personal del Departament d'Educació. Desembre 2023. Les dones signifiquen el 75,1% i els homes el 24,9%.

Font: Departament d'Educació.

6.7.6 Departament de Recerca i Universitats (REU)

El departament de Recerca i Universitats (REU) fa arribar dades sobre la situació laborals de les dones amb titulació universitària.

Taula 20. Indicadors de gènere específics del departament de Recerca i Universitats, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
Situació laboral de les dones amb titulació universitària	90,47% dones ocupades 3,70% inactives 5,83% aturades	Dades 2023

Font: Departament de Recerca i Universitats .

6.7.7 Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural (ACC)

El Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural fa arribar dades sobre la presència i participació de les dones en les taules sectorials, les cooperatives agràries, les confraries de pescadors i en els càrrecs associats a la gestió dels parcs naturals.

Taula 21. Indicadors de gènere específics Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, 2023

	Nom indicador	Valor	Observacions
Participació en taules sectorials:			
	Nombre de dones i percentatge sobre el total	322/49,7%	
	Nombre de dones de l'administració pública i percentatge sobre el total	227/70,4%	
	Nombre de dones dels sectors i percentatge sobre el total	95/29,5%	
Cooperatives agràries			
	% de dones associades a les cooperatives agràries	23,25%	
	% de dones membres de consells rectors de les cooperatives agràries	5,58%	
	% de dones presidentes de cooperatives agràries	3,63%	
Confraries de pescadors			
	% de dones membres de confraries de pescadors	8,62%	
	% de dones a les juntes generals	3,29%	
	% de dones a capítols	4,72%	
Parcs naturals			
	% de càrrecs dona en direcció de Parcs	13,33%	2 dones d'un total de 15 persones que dirigeixen Parcs o Espais Naturals de Protecció Especial

Font: Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural.

6.7.8 Departament d'Interior (INT)

El Departament d'Interior fa arribar dades amb perspectiva de gènere sobre els cossos i forces de seguretat de l'administració de la Generalitat, les persones ateses pel servei INVICTES del Servei Català de Trànsit (SCT) i sinistralitat a les carreteres. A

més, ens fa arribar dades desagregades per sexe/gènere relatives a l'alumnat i professorat de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

Taula 22. Indicadors de gènere específics Departament d'Interior, 2023

Nom indicador	Valor
Índex feminització del Cos dels Mossos d' Esquadra (CME)	23,00%
Índex feminització Cos Bombers	3,00%
Índex feminització del Cos d'Agents Rurals (CAR)	14,60%
Percentatge de dones presentades convocatòries d'accés Cos de Mossos d'Esquadra	36,32%
Percentatge de dones presentades convocatòria d'accés Cos de Bombers	19,75%
Percentatge de dones presentades convocatòria d'accés Cos d'Agents Rurals (CAR)	36%
Persones ateses al servei INVICTES del Servei Català de Trànsit	Dones:21 Homes: 51 Total: 72
Persones mortes a les carreteres de Catalunya	Dones: 30 Homes: 122 Total: 152

Font Departament d'Interior.

Taula 23. Indicadors de gènere específics Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
Professorat del Curs de Formació Bàsica per a policies (desagregat per gènere)	Dona:310 (34,10%) Home: 599 (65,90%) No-binari: 0 Total: 909	* presentem les dades per gènere enlloc de sexe.
Alumnat Curs de Formació Bàsica Policies (desagregat per gènere)	Dones:493 (35,29%) Homes: 904 (64,71%) No-binari: 0 Total: 1397	* presentem les dades per gènere enlloc de sexe. *Percentatges dones per cos: CME: 39,79% dones Policies Locals: 28% dones

Professorat del Curs de Formació Bàsica per a bombers (desagregat per gènere)	Dones:48 (10%) Homes: 432 (90%) No-binari: 0 Total: 480	
Alumnat del Curs de Formació Bàsica per a bombers (desagregat per gènere)	Dones:11 (4,4%) Homes: 239 (95,6%) No-binari: 0 Total: 250	
Professorat del Curs de Formació Bàsica per a Agents Rurals (desagregat per gènere)	Dones: 36 (27,9%) Homes: 92 (71,3%) No-binari: 1 (0,8%) Total: 129	
Alumnat Curs de Formació Bàsica per a Agents Rurals (desagregat per gènere)	Dones:46 (37,1%) Homes: 78 (62,9%) No-binari: 0 Total: 124	
Nombre totals d'alumnes a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (desagregat per gènere)	Dones:3619 (15,73%) Homes: 19373 (84,24%) No-binari: 5 (0,03%) Total: 22997	*5 persones no binàries: 3 a Agents Rurals 1 a Protecció Civil 1 a EPC

Font: Departament d'Interior .

6.7.9 Departament de Territori (TER)

El Departament de Territori ens fa arribar dades sobre el Pla Estratègic de Mobilitat i Gènere i sobre la situació laboral de les dones a l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC).

Taula 24. Indicadors de gènere específics Departament de Territori, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions	Unitat responsable del Departament de Territori
Grau d'execució del programa d'actuacions del Pla Estratègic de Mobilitat i Gènere	100%	El programa d'actuacions abasta els anys 2023, 2024 i 2025; El valor de l'indicador representa l'assoliment de les actuacions programades pel 2023	Subdirecció General de Transport Públic per Carretera i Mobilitat

Font: Departament de Territori.

Taula 25. Indicadors de gènere específics Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
Percentatge de dones a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya	32,50%	
Percentatge de dones al col·lectiu de lideratge de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya	27,10%	
Percentatge de dones al Consell d'Administració de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya	38%	
Percentatge de dones al Comitè de Direcció de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya	36%	
Bretxa Preu/Hora	4,23%	Bretxa a 31/12/2023

Font: Departament de Territori.

6.7.10 Departament de Salut (SLT)

El Departament de Salut ens fa arribar un conjunt ampli de dades desagregades per sexe/gènere contingudes a l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA) de 2023.

Taula 25. Indicadors de gènere específics Departament de Salut, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
En relació a l'estat de salut de la població major de 15 anys		
Diferència percentual en la valoració positiva de la pròpia salut de les dones en relació als homes	9,6	Els homes valoren positivament la seva salut en un percentatge superior (83,4%) a les dones (73,8%).
Diferència percentual de prevalença del malestar emocional de les dones en relació als homes	-9,5	Gairebé una de cada tres dones (26,7%) i gairebé un de cada cinc homes (17,2%) té malestar emocional.
Diferència percentual de prevalença d'excés de pes de les dones en relació als homes	12,9	Els homes tenen el percentatge superior (58,5%) a les dones (45,6%).
Diferència percentual de prevalença de depressió moderada o greu de les dones en relació als homes	-5,9	És superior entre les dones (12,1%) que entre els homes (6,2%).
Diferència percentual de bona qualitat de vida relacionada amb la salut de les dones en relació als homes	0	No s'observen diferències entre homes i dones
Diferència percentual de prevalença de dolor de les dones en relació als homes	-11,9	El percentatge de dolor és superior en les dones (34,8%) que en els homes (22,9%).

Diferència percentual de prevalença limitació a causa d'un problema de salut de les dones en relació als homes	-6,4	Aquest percentatge és superior en les dones (20,8%) que en els homes (14,4%).
Diferència percentual de manca d'autonomia de les dones en relació als homes	-5,6	La manca d'autonomia personal és superior entre les dones (11,3%) que entre els homes (5,7%).
Diferència de la taxa crua de temptatives de suïcidi per 100.000 habitants de les dones en relació als homes	-35,48	Les dones intenten suïcidar-se més que els homes. La taxa crua de temptatives de suïcidi per 100.000 habitants és superior en les dones (69,13) que en els homes (33,65). La taxa contemplant homes i dones conjuntament és de 51,71. Font: Codi Risc Suïcidi.
Diferència de la taxa estandarditzada de suïcidis per cada 100.000 habitants de les dones en relació als homes	8	Els homes se suïciden més que les dones. La taxa estandarditzada de suïcidis per cada 100.000 habitants en els homes és de 13,1 i en les dones de 5,1. En el conjunt poblacional del 9,1. Font: Elaboració pròpia en base al nombre provisional reportat per l'Institut Nacional d'Estadística.
En relació a comportaments relacions amb la salut de la població major de 15 anys		
Diferència percentual de consum de tabac de les dones en relació als homes	5,7	El percentatge és superior en homes (25,5%) que en dones (19,8%).
Diferència percentual de consum de risc d'alcohol de les dones en relació als homes	4,6	Els homes tenen el percentatge de consum de risc d'alcohol (7,7%) superior al de les dones (3,1%).
Diferència de percentatge de persones que dormen entre sis i vuit hores de les dones en relació als homes	0	No s'observen diferències entre homes i dones.
Diferència d'hores d'activitat física saludable de les dones en relació als homes	4,7	Aquest percentatge és superior en els homes (86,3%) que en les dones (81,6%).
Diferència percentual del seguiment d'una dieta mediterrània de les dones en relació als homes	-8,3	Aquesta dieta és seguida pel 60,4% de les dones i el 52,1% dels homes.
Percentatge de dones de 50 a 69 anys que es fan una mamografia periòdicament	92%	No hi ha diferències entre classe social, estudis o territori.
Percentatge de dones de 25 a 64 anys que es fa una citologia vaginal periòdicament	71,90%	El 81,6% de les dones de classe social més afavorida es fa una citologia vaginal periòdica. Aquest percentatge disminueix fins al 65,0% en les dones de classe social menys afavorida
Prova de sang oculta en femta	0	No s'observen diferències segons el sexe.
Mesura periòdica de la pressió arterial	0	No s'observen diferències segons el sexe.
Mesura periòdica del nivell de colesterol en sang	-8,2	Aquesta pràctica preventiva és més freqüent en les dones (63,1%) que en els homes (54,9%).
En relació a la utilització i satisfacció amb els serveis sanitaris de la població major de 15 anys		

Doble cobertura sanitària	0	No s'observen diferències segons el sexe. És superior en la classe social més afavorida (51,8% classe I) que en la menys afavorida (18,7% classe III).
Diferència percentual de les dones respecte els homes en relació al consum de medicaments amb prescripció mèdica	-11,5	Les dones fan un consum de medicaments (61,5%) més alt que els homes (50,0%).
Diferència percentual de les dones respecte els homes en relació a la visita a professional de la salut	-3,7	Un percentatge més alt de dones (97,9%) ha visitat un/a professional de la salut el darrer any, davant del 94,2% dels homes.
Diferència percentual de les dones respecte els homes en relació a l'hospitalització	-2,5	Un percentatge més alt de dones (8,9%) ha estat hospitalitzat, davant del 6,4% dels homes
Diferència percentual de les dones respecte els homes en relació la visita d'un servei d'urgències	-5,8	Un percentatge més alt de dones (45,3%) ha visitat un servei d'urgències el darrer any, davant del 39,5% dels homes.
Satisfacció amb els serveis sanitaris públics	0	No s'observen diferències segons el sexe

Font: ESCA, Departament de Salut .

6.7.11 Departament de Drets Socials (DSO)

El Departament de Drets Socials (DSO) ens fa arribar dades desagregades per sexe/gènere sobre les persones beneficiàries de diferents prestacions socials i condicionants que generen exclusió social.

Taula 26. Indicadors de gènere específics Departament de Drets Socials, 2023

Nom indicador	Valor	Observacions
Persones beneficiàries de prestacions i serveis del Sistema Català d'Autonomia i Atenció a la Dependència	Any 2023: 200.302 persones, de les que 126.800 són dones (63,7%)	Respecte l'any anterior, les persones beneficiàries han crescut un 6,8% (+12.672 persones), creixement que ha estat una mica més intens entre els homes (7,9% enfront el 6,1% en les dones)
Persones amb conveni especial amb la Seguretat Social com a cuidadores no professionals	Any 2023: 7.270 persones, 6.344 dones i 926 homes	Amb data de 31/12/2023, 7.270 persones estaven donades d'alta a la Seguretat Social amb conveni especial com a cuidadores no professionals, la majoria (87,3%) eren dones
Persones amb reconeixement de discapacitat	Any 2023: 677.540 persones, 349.643 dones i 327.897 homes.	El 51,6% de les persones amb reconeixement legal de discapacitat són dones. Pel que fa a diferents franges d'edat, els homes representen la majoria en les franges de menor edat, en canvi, les dones incrementen la seva presència a mesura que avança l'edat fins arribar a ser el 62% en el grup d'edat de 75 i més anys

Persones i taxa en risc de pobresa o exclusió social	Any 2023: At Risk Of Poverty and/or Exclusion (AROPE) 1.870.100 persones, 1.012.700 dones i 857.400 homes	El 54,2% de les persones en risc de pobresa o exclusió social són dones. La taxa de la població en risc de pobresa o exclusió social és del 24,4%, taxa que és més elevada per les dones (25,9% enfront el 22,8% que presenten els homes). Al 2023 s'ha incrementat la bretxa en la taxa de pobresa entre dones i homes, passant d'1,4 punts percentuals al 2022 a 3,1 punts percentuals al 2023
Població amb privació material i social severa	Any 2023: 674.200 persones amb privació material i social severa, 372.000 dones i 302.200 homes	L'escletxa entre dones i homes en situació de privació material i social severa augmenta fins el 23%, quan l'any anterior era del 10%
Persones beneficiàries de la Renda Garantida de Ciutadania i de complement de pensions, prestacions i altres ajuts estatals	Any 2023: 161.265 persones, de les que 89.685 són dones (55,6%)	167.573 persones beneficiàries, 92.569 dones (55,2%) i 75.003 homes. La taxa de cobertura de la RGC sobre la població amb privació material i social severa és del 24,5%, superior en les dones (25,9%) respecte als homes (23%)
Títols de famílies monoparentals en vigor per sexe de l'ascendent	Any 2023: 66.531 títols, dels quals el 94,5% la persona titular és una dona (62.998)	
Títols de famílies nombroses en vigor de famílies amb 1 ascendent	Any 2023: 20.119 títols, dels quals el 83,5% la persona titular és una dona (16.805)	
Infants atesos pels serveis d'atenció precoç amb finançament públic	Any 2023: 50.291, 17.580 nenes i 32.711 nens	Respecte l'any anterior l'atenció ha crescut un 7%. El total de nenes ateses pel servei representen el 35%
Infants i adolescents atesos pels equips d'atenció a la infància i l'adolescència	Any 2023: 17.758, 7.943 nenes i 9.845 nens	Lleu creixement respecte l'any anterior, 332 infants i adolescents més atesos. El 44,7% dels infants i adolescents atesos són nenes
Taxa emancipació juvenil	Any 2023: 20,7% pel conjunt de la població entre 16 a 29 anys. Aquesta taxa és del 24,3% en el cas de les dones i del 17,4% pels homes	Les dones joves continuen presentant una taxa d'emancipació més elevada que els homes joves, al 2023 els hi separa gairebé 7 punts percentuals
Víctimes de 65 i més anys ateses per la policia per violència domèstica	Any 2023: 1.456 persones, 959 dones i 497 homes. El 65,9% de les víctimes ateses són dones.	Les dades del 2023 representen un increment de l'11% respecte a les del 2022. Tot i que el creixement ha estat superior en els cas dels homes que han estat víctimes, un 16% front el 8,7% en el cas de dones víctimes, les víctimes d'accions negatives patides per les persones de 65 anys i més majoritàriament són dones

Font: Departament de Drets Socials .

6.7.12 Departament de Cultura (CLT)

El Departament de Cultura ens fa arribar dades sobre la situació de les dones en diferents àmbits de la Cultura.

Taula 27. Indicadors de gènere específics departament de Cultura, 2023

Nom indicador	Valor
% de dones a les Beques del Departament	69%
% de dones entre els jugadors de videojocs	17,70%
% de dones entre els assistents a espectacles	37,50%
% de dones entre els lectors de llibres	70,70%
% de dones ocupades al sector de la cultura (mitjana anual)	43,28%

Font: Departament de Cultura .

6.7.13 Departament de Justícia, Drets i Memòria (JUS)

El Departament de Justícia, Drets i Memòria ens fa arribar dades relatives a la situació de les dones en el sistema judicial i penal i sobre les actuacions i activitats relacionades amb la prevenció i l'actuació contra les violències masclistes.

Taula 28. Indicadors de gènere específics Departament de Justícia, Drets i Memòria, 2023

Nom indicador	Valor
% de dones ateses a l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte	91,6%
% de dones en la població atesa de Justícia juvenil	19,0%
% de dones en la població atesa en Execució penal a la comunitat	9,7%
% de dones en la població penitenciària	5,7%
Nre. d'actuacions d'assistència jurídica gratuïta a víctimes de violència masclista	25.409
Nre. d'actuacions de valoració tècnica i forense en violència masclista	10.788
Nre. d'interns en programes de tractament per violència masclista	444
Nre. d'activitats formatives en violència masclista i igualtat de gènere	39
Nre. de recerques i grups de treball en violència masclista i igualtat de gènere	15

Font: Departament de Justícia, Drets i Memòria .

6.8 Estratègies, plans i altres actuacions de millora de l'equitat de gènere implementats pels Departaments

L'any 2023, 12 departaments han implementat 53 plans de millora per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere a les seves polítiques públiques. Això suposa un augment exponencial del total de plans respecte dels 17 de 2022 (un 211% més de plans). Així mateix, els plans presentats manifesten una tipologia molt diferenciada respecte els dels anys 2021 i 2022.

Per aquests anys, els Departaments presentaven plans enfocats principalment cap a la creació de documents estratègics per incorporar la perspectiva de gènere, formar el seu personal i enfortir els equips de gènere (EG) i els grups de treball de transversalitat de gènere (GTTG). Pel 2023, tot i que encara s'han presentat plans amb aquest fi, es detecta un gir cap a la implementació de plans específics per erradicar les violències masclistes (34%) i plans específics per incorporar la perspectiva de gènere en àmbits concrets de les competències de cada Departament (26,4%). Aquestes dades reflecteixen un salt qualitatiu en la incorporació de la perspectiva de gènere per part dels departaments.

Tot i que cada departament ha dissenyat plans específics segons les seves necessitats, es poden agrupar en els següents eixos temàtics:

- **Enfortir l'ocupació i l'emprenedoria femenina:** S'han elaborat plans de millora per reforçar l'ocupació femenina al món laboral en general i en sector estratègics en particular (indústria, turisme, empenedoria digital, TIC, món rural i marítim...). Principalment, s'han elaborat plans, programes i estratègies que implementen una tipologia diversa d'actuacions: serveis d'assessorament per dones emprenedores, programes de contractació amb perspectiva de gènere, activitats de visibilització i reconeixement del talent femení en diversos sectors productius, finançament i ajuts per projectes i iniciatives empresarials liderades per dones, formació per la capacitat de dones en diferents sectors professionals i celebració d'esdeveniments de connexió de les emprenedores catalanes amb emprenedores internacionals.

Els plans **més destacats** per aquesta temàtica són:

- El Portal Dona Empren (EMT).
- El Pla de millora de les dones a la indústria (EMT).
- El Pla de millora del Servei d'Ocupació de Catalunya: Pla Transversal de Gènere de les Polítiques d'Educació 2023-2026 (EMT).
- El Pla Dona TIC (EMT).
- El Programa Retech projecte Tech Fab Lab d'emprenedoria digital femenina a Catalunya (EMT).

- El Programa de dones del Món Rural i Marítim (ACC).
 - L'Estratègia Marítima de Catalunya 2030- Pla 2023-2026 (ACC).
 - L'Estratègia Alimentària de Catalunya (ACC).
 - El Pla Director de l'Horta de Catalunya (ACC).
- **Plans d'Igualtat de gènere pel personal departamental o dels seus organismes adscrits:** diferents organismes adscrits han elaborat plans per garantir la igualtat d'oportunitats efectiva entre els seus treballadors i les seves treballadores i la integració de la transversalitat de la perspectiva de gènere de a la seva organització.

Els plans **més destacats** per aquesta temàtica són:

- El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Agència Catalana de Turisme 2022-2026 (EMT)
 - El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Institut Català i Internacional per la Pau (EXT)
 - El Pla Intern d'Igualtat de Gènere dels treballadors i les treballadores dels centres educatius (EDU)
- **Erradicació de les violències masclistes:** La lluita contra les violències masclistes és un dels eixos prioritaris per la implementació de plans de millora per impulsar la igualtat de gènere per part de 6 Departaments. Dels 53 plans que s'han executat al 2023, 18 s'han centrat en la prevenció, detecció i erradicació de les violències masclistes en diversos àmbits; és a dir, un 34%. Principalment, les actuacions han inclòs el desenvolupament d'estratègies i plans sectorials, l'elaboració de guies i protocols per la prevenció, detecció i erradicació de les violències masclistes, la formació als i les professionals al servei de l'administració (professorat, personal sanitari, personal de l'àmbit jurídic, personal tècnic de l'administració etc.), l'establiment de serveis especialitzats en l'abordatge de les violències masclistes i campanyes de sensibilització.

Els plans **més destacats** per aquesta temàtica són:

- El Pla "Les escoles lliures de violència" (EDU)
- El Programa formatiu de prevenció de la violència masclista (EDU)
- El Protocol-guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (REU)
- Pla Nacional de Prevenció de Violències Masclistes a Salut (SLT)
- Formació en prevenció, detecció i intervenció en casos de violències masclistes per a professionals del sistema català de serveis socials (DSO)
- Protocol d'abordatge de les violències masclistes en l'atenció primària de serveis socials (DSO)

- Desplegament i coordinació de la xarxa de referents de gènere i violències masclistes de les Àrees Bàsiques de Serveis Socials (DSO)
 - Programa de sensibilització, prevenció i detecció de la violència de gènere a Catalunya en els àmbits laboral, social i comunitari (DSO)
 - Servei d'atenció especialitzada a les violències sexuals en nenes i adolescents (DSO)
 - Programa Tabú. Tu tries que t'hi jugues, d'activitats preventives de relacions abusives entre la població jove (DSO)
 - Programa 3 voltes. Assessorament en clau de gènere per al desenvolupament, implantació i avaluació de projectes de prevenció de violències masclistes i d'igualtat entre dones i homes joves als ens locals. (DSO)
 - Campanya "El masclisme no fa festa" (CLT)
 - Protocol-guia per l'abordatge de les violències masclistes i per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en les activitats de cultura popular de caire festiu (CLT)
 - Addenda al Protocol dels Col·legis de l'advocacia de Catalunya per a l'assistència immediata a les víctimes de violència masclista, per l'assistència a víctimes internes en centres penitenciaris (JUS)
 - Avaluació de la Violència Masclista en l'àmbit laboral d'Execució Penal (JUS)
 - Programa temporal d'atenció inicial en seu judicial a les víctimes de violències masclistes (JUS)
 - Programa temporal per al desplegament del Pla pilot d'avaluació prèvia del model d'atenció als infants que són víctimes d'abusos sexuals de les unitats Barnahus, des dels serveis de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica (JUS)
 - Implementació del Pla de millora de les unitats de valoració forense integral (JUS)
- **Plans d'acció específics per lluitar per la igualtat de gènere i garantir els drets de les dones i altres col·lectius:** 8 departaments han elaborat un total de 14 plans d'acció específics amb mesures concretes per adreçar les desigualtats de gènere en diferents àmbits de la seva competència o garantir l'accés de les dones als seus drets, especialment els drets sexuals i reproductius. Les actuacions dels plans continguts en aquest eix són molt diverses degut a l'especificat dels àmbits d'actuació que competeixen a cada departament. Així doncs, s'han presentat estratègies per visibilitzar i empoderar les dones en diferents sectors, incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques dels departaments i assolir la representació paritària.

Els plans més destacats per aquesta temàtica són:

- Administració de les finances de la Generalitat (Programa pressupostari 125) (ECO)
 - Dones constructores de pau (EXT)
 - Divulgació pensament feminista (EXT)
 - Seguretat feminista (EXT)
 - Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència (EIGEC) (REU)
 - Feminització dels cossos operatius (INT)
 - Estratègia marc de transversalitat de gènere 2024-2030 (TER)
 - Incorporació del gènere en l'elaboració de plans directors urbanístics (TER)
 - Pla Estratègic de Mobilitat i Gènere de Catalunya (TER)
 - Projecte: Què funciona en gènere i joventut? (DSO)
 - Segona jornada "Parlen les dones" (CLT)
 - Subvencions amb clàusules de gènere (CLT)
 - Pla integral d'equitat menstrual i climateri (JUS)
 - Píndoles Formatives de la Instrucció 1/2019 per garantir els drets i la no-discriminació de les persones transgènere i intersexuals als centres penitenciaris de Catalunya (JUS)
- **Recollida de dades desagregades i indicadors de gènere.** També s'han presentat alguns plans de millora per la 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, aprofundint en una tasca iniciada l'any 2021.

Els plans més destacats per aquesta temàtica són:

- Estadística (Programa pressupostari 583) (ECO)
- Dones i cultura, dataset disponible al catàleg de Dades Obertes de la Generalitat (CLT)
- Publicació: Cultura viva: Les dones i la cultura (CLT)

La Taula 29 i el Gràfic 16 mostren que els Departaments que han endegat un major nombre de plans de millora són el de Drets Socials, Empresa i Treball i Justícia, Drets i Memòria, amb un total de 10, 7 i 7 plans respectivament²⁰.

Taula 29. Nombre de Plans de millora per Departament. Any 2023.

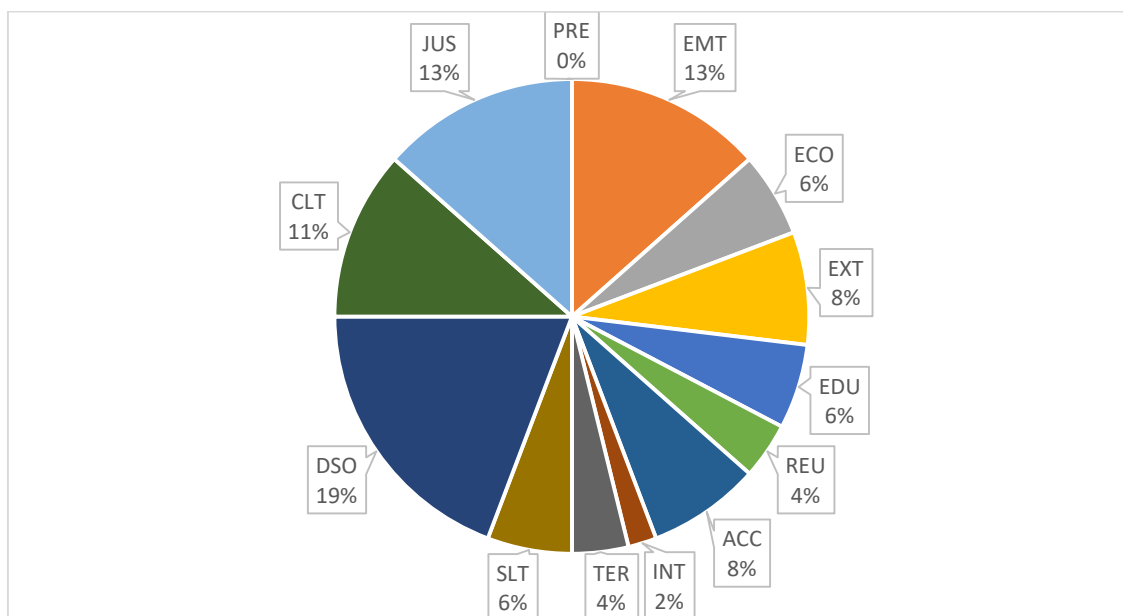
Departament	Nº de Plans de millora
PRE	0
EMT	7
ECO	3

²⁰ No es disposa de dades sobre els plans de millora del Departament de la Presidència.

Departament	Nº de Plans de millora
EXT	4
EDU	3
REU	2
ACC	4
INT	1
TER	3
SLT	3
DSO	10
CLT	6
JUS	7
TOTAL	53

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Gràfic 26. Percentatge de Plans de millora per Departament. Any 2023



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

7. Conclusions

El present Informe ha analitzat la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya durant l'any 2023, un exercici marcat per la consolidació de la nova arquitectura institucional de les polítiques feministes i per l'adequació de les funcions i mecanismes de coordinació derivats de les reestructuracions organitzatives recents.

El Departament d'Igualtat i Feminismes, creat l'any 2021, ha mantingut durant el 2023 el seu paper central en l'impuls de les polítiques públiques feministes. Tot i que l'import executat pel Departament s'ha ajustat lleugerament a la baixa respecte a l'any anterior, amb una execució final de 104.635.357 €, es consolida un volum pressupostari significatiu que permet donar continuïtat a les principals línies d'actuació. Aquest ajust s'emmarca en un context de reordenació competencial, especialment pel que fa a l'Institut Català de les Dones, que ha vist consolidades les seves funcions amb l'objectiu d'assolir una major coherència amb l'estructura i les competències del Departament.

Les prioritats pressupostàries i d'actuació del Departament d'Igualtat i Feminismes durant el 2023 continuen situant en un lloc central les polítiques de prevenció, atenció i erradicació de les violències masclistes, i a les polítiques d'igualtat de dones i homes en general. Tanmateix, l'anàlisi de l'evolució de l'execució pressupostària posa de manifest una disminució relativa tant de la Secretaria de Feminismes com des de l'Institut Català de les Dones, fet que evidencia la necessitat de continuar reforçant aquestes línies per garantir la seva capacitat transformadora.

Pel que fa als instruments i mecanismes de transversalització de la perspectiva de gènere, l'any 2023 ha estat clau per l'avaluació del Pla Estratègic de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2019–2022. Aquesta avaluació ha posat de manifest que, tot i haver estat un instrument útil per impulsar les polítiques d'igualtat, el Pla ha presentat limitacions rellevants en el disseny, la planificació, el seguiment i l'avaluació, així com en la disponibilitat d'indicadors i dades homogènies. Les conclusions de l'avaluació apunten a la necessitat d'un nou marc estratègic amb objectius més clars, un enfocament interseccional reforçat i sistemes de seguiment i avaluació més robustos.

En relació amb els agents i estructures de suport a la transversalitat, l'anàlisi evidencia que la figura de les persones referents de gènere departamentals i els Grups de Treball de Transversalitat de Gènere continuen presentant un grau de consolidació desigual. La dedicació limitada de les referents, la manca d'homogeneïtat en les seves funcions i la inexistència de grups de treball en alguns departaments dificulten una incorporació sistemàtica i coordinada de la perspectiva de gènere. Es manté, per tant, la necessitat de reforçar-ne el reconeixement institucional, definir clarament els seus objectius i millorar els mecanismes de coordinació interna.

L'any 2023 s'ha consolidat l'*Informe de perspectiva de gènere del pressupost de la Generalitat de Catalunya* que, entre d'altres, ha mostrat que hi ha 481 actuacions

dedicades específicament a la igualtat de gènere i que gairebé 7 de cada 10 programes pressupostaris tenen un impacte de gènere rellevant (mitjà o alt).

Els indicadors sobre la distribució del personal continuen mostrant una Administració altament feminitzada, situació que no es reproduceix de manera proporcional en els alts càrrecs, on persisteixen desequilibris de gènere i, en alguns casos, una clara masculinització. Aquesta realitat posa de manifest la persistència de la segregació vertical i la necessitat d'intensificar les mesures orientades a garantir una representació paritària en els espais de presa de decisions. En aquest sentit l'aprovació del II Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i l'Acord marc per a tota l'administració i sector públic, és un pas ambiciós en el desplegament de mesures en l'àmbit laboral i també de transformació de gènere de la cultura organitzativa.

Pel que fa a la gestió econòmica, la contractació pública, les subvencions, els premis, el tractament de les dades, la formació i la comunicació, l'informe constata un esforç generalitzat per incorporar la perspectiva de gènere, però també una elevada heterogeneïtat entre departaments. En alguns àmbits, la manca de sistematització i de dades completes dificulta l'establiment de patrons comparables i l'anàlisi de tendències, fet que assenyala la necessitat de continuar avançant en la millora dels sistemes d'informació i de seguiment.

En relació amb els plans i actuacions de millora de l'equitat de gènere informats pels departaments, es constata una evolució positiva i una major maduresa respecte a exercicis anteriors. Els departaments han continuat desenvolupant plans en fases d'execució més avançades, amb una progressiva orientació cap a instruments de planificació més integrals. En aquest sentit, s'observa una tendència a abandonar actuacions puntuals o sectorials i a impulsar plans d'igualtat de gènere amb un enfocament transversal, que abasten el conjunt de les polítiques i estructures departamentals.

Finalment, l'Informe posa de manifest que els principals reptes de futur passen per consolidar el nou marc estratègic de les polítiques d'igualtat de gènere, reforçar les capacitats institucionals i tècniques per a la transversalització, i avançar en la millora dels sistemes de planificació, seguiment i avaluació. Aquests elements són clau per garantir una incorporació efectiva, sostinguda i transformadora de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques públiques de la Generalitat de Catalunya.

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

- Il·lustració 1. Organigrama del Departament d'Igualtat i Feminismes
- Gràfic 1. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminismes. Any 2023
- Gràfic 2. Pressupost executat del Departament d'Igualtat i Feminismes. Anys 2021-2023
- Gràfic 3. Pressupost executat segons programa pressupostari i servei/entitat. Anys 2021-2023
- Gràfic 3. Pressupost de l'Institut Català de les Dones. Any 2023
- Gràfic 4. Quantificació de la despesa de les polítiques d'igualtat de gènere per Agrupació Departamental. Pressupost 2023
- Gràfic 5. Classificació dels programes pressupostaris segons incorporació de la perspectiva de gènere. Pressupost 2023
- Gràfic 6. Classificació dels programes pressupostaris pel tipus d'impacte de gènere. Pressupost 2023
- Taula 1. Departaments amb tècnics/tècniques referents de gènere: dedicació i càrrec. Any 2023.
- Taula 2. Departaments amb Grups de Treball de Transversalitat de Gènere: nombre de membres i objectius. Any 2023.
- Taula 3. Departaments amb equips de gènere: nombre d'equips. Any 2023
- Gràfic 7. Informes d'Impacte de gènere elaborats. Anys 2022 i 2023
- Gràfic 8. Percentatge de dones respecte del total de personal del departament. Any 2023
- Taula 4. Anàlisi de la representativitat per departament. Any 2023
- Gràfic 9. Percentatge de dones en alts càrrecs per departament. Any 2023
- Taula 5. Evolució dels alts càrrecs per sexe per departaments. Anys 2022 i 2023
- Gràfic 10. Relació de dones per departament i vincle administratiu. Any 2023
- Gràfic 11. Contractes tramitats amb clàusules de gènere per departament. Any 2023
- Gràfic 12. Convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere per departament. Any 2023
- Taula 6. Relació de premis i distincions atorgades pels departaments per sexe i gènere. Any 2023
- Gràfic 13. Representativitat en l'atorgament de premis i distincions dels departaments per sexe. Any 2023
- Taula 7. Tractament de dades desagregades per sexe per departament. Any 2023
- Taula 8. Percentatge d'estudis registrats al REO que incorporen la variable sexe per departament. Any 2023
- Taula 9. Tractament de dades desagregades per identitat de gènere. Any 2023
- Taula 10. Percentatge d'estudis registrats al REO amb la variable gènere per departament. Any 2023
- Gràfic 14. Percentatge d'activitats formatives relacionades amb el gènere, igualtat i feminismes per departament. Any 2023
- Gràfic 15. Percentatge de dones inscrites a activitats formatives per departament. Any 2023
- Taula 11. Distribució per sexe i gènere de persones inscrites a activitats formatives per departament. Any 2023
- Taula 12. Relació de notes de premsa, publicacions a les xarxes socials i notícies sobre igualtat de gènere per departament. Any 2023
- Taula 13. 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 2023
- Taula 14. Participació i col·laboració amb grups, entitats i/o col·lectius feministes, de defensa dels drets de les dones i/o la igualtat de gènere per departament. Any 2023
- Taula 15. Indicadors de gènere específics departament de la Presidència, 2023

- Taula 16. Indicadors de gènere específics departament d'Empresa i Treball, 2023
- Taula 17. Indicadors de gènere específics departament d'Economia i Hisenda, 2023
- Taula 18. Indicadors de gènere específics d'Acció Exterior i Unió Europea, 2023
- Taula 19. Indicadors de gènere específics d'Educació, 2023
- Taula 20. Indicadors de gènere específics del departament de Recerca i Universitats, 2023
- Taula 21. Indicadors de gènere específics departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, 2023
- Taula 22. Indicadors de gènere específics departament d'Interior, 2023
- Taula 23. Indicadors de gènere específics Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2023
- Taula 24. Indicadors de gènere específics departament de Territori, 2023
- Taula 25. Indicadors de gènere específics Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, 2023
- Taula 25. Indicadors de gènere específics departament de Salut, 2023
- Taula 26. Indicadors de gènere específics departament de Drets Socials, 2023
- Taula 27. Indicadors de gènere específics departament de Cultura, 2023
- Taula 28. Indicadors de gènere específics departament de Justícia, Drets i Memòria, 2023
- Taula 29. Nombre de Plans de millora per Departament. Any 2023.
- Gràfic 16. Percentatge de Plans de millora per Departament. Any 2023