

**INFORME D'EXECUCIÓ ANUAL
DE LA TRANSVERSALITAT
DE LA PERSPECTIVA
DE GÈNERE 2024
ÀMBIT GENERALITAT DE CATALUNYA**

Març 2026



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Índex

1. Presentació.....	3
2. Introducció	4
3. Metodologia	6
4. Estructura institucional per a l'impuls de la igualtat de gènere	7
4.1 El Departament d'Igualtat i Feminisme	7
4.2 Implementació de polítiques, plans i programes	11
5. Mecanismes de transversalització de la perspectiva de gènere.....	18
5.1 Comissions i altres espais interdepartamentals de treball per a la promoció de la transversalitat de gènere	18
5.2 Anàlisi de gènere dels pressupostos de la Generalitat.....	23
5.2 Agents d'igualtat departamentals.....	23
5.3 Informes d'impacte de gènere.....	29
5.4 L'Observatori de la Igualtat de Gènere	31
6. Transversalitat de gènere als departaments	33
6.1 On són les dones?.....	33
6.2 Gestió econòmica, contractes i premis	39
6.3 Estudis i tractament de les dades	43
6.4 Formació	44
6.5 Comunicació i imatge	46
6.6 Participació institucional.....	48
6.7 Altres indicadors específics dels departaments	49
6.7.14 Departament de Política Lingüística (PLG)	64
6.8 Estratègies, plans i altres actuacions de millora de l'equitat de gènere implementats pels Departaments	67
7. Conclusions	72
8. Índex d'il·lustracions, taules i gràfics.....	74

1. Presentació

Us presentem l'Informe de Transversalitat de la perspectiva gènere a la Generalitat de Catalunya corresponent a l'any 2024. L'Informe descriu i analitza l'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere (ITG), enumerant les principals accions dutes a terme per aplicar aquesta perspectiva així com els seus resultats. És el dotzè informe d'aquestes característiques.

L'obligació de dur a terme aquest seguiment anual de la transversalitat de gènere deriva de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta norma, de forma molt avançada en el seu moment, no només establia la transversalitat de gènere si no que concretava alguns dels seus instruments clau, entre ells, un informe de seguiment anual. Més recentment, des de l'any 2022 aquest informe es du a terme marcat per l'existència d'un departament específic dedicat a les polítiques feministes, fet que situa aquestes polítiques al màxim nivell institucional a l'administració autonòmica. Aquesta aposta, però, no minva el compromís amb l'element organitzatiu central de la transversalitat de gènere: la interdepartamentalitat. L'informe reflecteix totes dues vessants d'aquesta estratègia de les polítiques de gènere de la Generalitat de Catalunya.

L'any 2024, l'element de context més important en relació al present informe ha estat la celebració d'eleccions i el conseqüent inici de la XV legislatura, amb un canvi del partit en el Govern i un nou pla de Govern, amb desplaçaments en el marc conceptual i les prioritats polítiques. Aquest canvi, entre d'altres, ha implicat un nou nom per al departament competent en matèria de transversalitat de gènere, que passa de ser el Departament d'Igualtat i Feminisme (IFE). Però els mecanismes i actuacions per a garantir la perspectiva de gènere no han experimentat cap interrupció i aquesta estratègia continua el seu desenvolupament, cada cop millor articulats tècnicament.

L'equip directiu de l'Institut Català de les Dones tenim el plaer de presentar-vos aquest informe de seguiment 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.

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.

Cal assenyalar que, l'any 2024, les actuacions recollides en aquest informe són, en bona mesura, la continuació i ampliació de les dinàmiques de treball ja establertes al llarg dels anys, malgrat no han estat desenvolupades sota la guia de cap Pla Estratègic de polítiques de gènere. La raó és que el darrer pla vigent va finalitzar l'any 2022 i va ser avaluat l'any 2023, i durant l'any 2024 no s'ha iniciat l'elaboració d'un nou pla. Aquest és el principal repte pendent de l'estratègia de transversalitat del 2024.

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 Feminisme¹ (el seu pressupost, principals actuacions i organigrama) i l'Institut Català de les Dones (nou decret d'estructura i pressupost). També les principals polítiques impulsades pel DIFE i també en el marc del II Pla d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, liderat pel Departament de Presidència.
- **Mecanismes per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere:** presenta les Comissions i altres espais interdepartamentals de treball per a la promoció de la transversalitat 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

¹ Per donar cohesió al text s'ha optat per anomenar aquest òrgan Departament d'Igualtat i Feminisme, que és la denominació vigent al finalitzar l'exercici. Tot i això cal tenir present que fins al mes d'agost el nom del mateix ha estat Departament d'Igualtat i Feminismes.

l'equitat de gènere implementats pels departaments així com els seus propis indicadors específics.

L'informe finalitza amb un apartat conclusiu i sintètic dels principals elements a destacar en l'any 2024.

3. Metodologia

L'Informe de Transversalitat de la Perspectiva de Gènere (ITG) 2024 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.

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

Enguany s'ha incorporat també informació provinent del seguiment del II Pla d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, el pla intern de l'administració, aprovat l'any 2023.

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

4.1 El Departament d'Igualtat i Feminisme

L'existència del Departament d'Igualtat i Feminisme (IFE), creat amb el nom d'Igualtat i Feminismes l'any 2021, suposa que la Generalitat de Catalunya, té una estructura administrativa específica amb rang de conselleria per a les polítiques públiques feministes, els drets LGTBI+ i la igualtat de tracte i no-discriminació².

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. Aquesta estructura, que l'any 2024 continua vigent, transfereix al Departament competències que desenvolupaven diferents òrgans i organismes de la Generalitat³. És la següent:

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



Font: Generalitat de Catalunya.

² 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,

³ 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.

Pel que fa a l'Institut Català de les Dones, 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'AGC (conjuntament amb IFE), els informes d'impacte de gènere, l'elaboració de les propostes que han de ser elevades la CIEDH i la formació sobre gènere adreçada a l'administració de la Generalitat, el seu sector públic i les administracions locals.

Per a dur aquesta funció 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".

A continuació, s'analitzen el pressupost executat pel Departament, les eines i els mecanismes per a la transversalitat de la perspectiva de gènere, i els projectes, les accions i les col·laboracions efectuats l'any 2024.

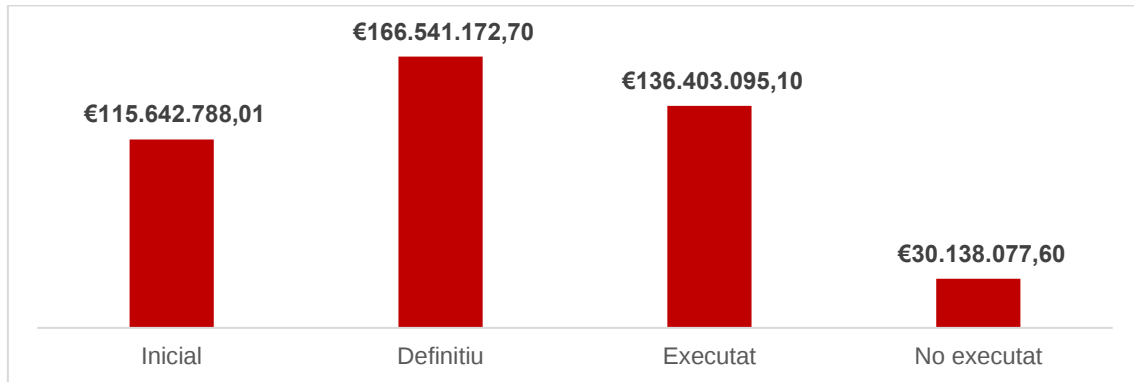
4.1.1 Pressupost

Aquest apartat analitza la previsió, l'adjudicació i l'execució pressupostària dels comptes del Departament d'Igualtat i Feminisme per a l'any 2024 i en comparació amb els anys anteriors.

El gràfic 1 mostra les diferents fases del pressupost del Departament d'Igualtat i Feminisme per al 2024.⁴ El pressupost inicial aprovat ha estat de 115.642.788,01 €, pressupost que ha augmentat fins als 166.541.172,70 € en el pressupost definitiu. L'execució final del Departament l'any 2024 ha estat de 136.403.095 €. La modificació entre el pressupost inicial i el definitiu és del 44 %, i l'execució del pressupost definitiu és del 81,9 %. El percentatge d'execució presenta una millora molt destacable respecte 2023, quan havia estat d'un 68,2 %.

⁴ **Pressupostos oberts. Eina de visualització de dades pressupostàries de la Generalitat de Catalunya** (dades d'exercicis liquidats).

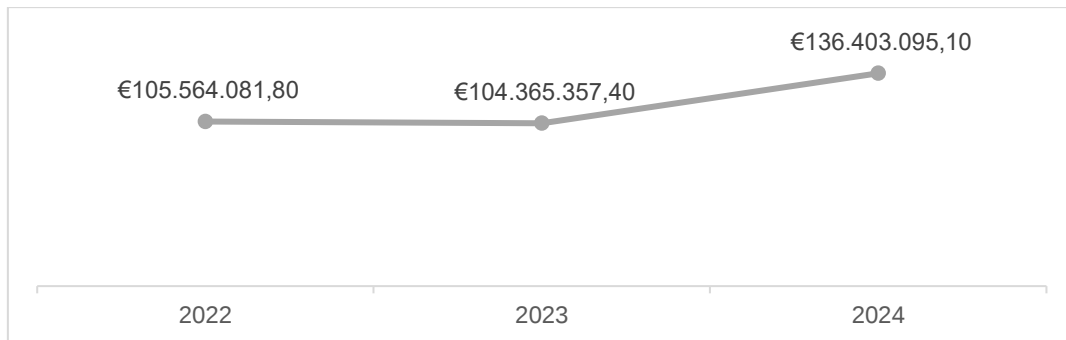
Gràfic 1. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminisme. Any 2024.



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

L'import executat pel departament, presenta un increment important respecte l'any anterior, d'un 23 % respecte l'any anterior.

Gràfic 2. Pressupost executat del Departament d'Igualtat i Feminisme. Anys 2022-2024.



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+ 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 del Gabinet i la Secretaria General (SG) i la Secretaria d'Igualtats (SI)⁶ i l'ICD.

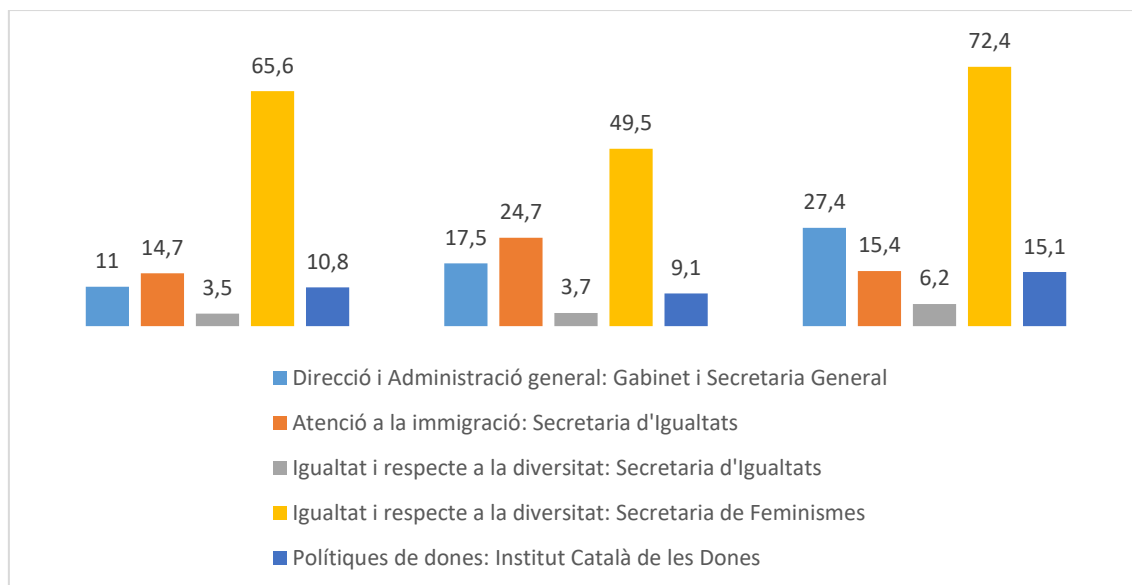
Pel que fa a la progressió en el pressupost 2022-2024, a més de l'increment del pressupost global, hi ha diferències internes destacables, tal i com es pot comprovar al gràfic 3. Així, la despesa en direcció i administració general (del Gabinet i Secretaria General) ha viscut un increment molt destacable. L'atenció a la immigració (de la

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.

Secretaria d'Igualtats) després d'un augment al 2023 ha viscut una disminució el 2024. La resta de polítiques de la Secretaria d'Igualtats, és a dir, les destinades a polítiques LGTBI augmenten amb força l'any 2024, si bé sempre es mantenen com a la menor despesa del departament. Finalment hi ha un augment important del pressupost executat en les polítiques de gènere, tant les realitzades des de l'Institut Català de les Dones com, especialment, les que s'han dut a terme des de la Secretaria de Feminismes.

Gràfic 3. Pressupost executat segons programa pressupostari i servei/entitat. Anys 2022-2024.

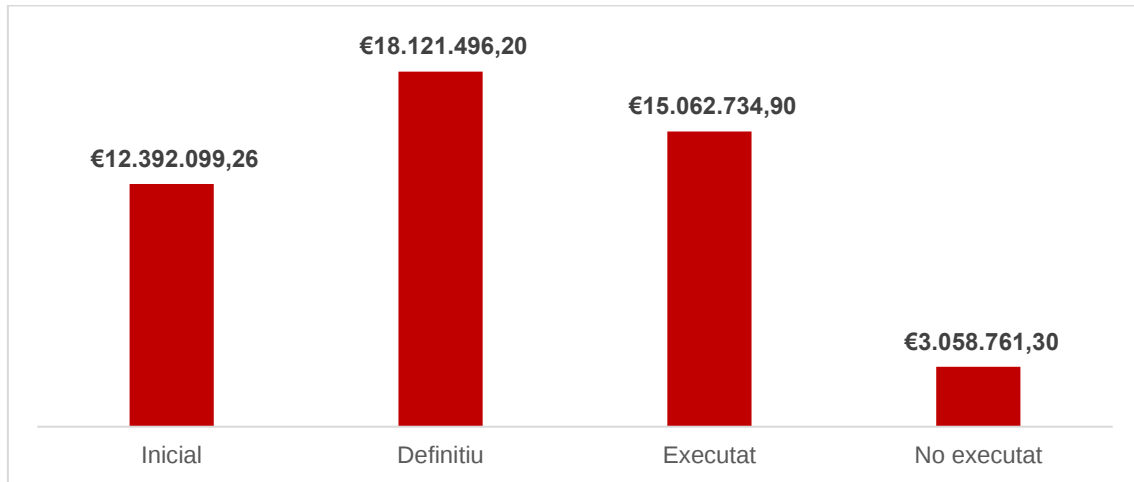


Unitat: Milions d'euros.

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

Finalment es pot centrar l'atenció al pressupost de l'Institut Català de les Dones que, com ja s'ha dit més amunt, és l'entitat del sector públic dependent del Departament d'Igualtat i Feminisme amb funcions d'impuls de la transversalitat de gènere. Aquest organisme autònom ha augmentat el seu pressupost executat, passant de 9.078.860,80 € a 15.062.734,90 €. Aquesta entitat ha disposat d'un pressupost definitiu de més de 18 ME dels que n'ha executat 15 ME, que representen un 83,1% en percentatge d'execució.

Gràfic 4. Pressupost de l'Institut Català de les Dones. Any 2024.



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

4.2 Implementació de polítiques, plans i programes

Les polítiques, plans i programes liderades des del Departament d'Igualtat i Feminisme 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 interinstitucional i de suport a les entitats⁷.

També cal destacar l'existència del Pla d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya (2023-2027)⁸, acordat en el marc de la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i ratificat en Acord de Govern l'any 2023. Aquest pla, de caràcter intern, té l'objectiu d'impulsar les polítiques d'igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat, per tal d'assolir una igualtat efectiva i integral entre dones i homes, així com la transformació de l'organització des d'un enfocament feminista i interseccional. El Pla s'impulsa i executa des del Departament de Presidència.

A continuació es presenten els aspectes més rellevants d'aquestes polítiques. Cal tenir en compte que els Departaments i les entitats que en depenen, a través dels seus òrgans responsables, duen a terme també multiplicitat de mesures, plans i

⁷Aquestes polítiques es poden consultar de manera més detallada en el [Balanç del Departament d'Igualtat i Feminismes 2021-2024](#).

⁸ El Pla d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya (2023-2027) així com l'Acord Marc que estableix pautes comunes per a la resta de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya es pot consultar al [Repositori de plans sectorials i interdepartamentals del Departament de Presidència](#)

programes, per afavorir la igualtat. Les més rellevants queden recollides a la secció 6.8 d'aquest informe.

4.2.1 Actuacions impulsades pel Departament d'Igualtat i Feminisme

Drets sexuals i reproductius

Durant el 2024 s'ha consolidat 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. En el primer trimestre de l'any s'ha materialitzat la mesura pionera d'accés gratuït universal a productes menstruals reutilitzables mitjançant la distribució de calces menstruals, compreses de tela i copes menstruals a través de 3.000 oficines de farmàcia. Aquesta actuació s'ha acompanyat de la implementació operativa de l'AppEM (Equitat Menstrual), integrada a La Meva Salut per a la gestió del codi QR de bescanvi, així com de la formació específica al personal farmacèutic en drets sexuals i reproductius i de la continuïtat dels Tallers d'equitat i educació menstrual als centres educatius. Totes aquestes accions han servit per difondre internacionalment el model català com a experiència innovadora de política pública feminista.

En aquest mateix àmbit, s'ha consolidat el conveni amb el Consell del Col·legi Farmacèutics de Catalunya i l'acord de pròrroga pel 2025 per a l'impuls del projecte de l'accés universal als productes per a la menstruació i l'establiment de punts de distribució i formació en matèria de drets sexuals i reproductius, així com de detecció de les violències masclistes.

També, s'ha signat el Conveni de col·laboració amb l'associació cívica La Nau, que actua com a banc de productes no alimentaris per distribuir productes menstruals a persones en situació de vulnerabilitat, com a part d'una de les mesures previstes al Pla "Distribuir productes menstruals a associacions i entitats que faciliten productes a persones en situació de precarietat econòmica".

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, garantint l'accés efectiu a la interrupció voluntària de l'embaràs a totes les regions sanitàries i implementant el Pla de millora de l'accés als mètodes anticonceptius de llarga durada, amb gratuïtat per a col·lectius prioritaris.

El 2024 també s'han consolidat mesures 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. Així mateix, s'han desenvolupat actuacions del Pla per a l'abordatge de la violència obstètrica i de vulneracions dels drets sexuals i reproductius, especialment en l'àmbit de la formació professional i la millora de l'atenció en pèrdues perinatales, i s'han implementat mesures de suport a persones defensores d'aquests drets.

Erradicació de les violències masclistes

L'any 2024 ha estat marcat pel desplegament del primer Pla nacional de prevenció de les violències masclistes (2023-2025), amb l'execució d'actuacions en els seus sis eixos estratègics i la posada en marxa de línies de subvenció específiques per als ens locals per reforçar les polítiques preventives al territori. S'ha consolidat la xarxa lila i s'han reforçat els punts liles com a dispositius de prevenció i sensibilització comunitària.

En l'àmbit de l'atenció especialitzada, s'han consolidat els plans de millora dels serveis de la xarxa (Serveis d'atenció Especialitzada (SIE), Serveis d'atenció i Acolliment d'Urgències (SAAU), Serveis d'acolliment i Recuperació (SAR), Serveis Substitutoris de la Llar (SSLL) i Serveis Tècnics de Punt de Trobada (STPT)), amb l'objectiu d'harmonitzar el model d'atenció, reforçar l'equitat territorial i millorar la qualitat del servei. S'ha produït un increment i regularització de les tarifes dels serveis especialitzats i s'ha consolidat el funcionament 24/7 del Servei d'Intervenció en Crisi. També s'ha reforçat l'Espai Ariadna per a dones en situació de consum i violència masclista.

Un dels avenços rellevants del 2024 ha estat l'ampliació de les Unitats de Valoració Forense Integral (UVFI), amb la incorporació de 30 professionals i un increment pressupostari del 162,5 %, que ha permès desplegar sis unitats en funcionament arreu del territori i reforçar l'equitat en l'accés a la valoració forense especialitzada.

S'han consolidat també mesures de reparació i reconeixement de drets, com el nou model d'indemnitzacions per violència vicària, la gratuïtat d'estudis universitaris per a víctimes de violències masclistes més enllà de la parella i la compensació de despeses de sepeli en casos de feminicidi. Igualment, s'han implementat instruments específics com el model d'abordatge dels matrimonis forçats, el tràmit d'acreditació per a víctimes de tràfic d'éssers humans i s'ha posat en marxa un servei d'atenció a víctimes de ciberviolència masclista.

Així mateix, al novembre es va celebrar la XXIV Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra les violències masclistes, on es va aprovar el Protocol d'actuació davant dels feminicidis, per millorar la coordinació institucional i en compliment de l'estàndard de deguda diligència i, paral·lelament, es va presentar el Pacte Català contra la Violència Masclista.

Finalment, en el marc de la commemoració del Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les dones (25N), es va presentar la campanya "El silenci és violència", amb l'objectiu d'interpel·lar en especial els homes, per tal que trenquin la seva complicitat davant les violències masclistes i s'impliquin activament en la seva denúncia i prevenció, es va aprovar la Declaració institucional del 25N "Volem espais lliures i segurs, volem la implicació de tothom" enfocada en denunciar les violències masclistes a l'espai públic i, també, es van aprovar 32 accions per erradicar les violències masclistes que plantegen un abordatge integral i transversal.

Repartiment equitatiu dels temps i les cures

Durant el 2024 s'han consolidat les polítiques orientades al dret al temps i a la corresponsabilitat social de les cures, amb el desplegament d'actuacions vinculades al projecte Temps x Cures i el reforç de la cooperació amb els ens locals per garantir una oferta territorial equilibrada de serveis de suport a les cures a infants i adolescents.

En l'àmbit institucional, la flexibilitat horària per menstruació i climateri s'ha consolidat 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 2024 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+ al territori i s'ha integrat la perspectiva LGBTI+ en el Pla nacional de prevenció de les violències masclistes. S'han dut a terme accions de sensibilització i commemoració contra l'LGBTI-fòbia, i s'ha iniciat una prova pilot a l'Àrea Metropolitana de Barcelona, en el marc del programa català del refugi, per acompanyar persones LGBTI+ amb necessitats de protecció internacional.

A més a més s'ha impulsat un pla específic per a la gent gran LGBTI+ i el memorial LGBTI+ de Catalunya i s'ha iniciat el treball conjunt amb entitats per actualitzar la Llei 11/2014, per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, al marc normatiu europeu i espanyol.

Pel que fa a la lluita contra el racisme, s'ha desplegat el Pla de 70 mesures per combatre el racisme a Catalunya, amb actuacions en els àmbits institucional, social i comunicatiu. S'han impulsat mesures específiques per prevenir el racisme institucional mitjançant la revisió de protocols, la formació de professionals públics i la incorporació de la perspectiva antiracista en plans i instruments del Departament. S'ha reforçat el finançament dels serveis de primera acollida per garantir l'accés equitatiu a la informació, l'orientació i l'aprenentatge lingüístic de les persones migrades, i s'ha col·laborat amb la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals per promoure una representació plural i combatre els discursos d'odi.

També, s'ha aprovat el Pacte Nacional contra els discursos d'odi i s'ha creat el Consell Assessor de drets humans per donar suport al Govern en matèria de promoció i defensa dels drets humans, generant instruments de participació, col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques, les organitzacions socials, els agents econòmics i socials, i les persones expertes.

Finalment, s'ha organitzat l'exposició "Baró Estardipen. Presó general de gitanos i gitanes" al Palau Robert per reconèixer el racisme i la violència que han patit històricament i prevenir l'antigitanisme i s'ha participat en l'organització i el finançament de la 4a edició del Fòrum Global contra el Racisme i la Discriminació de la UNESCO organitzada per l'Ajuntament de Barcelona.

Aliances institucionals i socials

El 2024 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 executat 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.

En l'àmbit europeu, s'han executat projectes finançats amb els Fons Next Generation EU – Mecanisme de Recuperació i Resiliència, com la creació de serveis d'atenció integral 24 hores a víctimes de violència sexual i un programa de formació i inserció laboral per a dones víctimes de violència de gènere o explotació sexual. Igualment, s'ha impulsat un nou programa per incorporar la perspectiva de gènere i la no-discriminació en la gestió dels fons europeus, mitjançant l'elaboració d'indicadors i clàusules específiques en els criteris de selecció, seguiment i avaluació.

4.2.2 Actuacions en el marc del Pla d'Igualtat de la Generalitat

A continuació es presenta un resum⁹ de les principals actuacions el 2024 en relació al Pla d'Igualtat¹⁰:

Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere

La informació del Pla al web ha tingut 3.399 visites. S'ha dut a terme el seguiment del Pla d'igualtat de gènere en el Grup de Treball Pla d'igualtat/OPPI i en l'OPPI.

S'ha reforçat l'estructura amb la designació de persones referents en matèria d'igualtat de gènere, i s'està treballant per tal que tots els decrets d'estructura dels departaments prevegin que una de les funcions del Gabinet Tècnic o de la unitat on treballar la persona referent en matèria d'igualtat és actuar com a òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les polítiques departamentals, mitjançant l'exercici de les funcions establertes a l'article 8.2 de la Llei 17/2015.

⁹ Aquesta informació ha estat tramesa per la Direcció General de Funció Pública del Departament de Presidència.

¹⁰ Pel que fa a l'àmbit de formació, s'ha inclòs la informació a l'apartat 6.4.

Quant a la paritat de gènere dels òrgans de participació cal destacar que els òrgans vinculats a les polítiques d'igualtat estan clarament feminitzats, mentre que els òrgans relacionats amb la prevenció de riscos laborals tenen una representació més paritària.

El desembre del 2024 s'ha aprovat l'Acord en matèria de drets sindicals, on les organitzacions sindicals mostren el seu compromís en relació amb la paritat i la presència equilibrada de dones i homes, tant pel que fa a les candidatures i la determinació de les persones membres dels òrgans de representació, participació i de les meses de negociació, així com també a la distribució del crèdit sindical, les llicències per acumulació d'hores sindicals i les llicències institucionals.

En relació amb l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge, s'ha elaborat la Guia d'ús de conceptes amb perspectiva del no-binarisme i diversitat familiar, segons l'Acord de Govern 45/2022 amb recomanacions per tal que es pugui garantir que tots els formularis i documents administratius siguin inclusivament respecte al gènere, pel que fa a la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, així com a la diversitat familiar o heterogeneïtat del fet familiar.

Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu

S'ha dut a terme l'Informe anual amb l'anàlisi de les característiques generals de la plantilla, del 2024 on s'han detectat les categories de personal laborals i cossos funcionaris amb infrarepresentació de dones, com ara al categoria de conductor/a (carnet C) i xofer dels serveis de representació.

S'han revisat els temaris per a l'accés dels diferents cossos, especialitats, escales i categories i s'ha fet un anàlisi de la paritat de les comissions d'avaluació i dels tribunals qualificadors. En aquests últims, s'ha detectat una presència menor de les dones en els tribunals relacionats amb processos relacionats amb funcions tècniques (enginyeria agrònoma, de forests, industrial, de camins, canals i ports i analistes de laboratori) i també poc presència de dones en el rol de presidència dels tribunals.

Condicions laborals i salut per a l'equitat

S'ha detectat que els i les delegades de prevenció de riscos laborals són majoritàriament homes.

S'ha habilitat la bústia de correu electrònic d'igualtat de gènere i se n'ha fet difusió, però s'han rebut pocs suggeriments i preguntes i, per tant, és necessari fer-ne més difusió.

Per tal de gestionar la diversitat en l'àmbit laboral i garantir el dret de les persones a desenvolupar-se amb la màxima llibertat en el seu lloc de treball i prevenir possibles situacions de discriminació, s'ha elaborat el Protocol d'intervenció per gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

S'ha realitzat la proposta de senyalització de seguretat i salut en el treball per fer-la més inclusiva a l'Administració General de l'Estat. Concretament, s'han revisat i redissenyat 21 pictogrames per evitar qualsevol forma de discriminació, especialment per motius de sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i aspecte físic.

Reorganització dels temps i foment de la Corresponsabilitat amb perspectiva de gènere

S'ha realitzat l'anàlisi de l'ús dels permisos, reduccions i excedències per motiu de conciliació del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb diferents variables, d'aquest anàlisi es desprèn que les dones fan un ús més elevat dels permisos, reduccions i excedències per motiu de conciliació.

Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere

La bretxa salarial del personal del sector públic administratiu, amb dades corresponents al 2023, és del 10,6% tenint en compte la mitjana del salari anual. La mediana del salari anual dels homes és de 37.299 € mentre que la de les dones és de 33.234 €. Hi ha bretxa salarial en gairebé tots els departaments i col·lectius. Destacar que el càlcul de la mediana i de l'evolució de la bretxa s'han introduït per primer cop a l'informe d'impacte de gènere elaborat per la Direcció General de Pressupostos.

Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i lgbti-fòbiques

S'ha fet difusió del "Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere" i s'ha impartit una Jornada sobre els protocols per al tractament de casos d'assetjament psicològic i sexual.

S'han establert circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites al Protocol i, actualment, la mitjana de temps de resolució de les denúncies presentades és de 36 dies naturals. El seguiment d'aquest Protocol s'ha dut a terme a través de les Comissió de Seguiment del Protocol, depenent de l'OPPI en què s'han tractat les actuacions previstes en aquest àmbit d'intervenció i s'ha presentat un informe sobre les sol·licituds d'intervenció derivades del Protocol.

5. Mecanismes de transversalització de la perspectiva de gènere

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

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes marca que per dur a terme les funcions en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, l'Administració de la Generalitat s'ha de dotar de:

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

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. Es regulen en el [Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes](#), que n'estableix les funcions, la composició i el funcionament. Durant l'any 2024 no s'ha realitzat cap reunió de la CCIEDH ni de la CTIIEDH.

D'altra banda, totes aquelles comissions interdepartamentals en les quals hi ha prevista en la seva composició una persona representant del Departament d'Igualtat i Feminisme tenen un paper fonamental en la implantació de la transversalitat de gènere, ja que són els espais estratègics més rellevants de col·laboració i coordinació interdepartamental. D'altra banda, el mateix Departament d'Igualtat i Feminisme lidera les seves pròpies comissions interdepartamentals en tots aquells sectors específics que són de la seva competència.

Durant els anys 2023 i 2024¹¹ el Departament d'Igualtat i Feminisme lidera, coordina i supervisa:

- Consell Assessor de Drets Humans
- Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

¹¹ La informació relativa a les Comissions i altres espais de treball interdepartamentals es presenta agrupada pels anys 2023 i 2024 perquè no es disposa d'aquestes dades de forma desagregada.

- Comissió de seguiment del Protocol d'intervenció per gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya
- Grup de Treball de Polítiques del Temps
- Xarxa Catalana pel Dret al Temps
- Comissió Interdepartamental d'Implementació i Seguiment de l'Estratègia per Incorporar la Referència al No-binarisme, al Nom Sentit i a la Diversitat Familiar en els Documents Administratius i en els Sistemes d'Informació
- Comissió Interdepartamental per elaborar el Pla per combatre la pressió estètica i fer-ne el seguiment
- Comissió Interdepartamental per a l'Impuls i el Seguiment de l'Estratègia Nacional de Drets Sexuals i Reproductius
- Comissió de Coordinació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals
- Ple del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals
- Comissió interdepartamental per coordinar l'acció transversal de les polítiques per garantir els drets de lesbianes, gays, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI)
- Comissió Interdepartamental d'Immigració
- Comitè per a l'Acol·lida de les Persones Refugiades
- Taula de Ciutadania i Immigració

Durant l'any 2023 i 2024 L'Institut Català de les Dones adscrit al Departament d'Igualtat i Feminisme lidera, coordina i supervisa:

- Plenaris de l'Observatori per a la Igualtat de Gènere (OIG)
- Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes
- Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes
- Consell Nacional de les Dones de Catalunya

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

DSI:

- Taula per a la Inclusió de Joves en situació de vulnerabilitat
- Taula Estratègica de la Cartera de Drets Socials
- Plenari de Sensellarisme
- Observatori dels Drets de la Infància
- Consell General de Serveis Socials
- Consell de seguiment del projecte Barris amb Futur
- Consell de la Discapacitat de Catalunya (CODISCAT)
- Consell Assessor del Poble Gitano
- Comitè Interdepartamental de Lluita contra la Pobresa Infantil
- Comissió tècnica per a la diagnosi del barraquisme a la llera del riu Besós
- C. T. de l'estratègia Barnahus per a l'abordatge integral dels abusos sexuals contra la infància i l'adolescència

- Comissió Permanent del Marc d'Acció per a l'Abordatge del Sensellarisme a Catalunya 2022-2025
- Comissió Interdepartamental del Pla Integral del Poble Gitano
- Comissió Interdepartamental del Lleure Educatiu
- Comissió Interdepartamental de Suport a les Famílies
- Comissió Interdepartamental de polítiques de joventut
- Comissió Interdepartamental de Coordinació de l'Acció Transversal de les Polítiques de Foment de l'Associacionisme i el Voluntariat
- Comissió Directiva de l'estratègia Barnahus per a l'abordatge integral dels abusos sexuals contra la infància i l'adolescència
- Comissió de Govern de la renda garantida de ciutadania
- Comissió Interdepartamental d'Immigració
- Comitè de Seguretat i Salut
- Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (Consell FPCAT)

EMT:

- Comitè de Seguiment del Programa FSE+ de Catalunya
- Grup de treball tècnic Compromís Nacional per un Turisme Responsable
- Consell de Relacions Laborals
- Comissió Interdepartamental per a la Implantació de la Finestreta Única Empresarial (FUE)

- REU:
- Responsable de Comptabilització en matèria d'R+D+I
- Comissió selecció 6a edició Premis Alfons Ortuño (EAPC)
- Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació (CIRI)
- Comissió de seguiment del Conveni de trasllat per violència masclista del consell interuniversitari

PL:

- Ple del Consorci de Normalització Política Lingüística (CNPL)
- Consell d'Administració del Consorci Normalització Política Lingüística (CNPL)
- Comissió Tècnica de Política Lingüística
- Xarxa Tècnica de Política Lingüística (XTPL)

SLT:

- Pla de salut de Catalunya 2021-2025 amb horitzó 2030
- Grup Treball Pla Salut
- Consell Consultiu de l'Observatori per a situacions de violència en l'àmbit sanitari de Catalunya (OSVASC)
- Comissió Interdepartamental de Salut
- Comissió Interdepartamental de la SIDA a Catalunya

- Comissió de seguiment del Pla de Prevenció del suïcidi a Catalunya 2021-2025 (PLAPRESC)
- Comissió de seguiment del model d'atenció a la salut de les persones trans (SLT)

PRE:

- Pacte Nacional per la Salut Mental
- GRUP TREBALL CORRESPONSABLES
- Consell Assessor per al Disseny i l'Organització del Pla pilot per implementar la Renda Bàsica Universal
- Consell Administració del Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació
- Comitè d'Ètica de les Dades
- Comissió Tècnica per a la participació ciutadana
- Comissió Tècnica de Treball per la convocatòria de subvencions a treballs de recerca sobre administració pública i polítiques públiques EAPC
- Departament de la Presidència Comissió Tècnica de Treball per a la Transparència i l'accés a la Informació
- Comissió per a l'erradicació de l'amiant a Catalunya
- Comissió interdepartamental de Govern Obert (CIGO)
- Comissió d'Intel·ligència Artificial
- Comissió Tècnica de Seguiment del Pla de suport al Tercer Sector Social
- Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat de Gènere de la Generalitat de Catalunya
- Comissió de coordinació Interdepartamental del Programa Internet Segura
- Comissió de Commemoracions
- Comissió de Cooperació Local de Catalunya (CCLC)
- Comissió Assessora sobre la Publicitat Institucional

ECF:

- Junta Consultiva Contractació Pública de Catalunya
- Consell Rector del Sistema Estadístic de Catalunya
- Comitè per al Seguiment de les Bones Pràctiques Tributàries
- Comissió Tècnica per la Recuperació Econòmica i la Governança dels Fons Next Generation (EU)
- Comissió Interdepartamental d'Avaluació de Polítiques Públiques (CIAVA)
- Comissió central de subministraments de la Generalitat de Catalunya
- Programa Operatiu FEDER de Catalunya 2021-2027
- Programa Operatiu FEDER de Catalunya 2014-2020

ISP:

- Grup de treball del PROCICAT
- Consell de Seguretat
- Consell de Coordinació de la Seguretat Privada

- Comissió per a la Igualtat de Gènere de la Direcció General de la Policia
- Comissió Interdepartamental Persones desaparegudes

UEX:

- Grup de Treball del Pla Àfrica
- Grup de treball del Fòrum Català per la pau
- Consell Rector de la Casa Àsia
- Consell de la Catalunya Exterior
- Consell de Cooperació al Desenvolupament
- Consell d'Administració de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament
- Reunió plenària del Pla Japó
- Comissió Interdepartamental de Cooperació al Desenvolupament
- Comissió de Coordinació amb els Ens Locals
- Comissió Tècnica d'Acció Exterior i Relacions amb la Unió Europea
- Comissió Interdepartamental per a l'Elaboració del Pla Retorn de Catalunya

TER:

- Consell General de Muntanya
- Consell del Taxi
- Consell de la mobilitat del Consorci per a la coordinació del sistema metropolità del transport públic de l'àrea de Barcelona, autoritat del transport metropolità
- Consell d'Administració d'Infraestructures de la Generalitat de Catalunya, SAU
- Comissió interdepartamental per a la implementació de la metodologia de treball i tecnologia del Building Information Modelling (BIM)
- Comissió de Territori de Catalunya

CLT:

- Consell d'Administració del Teatre Nacional Catalunya

AGR:

- Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim
- Comissió Permanent del Consell Català de Cogestió Marítima
- Comissió Interdepartamental de Governança Rural
- Comissió Interdepartamental contra el canvi climàtic
- Consell Català d'Alimentació
- Comitè de Seguiment del Programa de Desenvolupament rural de Catalunya

JUS:

- Comissió Interdepartamental de Mediació i Resolució Alternativa de Conflictes
- Comissió de Seguiment del Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya
- Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista Subvencions per a la recerca, estudis i anàlisis en la prevenció Violències Masclistes

ESP:

- Taula de l'Esport i de l'Activitat Física de Catalunya

5.2 Anàlisi de gènere dels pressupostos 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 el seu 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 2023 s'havia inclòs en les normes d'elaboració del pressupost l'obligatorietat de l'informe sobre perspectiva de gènere. D'aquesta manera l'any 2023 es va realitzar per primer cop aquest informe com a part del procediment, i per a l'any 2024 també s'ha dut a terme el treball de quantificació tant de les actuacions destinades a la igualtat, com de valoració de l'impacte de gènere del gruix dels programes pressupostaris, previstos en el projecte de pressupost per a aquesta anualitat. Però donat que aquest projecte de pressupost no ha estat aprovat pel Parlament de Catalunya i el 2024 l'administració de la Generalitat de Catalunya ha funcionat amb el pressupost prorrogat de 2023, aquesta anàlisi ex-ante no pot ser considerada.

Tot i això sí es pot apuntar que els departaments van preveure 479 actuacions de promoció de la igualtat (4 més que l'any anterior).

5.2 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 fer el 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 consolidada: hi ha dos departaments que no tenen aquestes tasques assignades a un/a tècnic/a i només 6 dels 15 departaments (excloent IFE) compten amb un/a professional que tingui almenys un 25% de dedicació de la seva jornada.

Taula 1. Departaments amb tècnics/tècniques referents de gènere: dedicació i càrrec. Any 2024.

Departament	Núm. persones	Dedicació	Càrrec
ARP	1	75%	Responsable de polítiques transversals i d'igualtat de gènere
CLT	2	10%	Cap del Gabinet Tècnic Cap del Servei d'Avaluació, Estudis i Transparència
DSI	0		
ECF	1	15%	Responsable de projectes estratègics en l'àmbit econòmic
EFP	1	100%	Responsable de polítiques de gènere i altres programes transversals
EMT	2	20% i 5%	Tècnic/a superior
ESP	2	70% i 20%	Responsable de gènere i programes transversals de Consell Català de l'Esport CCE Cap del projecte INEFC Social Coordinadora del grup GSEAF
ISP	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	Diverses. 1 referent al Gabinet tècnic	Diverses. La referent a GT té un 50%	Les persones referents en matèria d'igualtat de gènere es troben incloses en les diferents estructures i grups.
PLG	0		
PRE	1	5%	Tècnic/a 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 (excloent IFE) amb un GTTG.

La composició d'aquestes comissions és heterogènia (va de 3 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 diversos.

Taula 2. Departaments amb Grups de Treball de Transversalitat de Gènere: nombre de membres i objectius. Any 2024.

Departament	GTTG ?	Membres	Objectius
ARPA	Sí	16 membres: Cap del Gabinet tècnic, Responsable de Polítiques Transversals i d'Igualtat de Gènere, representants a nivell tècnic/responsable de les diferents unitats i coordinadores dels GATDR	Incorporar transversalment la perspectiva de gènere en els instruments impulsats pel DARPA (plans, programes, estratègies, etc.). Compartir iniciatives, col·laborar i treballar en l'execució i dinamització de les polítiques de gènere del DACC.
CLT	Sí	4 membres: secretari general, directora de serveis, cap del Gabinet tècnic, cap del Servei d'Avaluació, Estudis i Transparència	Impulsar les polítiques de gènere de Govern dins de l'àmbit cultural.
DSI	No		
ECF	No		
EFP	Sí	25 membres: Director/a de serveis, Directora general d'Alumnat i representants amb nivell de subdirecció, cap o responsables/coordinadores de diferents unitats.	Coordinar a nivell tècnic la implementació de les polítiques transversals de gènere
EMT	No		
ESP	Sí	3 membres: Directora del CCE i 2 responsables.	Donar resposta als diferents àmbits d'actuació de les polítiques públiques per promoure la igualtat, establerts a les seccions primera a sisena del capítol IV de la Llei 17/2015, del 21

			de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'àmbit de l'Esport
ISP	Sí	15 membres: Consell de Direcció: Consellera i directors/es generals i cap del Gabinet de Seguretat i Polítiques Transversal	La Comissió d'Igualtat del Departament d'Interior i Seguretat Pública és un òrgan consultiu, format per representants dels diferents cossos operatius i d'altres unitats directives del Departament, per complir el mandat legal d'establir mecanismes interns de col·laboració i coordinació per impulsar la transversalitat de gènere, així com avaluar l'acompliment dels objectius i la implantació de mesures i actuacions d'igualtat entre dones i homes en el si del Departament.
JUS		18 membres: Tècniques, Responsables, Caps d'àrea, Subdirectores i Cap del Gabinet Tècnic	La finalitat del Grup de treball de transversalitat de gènere és assegurar l'eficient aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de gestió interna i àrees sectorials del departament.
PLG	Sí	5 membres: Cap de l'Oficina de Serveis Comuns, Subdirector general d'Estratègia i Coordinació de Polítiques Lingüístiques i de Drets Lingüístics, 3 tècnics/es	Dissenyar, executar i avaluar les accions en matèria de gènere acordades per l'Equip de Gènere. Elaborar l'Informe anual de transversalitat de gènere de política lingüística. Donar suport als plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere. Impulsar indicadors i estadístiques
PRE	Sí	8 membres: 1 subdirector/a, referent d'igualtat, responsables i personal tècnic.	Fer seguiment dels ITG
REU		18 membres: Subdirector/res, caps d'àrea i responsable/coordinador/es de diferents unitats. Advocada i tècnic/es superiors.	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. . Coordinar la implementació de la pressupostació amb perspectiva de gènere. Coordinar el seguiment del Pla d'Igualtat de la Generalitat. Coordinar l'elaboració de l'Informe d'execució anual de la transversalitat de gènere departamental. Realitzar la detecció

			de necessitats formatives en matèria de transversalitat de gènere.
SLT	No		
TER	Sí	20 membres: Subdirector/es, caps d'àrea o servei, responsables/coordinador/a i personal tècnic de les diferents unitats i organismes. Directora general.	Vetllar per a que el Departament 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.
UEX	Sí	10 membres: Responsable de suport a la planificació. Responsables i personal tècnic	Nd

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 2024.

Departament	Nombre d'equips
ARPA	7
CLT	0
DSI	1
ECF	0
EFP	3 ^a
EMT	0
ESP	1
ISP	0
JUS	1
PLG	1
PRE	0
REU	1
SLT	0
TER	2 ^b

UEX	0
-----	---

- 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.

5.3 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 tecnicojurídic que analitza l'impacte diferencial per raó de gènere, des d'una perspectiva interseccional, del contingut d'una norma, disposició o política aprovada i executada pel Govern, amb la finalitat d'evitar discriminacions directes o indirectes i 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

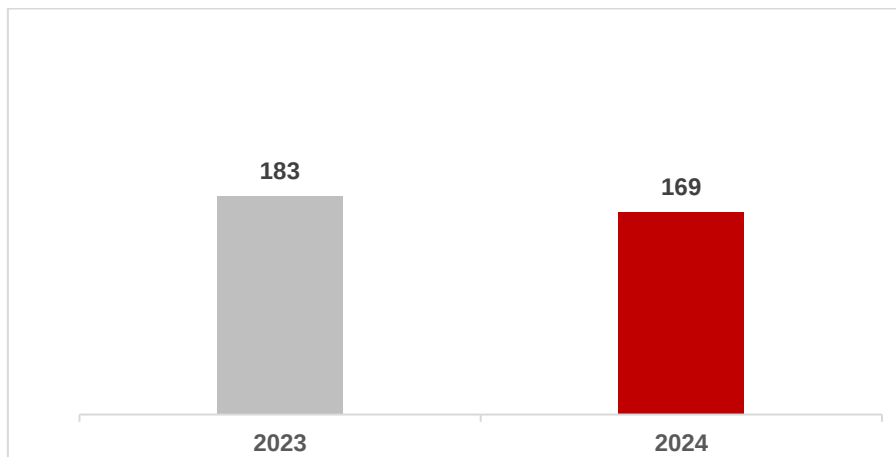
L'anàlisi material fa una avaluació prèvia de l'impacte en funció del gènere, amb dades i informació sobre la situació social de les dones i els homes en l'àmbit en què la

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 169 informes d'impacte de gènere, que van incorporar un total de 3.409 aportacions, de les quals 1.518 van ser de tipus formal i 1891 de tipus material. Les dades mostren una reducció del 7,7% de les sol·licituds d'IIG respecte al 2023, com s'observa al gràfic.

Gràfic 5. Informes d'Impacte de gènere elaborats. Anys 2023 i 2024



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

De l'anàlisi qualitativa dels informes elaborats durant el 2024 es desprèn que:

- El 86,4% dels informes presenten aportacions formals i/o materials per corregir les possibles desigualtats de gènere.

- El 13,6% dels informes no presenten aportacions formals ni materials, atès que no s'han considerat necessàries.
- Les normes dels departaments d'Educació i Formació Professional, Agricultura, Ramaderia i Pesca i Empresa i Treball són les que reben més aportacions.
- Les normes dels departaments de Política Lingüística, Esports i Igualtat i Feminisme són les que reben menys aportacions¹².

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 2024](#).

5.4 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 òrgan assessor del Govern i 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 2024, l'OIG ha desenvolupat la seva activitat en un context institucional marcat pel tancament de la catorzena legislatura i l'inici de la quinzena, així com pel manteniment del Departament d'Igualtat i Feminisme com a estructura específica del Govern. En aquest marc, l'OIG ha continuat desplegant les seves funcions d'acord amb el Pla estratègic 2017-2020, vigent per pròrroga, alhora que ha iniciat l'elaboració del nou Pla estratègic 2025-2029.

Al llarg del 2024, l'OIG ha impulsat set productes i projectes prioritaris vinculats a la producció i sistematització de dades amb perspectiva de gènere. Destaquen el treball en el projecte de la [Xarxa d'Observatoris de la Igualtat de Gènere \(XOIG\)](#), concebut per reforçar la coordinació i la coherència en la producció de dades feministes a Catalunya; l'actualització de [l'Índex d'igualtat de Gènere](#), elaborat conjuntament amb l'Institut d'Estadística de Catalunya seguint la metodologia de l'[EIGE](#); així com el manteniment i l'actualització de diversos visors de dades, com el de les atencions als [Serveis d'Informació i Atenció a les Dones \(SIAD\)](#), el [visor de serveis d'atenció a les violències masclistes](#), el [visor de la guia d'entitats de dones](#) i el projecte d'actualització del [visor de les dones al poder local](#).

¹² Cal tenir en compte que els departaments de Política Lingüística i Esports van ser creats a l'agost de 2024 i, per tant, aquesta dada fa referència a aquesta realitat. Si es tenen en compte les dades de la totalitat de l'any caldria fer esment als departaments d'Unió Europea i Acció Exterior i de Recerca i Universitats.

En relació amb l'Índex d'igualtat de gènere, el març de 2024 es van actualitzar els indicadors corresponents a dades de 2021 i es va publicar una nova versió de l'índex genèric i de les seves dimensions al web de l'OIG. En aquesta edició, Catalunya va obtenir una puntuació global de 76,7 punts, situant-se gairebé sis punts per sobre de la mitjana de la Unió Europea i en la quarta posició del rànquing europeu, fet que consolida l'índex com una eina clau per a l'avaluació i l'orientació de les polítiques públiques d'igualtat.

Pel que fa a les dades d'atenció a les dones, durant el 2024 s'han publicat les dades completes de les atencions efectuades als SIAD durant l'any 2023 i s'ha iniciat la recollida de la informació corresponent al primer semestre de 2024. Aquest treball permet disposar d'una sèrie històrica continuada i fiable sobre el volum d'atencions, els motius de consulta i les derivacions, i reforça la capacitat d'anàlisi i planificació de les polítiques públiques en aquest àmbit.

En l'àmbit de la difusió de coneixement, l'OIG ha elaborat tres dossiers estadístics de referència: **Dones i treball**, **Les dones a Catalunya** i **Violències masclistes 2023**. Aquests dossiers ofereixen una anàlisi transversal de les desigualtats de gènere en àmbits clau com el mercat laboral, la salut, la renda, les cures, la participació política i les violències masclistes, i constitueixen eines fonamentals per a la presa de decisions públiques basades en evidències.

Durant el darrer trimestre del 2024, l'OIG també ha dut a terme el recompte de la presència de dones als mitjans de comunicació, en col·laboració amb l'entitat #OnSónLesDones, donant continuïtat a un projecte clau per analitzar la representació de les dones en els espais d'opinió i informació. Els resultats mostren avenços cap a la paritat en alguns formats, tot i que persisteixen desequilibris significatius en determinats mitjans.

Així mateix, l'OIG ha reforçat la seva funció de suport tècnic i assessorament, atenent 53 peticions provinents de serveis de l'Institut Català de les Dones, del Departament d'Igualtat i Feminisme i d'altres organismes i departaments de la Generalitat. Aquestes peticions han inclòs l'elaboració de dades i informes per a compareixences institucionals, consultes metodològiques i suport a projectes amb impacte en les polítiques d'igualtat.

Finalment, durant el 2024 s'han celebrat dos plenaris de l'OIG i s'ha reactivat l'activitat dels cinc grups de treball de l'Observatori a partir del mes de setembre, gràcies al reforç de l'equip tècnic. Aquesta reactivació ha permès reprendre espais de treball col·laboratiu amb representants de l'administració, el món acadèmic i la societat civil, consolidant l'OIG com a òrgan de referència en la producció, l'anàlisi i la transferència de coneixement amb perspectiva de gènere a Catalunya.

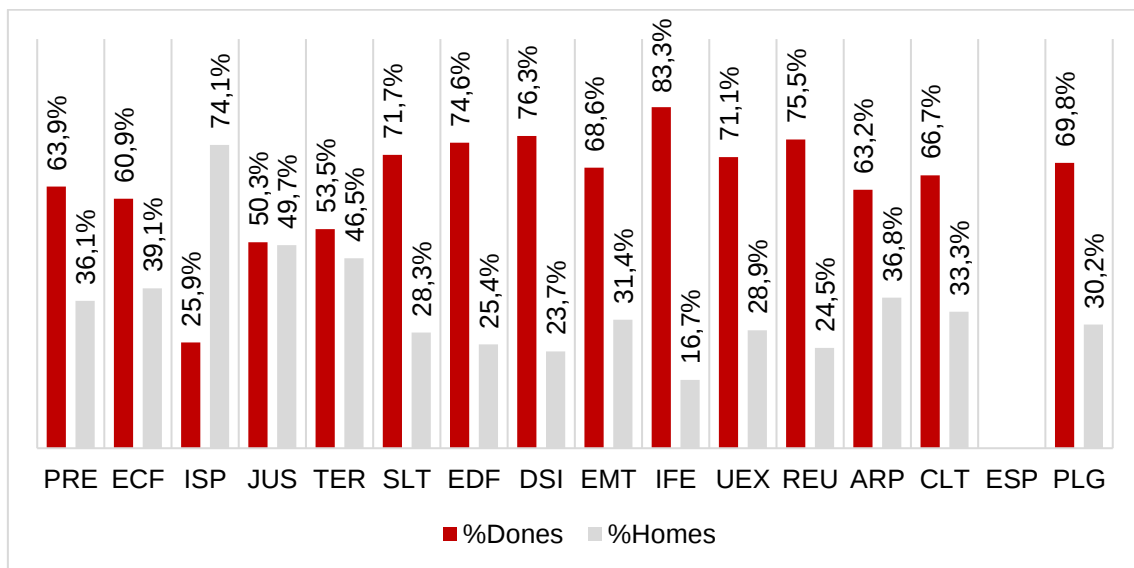
La informació detallada sobre aquestes actuacions està disponible a la **[Memòria d'activitats de l'Observatori de la Igualtat de Gènere 2024](#)**

6. Transversalitat de gènere als departaments

6.1 On són les dones?

Pel que fa a la distribució de dones i homes als diferents departaments, el gràfic 1 mostra que la majoria de departaments presenten una plantilla altament feminitzada i no paritària¹³. Hi ha dos departaments que mostren una distribució paritària, el Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, amb un 50,3% de dones i un 49,7% d'homes, i el Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica, amb un 53,5% de dones i un 46,5% d'homes.

Gràfic 6. Percentatge de dones respecte del total de personal del departament. Any 2024.



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

¹³ 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".

Segons l'Índex de paritat de Clara,¹⁴ onze departaments presenten una representació superior al 60% de dones i es classifiquen com a espais feminitzats. Els departaments de Justícia i Qualitat Democràtica i de Territori, Habitatge i Transició Ecològica mostren una paritat òptima, mentre que el Departament d'Interior i Seguretat Pública constitueix un espai masculinitzat, amb una presència inferior al 40% de dones.

Taula 4. Anàlisi de la representativitat per departament. Any 2024.

Departament	% Dones	% Homes	Llei 17/2015	Índex de paritat de Clara
PRE	63,9%	36,1%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ECF	60,9%	39,1%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ISP	25,9%	74,1%	No paritari	Espai masculinitzat -40% dones
JUS	50,3%	49,7%	Paritari	Paritat òptima 51-60%
TER	53,5%	46,5%	Paritari	Paritat òptima 51-60%
SLT	71,7%	28,3%	No paritari	Espai feminitzat +60%
EDF	83,9%	16,1%	No paritari	Espai feminitzat +60%
DSI	76,3%	23,7%	No paritari	Espai feminitzat +60%
EMT	68,6%	31,4%	No paritari	Espai feminitzat +60%
IFE	69,8%	30,2%	No paritari	Espai feminitzat +60%
UEX	71,1%	28,9%	No paritari	Espai feminitzat +60%
REU	75,5%	24,5%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ARP	63,2%	36,8%	No paritari	Espai feminitzat +60%
CLT	66,7%	33,3%	No paritari	Espai feminitzat +60%
ESP				
PLG	69,8%	30,2%	No paritari	Espai feminitzat +60%

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

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

En comparació amb les dades disponibles de l'ITG 2023, s'observa la continuïtat de les mateixes tendències de feminització dels departaments. Destaca el Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, que ha passat de ser un departament feminitzat a un amb paritat òptima.

Taula 5. Comparativa Índex de paritat de Clara 2023 i 2024 per departament.

	2023	2024
Departament	Índex de paritat de Clara	Índex de paritat de Clara
PRE	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
ECF	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
ISP	Espai masculinitzat -40% dones	Espai masculinitzat -40% dones
JUS	Espai feminitzat +60%	Paritat òptima 51-60%
TER	Paritat òptima 51-60%	Paritat òptima 51-60%
SLT	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
EDF	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
DSI	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
EMT	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
IFE	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
UEX	Espai feminitzat +60%	n.d.
REU	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
ARP	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
CLT	Espai feminitzat +60%	Espai feminitzat +60%
ESP	NA	n.d.
PLG	NA	Espai feminitzat +60%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

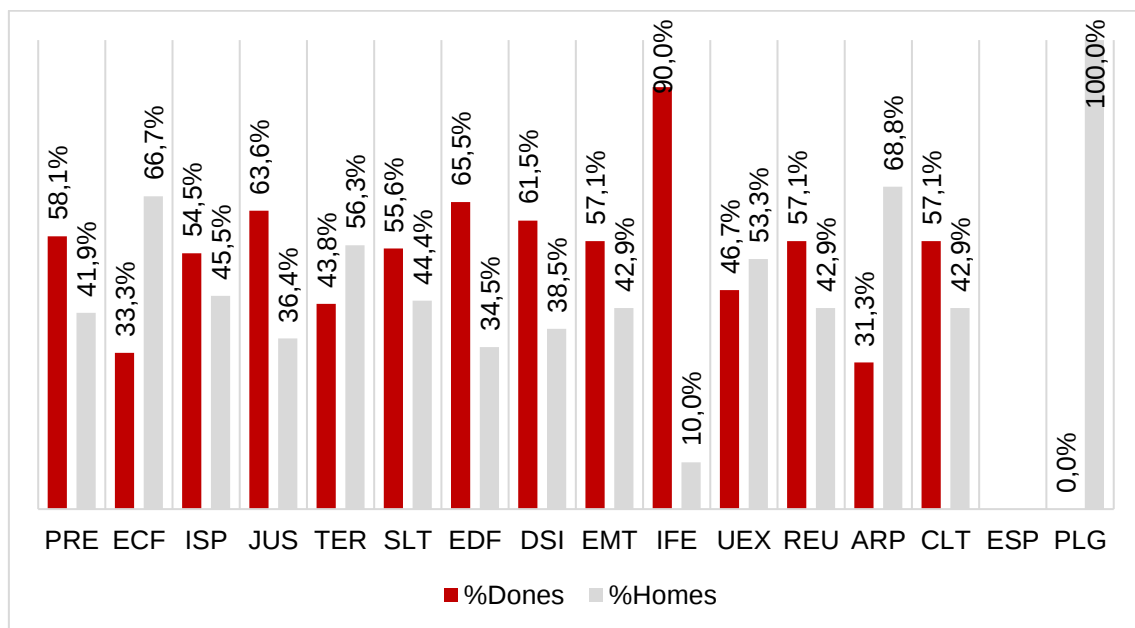
Les dades específiques informades pel Departament d'Educació i Formació Professional posen de manifest una presència majoritària de dones en el conjunt del

personal docent. En l'àmbit de l'educació infantil i primària, el col·lectiu està format per 37.458 persones, amb una clara feminització del sector, atès que el 85,9 % són dones i el 14,1 % són homes. Pel que fa al professorat d'ensenyament secundari, d'escoles oficials d'idiomes i d'arts plàstiques i disseny, el nombre total de professionals és de 37.837 persones, amb una distribució també feminitzada: el 63,7 % són dones i el 36,3 % homes.

En relació amb la presència de dones en els alts càrrecs¹⁵, el gràfic 2 mostra que tres departaments es troben masculinitzats, set presenten una distribució paritària i quatre tenen una major presència de dones en aquestes posicions.

Pel que fa a dades sectorials, el Departament d'Educació i Formació Professional, destaca una presència predominant de dones en càrrecs directius. La direcció dels centres educatius està ocupada per 2.532 persones, de les quals el 72,9 % són dones i el 27,1 % són homes. Aquesta tendència es manté en els equips directius dels centres, integrats per 5.953 persones, amb un 75,1 % de dones i un 29,1 % d'homes.

Gràfic 7. Percentatge de dones en alts càrrecs per departament. Any 2024.



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

¹⁵ Seguint l'establert a través de l'article 29 de la Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023, s'entendria per "alt càrrec" el personal que ocupa llocs de direcció política a l'Administració, arran d'un acte de lliure nomenament del Govern de la Generalitat de Catalunya, a proposta de la persona titular del departament d'adscripció, o que ocupa llocs assimilats retributivament a alt càrrec. La taula recull les dades facilitades pels departaments.

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 vertical¹⁶.

Tanmateix, s'observa un canvi de tendència en els darrers anys. Tal com mostra la taula 3, 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 6. Evolució dels alts càrrecs per sexe per departaments. Anys 2022, 2023 i 2024¹⁷.

Departament	2022	2023	2024
PRE	Masculinitzat	Paritari	Paritari
ECF	Masculinitzat	Paritari	Masculinitzat
ISP	Feminitzat	Paritari	Paritari
JUS	Feminitzat	Feminitzat	Feminitzat
TER	Masculinitzat	Paritari	Paritari
SLT	Paritari	Feminitzat	Paritari
EDF	Masculinitzat	Paritari	Feminitzat
DSI	Paritari	Paritari	Feminitzat
EMT	Masculinitzat	Masculinitzat	Paritari
IFE	Feminitzat	Feminitzat	Feminitzat
UEX	Masculinitzat	Paritari	Paritari
REU	Paritari	Feminitzat	Paritari
ARP	Paritari	Paritari	Masculinitzat
ESP	NA	NA	
CLT	Paritari	Feminitzat	Paritari

¹⁶ 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.

¹⁷ NA: no aplica.

PLG	NA	NA	Masculinitzat
-----	----	----	---------------

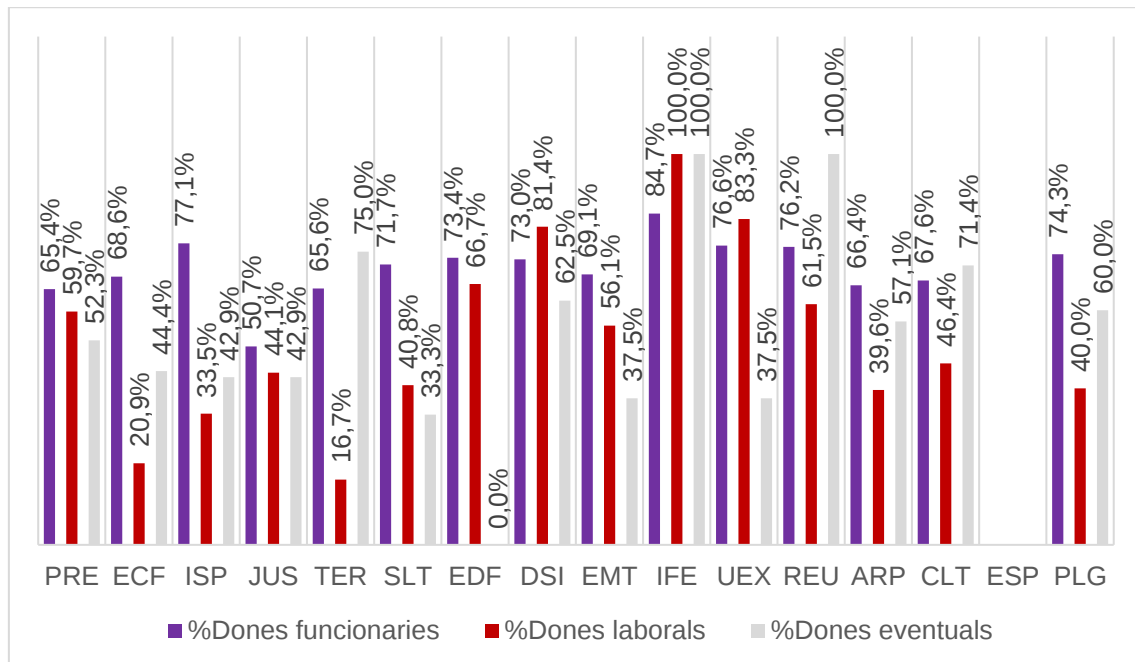
Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

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 50% o més de la plantilla en tots els departaments. La tendència pel que fa als contractes laborals és canviant segons el departament: quatre departaments tenen un percentatge per sota del 40%, que evidencia un vincle administratiu masculinitzat; quatre departaments es troben entre el 40% i el 50%; dos departaments mostren un percentatge entre el 50 i el 60%, i assoleixen la paritat òptima, i finalment quatre departaments presenten percentatges superiors al 60%.

Pel que fa a la presència de dones en càrrecs eventuais¹⁸, els percentatges oscil·len menys, mostrant, en termes generals, una situació paritària. Tot i que amb diferències entre departaments. Un departament té un percentatge per sota del 40%, que evidencia que el vincle administratiu està masculinitzat; set departaments presenten una paritat òptima, i finalment, vuit departaments presenten percentatges superiors al 60%; mostrant un vincle laboral feminitzat.

¹⁸ 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.

Gràfic 8. Relació de dones per departament i vincle administratiu. Any 2024.



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.
- 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 de més qualitat 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. Posteriorment, l'any 2023 es va actualitzar la "Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics".

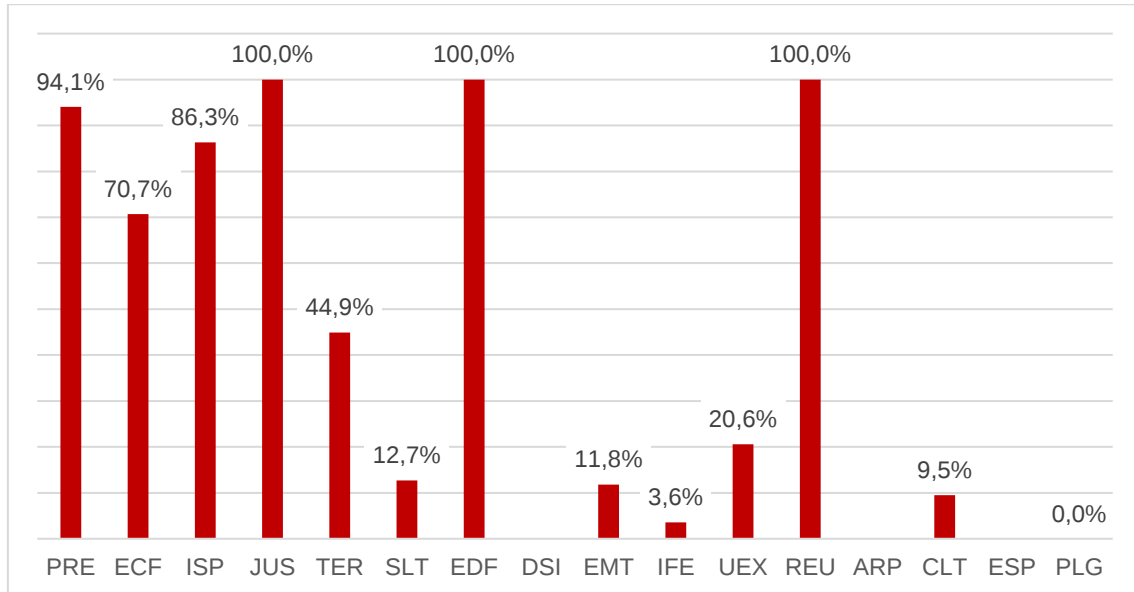
A més, a partir de l'informe d'anàlisi dels indicadors de clàusules socials elaborat per la Direcció General de Contractació Pública l'any 2024, s'ha constatat que dos de cada tres contractes formalitzats durant 2024 incorporaven clàusules socials, de les quals un 61,7% eren mesures d'igualtat de gènere.

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.

Atenent a les dades facilitades pels diferents departaments, es posa de manifest la variabilitat en l'ús de clàusules de gènere en els contractes tramitats. Els departaments de Justícia i Qualitat Democràtica, Educació i Formació Professional i Recerca i Universitat han tramitat el 100% dels contractes amb clàusules de gènere. Els departaments de Presidència, d'Interior i Seguretat Pública i d'Economia i Finances han tramitat més del 70% dels contractes amb clàusules de gènere, el 94,1%, el 86,3% i el 70,7%, respectivament. El Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica ha tramitat un 44,9% de contractes amb aquest tipus de clàusules.

Per contra, els departaments de Salut, Empresa i Treball, Cultura i Igualtat i Feminisme, són els que han tramitat menys contractes amb clàusules de gènere 12,7%, 11,8%, 9,5% i 3,6%, respectivament. El Departament de Política Lingüística no ha tramitat contractes amb clàusules de gènere.

Gràfic 9. Contractes tramitats amb clàusules de gènere per departament. Any 2024.

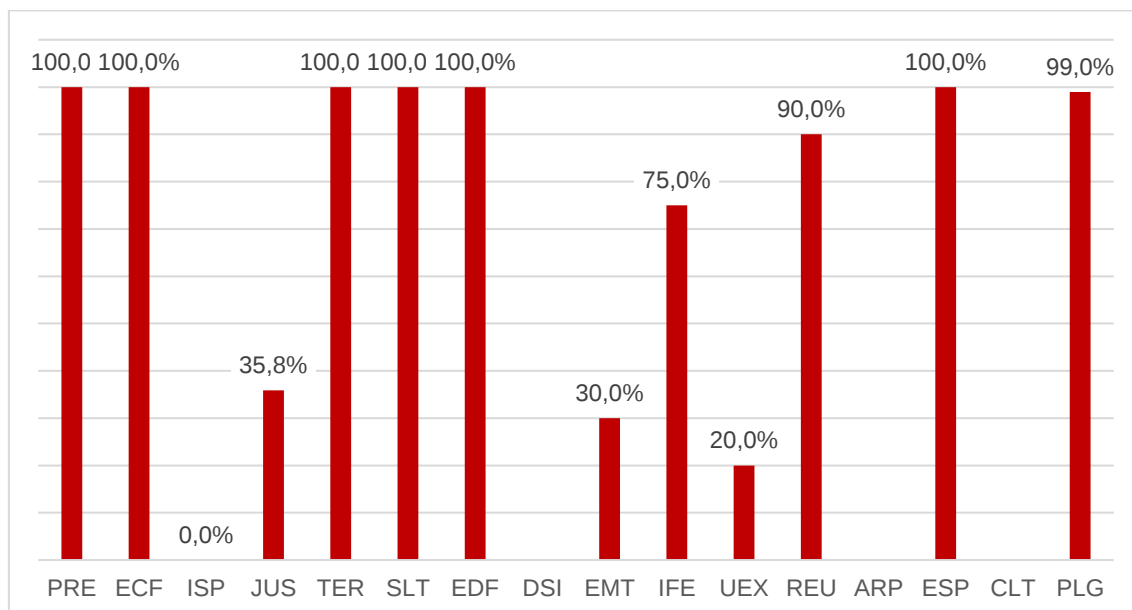


Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

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. Destaca que els departaments de Presidència, d'Economia i Finances, Territori, Habitatge i Transició Ecològica, Salut, Educació i Formació Professional i Esports, han incorporat clàusules de gènere al 100% de les seves subvencions. El Departament de Política Lingüística, Recerca i Universitats i Igualtat i Feminisme n'ha incorporat al 99%, al 90% i al 75%, respectivament. Els departaments de Justícia i Qualitat Democràtica i Empresa i Treball, n'han incorporat en el 35,8% i el 30%, respectivament. Els Departament d'Interior i Seguretat Pública no n'ha incorporat.

Gràfic 10. Convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere per departament. Any 2024.



Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Pel que fa als premis i distincions, la realitat dels departaments és també diversa. La taula 4 mostra que sis departaments presenten un repartiment paritari, mentre que tres es troben fortament masculinitzats.

Taula 4. Relació de premis i distincions atorgades per departament. Any 2024

Departament	Dones	Homes	% Dones	% Homes
PRE	19	24	44,2%	55,8%
ECF	0	0	0	0
ISP	924	4008	18,7%	81,3%
JUS	49	44	52,7%	47,3%
TER	0	0	0	0
SLT	6	7	46,2%	53,8%
EDF	32	29	52,5%	47,5%
DSI	n.d.	n.d.		
EMT	35	27	56,5%	43,5%
IFE	n.d.	n.d.		
UEX	6	4	60,0%	40,0%
REU	555	390	58,7%	41,3%
ARP	0	0	0	0

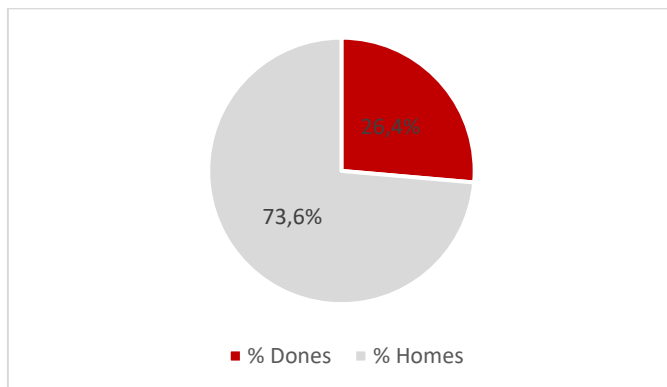
ESP	n.d.	n.d.		
CLT	6	13	31,6%	68,4%
PLG	1	10	9,1%	90,9%
Total	1633	4556	26,4%	73,6%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

En el conjunt dels premis, el 73,7 % s'han atorgat a homes i el 26,3 % a dones. Destaca el Departament d'Interior i Seguretat Pública, que ha concedit el major nombre de premis i distincions: 924 a dones i 4008 a homes.

El Departament de Drets Socials i Inclusió destaca que la distinció de la medalla centenària s'ha atorgat a 470 dones i 230 homes.

Gràfic 11. Representativitat en l'atorgament de premis i distincions per departaments. Any 2024



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. En el cas de vuit departaments no es fa de manera sistemàtica si no que només es fa parcialment.

En relació a l'any anterior, la majoria de departaments continuen treballant amb dades desagregades per sexe, tal com ja ho feien.

Taula 5. Tractament de dades per sexe. Comparativa 2023 i 2024 per departament.

Departament	2023	2024
Departament de la Presidència	Parcialment	Parcialment
Departament d'Economia i Finances	Parcialment	Parcialment
Departament d'Interior i Seguretat Pública	Parcialment	Parcialment
Departament de Justícia i Qualitat Democràtica	Sí	Sí
Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica	Sí	Parcialment
Departament de Salut	Sí	Sí
Departament d'Educació i Formació Professional	Sí	Sí
Departament de Drets Socials i Inclusió	Sí	Sí
Departament d'Empresa i Treball	Sí	Sí
Departament d'Igualtat i Feminisme	n.d.	Parcialment
Departament d'Unió Europea i Acció Exterior	Parcialment	n.d.
Departament de Recerca i Universitats	Sí	Sí
Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	Parcialment	Parcialment
Departament d'Esports	NA	Parcialment
Departament de Cultura	Sí	Sí
Departament de Política Lingüística	NA	Parcialment

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Pel que fa a les dades desagregades per identitat de gènere, només dos departaments, Drets Socials i Inclusió i Empresa i Treball, hi treballen de manera sistemàtica, mentre que nou ho fan de manera parcial. Els departaments de Presidència, Economia i Finances i Cultura no treballen amb les dades desagregades per gènere. En relació a l'any anterior, cal assenyalar que els departaments que treballaven amb les dades desagregades per gènere ho continuen fent, mentre que alguns departaments que ho feien de manera parcial, han deixat de fer-ho.

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”.

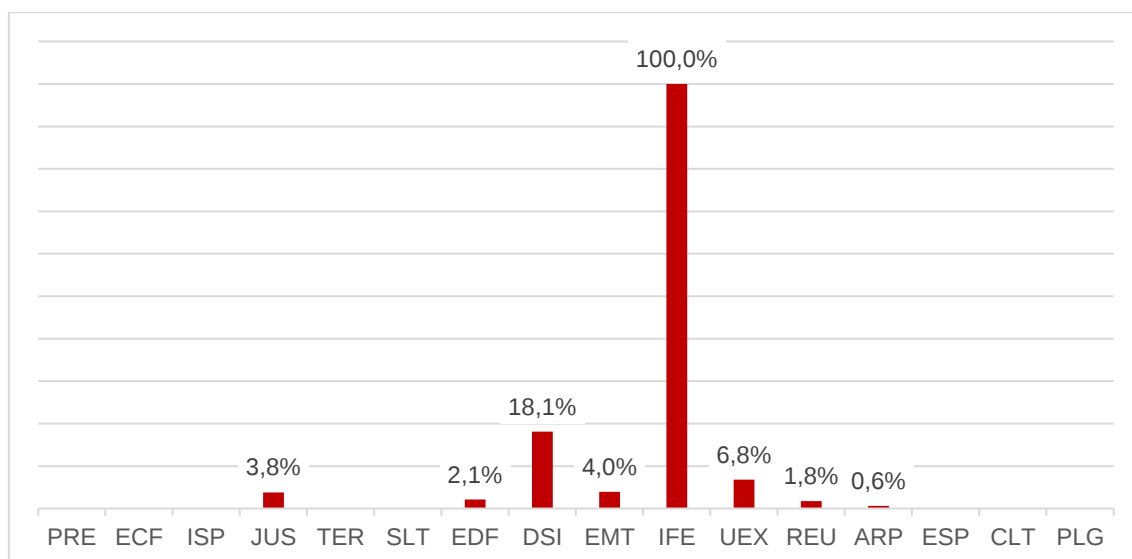
La formació i sensibilització de les persones empleades públiques en matèria de gènere forma part central del II Pla d'Igualtat de la Generalitat i s'articula principalment mitjançant l'oferta de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Al llarg de 2024, aquest ens, en col·laboració amb IFE i ICD, ha realitzat més de 90 activitats formatives en gènere, incloent-hi un postgrau en polítiques d'igualtat i sessions sobre violències masclistes i LGTBI-fòbia, amb més de 2.288 persones participants. Aquest balanç suposa un increment molt important de l'oferta formativa respecte 2023.

A continuació es presenta la informació facilitada pels departaments¹⁹, que han fet un seguiment del percentatge d'activitats formatives amb perspectiva de gènere a cada departament:

Ateses les seves funcions, el Departament d'Igualtat i Feminisme és el que ha dut a terme un major nombre de formacions relacionades amb el gènere, que representen el 100% de les seves activitats formatives. A banda d'aquest cas, el departament que ha realitzat més formacions en aquest àmbit és el Departament de Drets Socials i Inclusió, amb un 10,6% de les formacions.

Els departaments d'Empresa i Treball i Justícia i Qualitat Democràtica han realitzat un 4% i un 3,8% d'activitats formatives relacionades amb gènere, igualtat i feminismes. Finalment, els departaments d'Educació i Formació Professional, Recerca i Universitats i Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació, n'han fet un 2,1%, 1,8% i un 0,6%, respectivament.

Gràfic 12. Percentatge d'activitats formatives relacionades amb el gènere, Igualtat i Feminisme per departament. Any 2024



¹⁹ Aquesta formació inclou tant la que ha ofert l'EAPC com la formació organitzada directament pels propis departaments.

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Els departaments també han fet seguiment del nombre d'homes i dones que s'han format durant aquest any. La participació de dones a les activitats formatives ha estat molt elevada, i supera el 50% en tots els departaments dels quals es disposa de dades. Destaca la participació de més del 80% en els departaments d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació i de Drets Socials i Inclusió. En els departaments de Recerca i Universitats, Presidència i Justícia i Qualitat Democràtica, la participació de les dones representa més del 70% de les inscripcions. En el Departament d'Empresa i Treball representen el 69,3% de les inscripcions.

6.5 Comunicació i imatge

6.5.1 Comunicació externa

Segons les dades facilitades pels departaments, durant l'any 2024 s'han realitzat aproximadament 280 notes de premsa sobre igualtat de gènere, cosa que suposa una reducció d'un 60,95% respecte a la informació disponible de l'any anterior. El departament que ha publicat més notes de premsa sobre igualtat de gènere ha estat el Departament de Presidència amb 84 notes de premsa.

Pel que fa a les publicacions a les xarxes socials relacionades amb la igualtat de gènere, se n'han publicat un total de 2.442, un 76,2 % més que l'any anterior. Destaca el Departament d'Empresa i Treball, amb 923 publicacions, seguit del Departament d'Esports, amb 400.

Els departaments que han publicat més notícies relacionades amb la igualtat de gènere són el Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació, amb 35 notícies, seguit del Departament d'Esports, amb 29.

Taula 6. Relació de notes de premsa, publicacions a les xarxes socials i notícies sobre igualtat de gènere per departament. Any 2024.

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	84	1,70%	73	1,02%	2	2,86%
ECF	0	0,00%	13	0,88%	0	0,00%
ISP	9	10,71%	197	4,66%	9	10,71%
JUS	10	5,46%	141	5,59%	n.d.	n.d.
TER	6	1,29%	6	1,29%	n.d.	n.d.

SLT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EDF	20	14,08%	117	8,58%	16	3,09%
DSI	n.d.	n.d.	473	32,64%	2	4,76%
EMT	24	5,90%	923	9,77%	24	5,90%
IFE	52	61,90%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
UEX	0	0,00%	24	2,36%	6	3,49%
REU	3	2,44%	n.d.	n.d.	6	3,82%
ARP	35	8,37%	60	7,11%	35	8,37%
ESP	29	15,85%	400	16,72%	29	15,85%
CLT	0	0,00%	119	3,60%	n.d.	n.d.
PLG	8	8,89%	39	0,75%	9	5,36%

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

6.5.2 Comunicació interna

Tenint en compte les dades disponibles, s'han publicat 137 avisos publicats a la intranet relacionats amb polítiques d'igualtat en el conjunt dels departaments, fet que suposa una reducció de l'11 % respecte a les dades disponibles l'any 2023.

Destaca el Departament de Presidència amb 41 avisos, seguit dels departaments de Empresa i Treball, Igualtat i Feminisme i Interior i Seguretat Pública, que n'han publicat 25, 24 i 21, respectivament.

S'han registrat 6.543 visites a l'espai de polítiques d'igualtat de gènere de la intranet, amb un interès especialment concentrat a la intranet del Departament de Recerca i Universitats.

Taula 7. 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 2024²⁰.

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	41	6,8%	65	0,01%
ECO	0	0,0%	142	0,03%
INT	21	3,6%	n.d.	n.d.
JUS	12	0,8%	1.226	0,01%

²⁰ L'any 2024, el Departament de Política Lingüística no disposava d'una Intranet pròpia, feia servir la del Departament de Cultura

TER	5	1,3%	1523	0,09%
SLT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EDU	5	3,4%	1.942	0,01%
DSI	3	1,0%	0	0,00%
EMT	25	4,0%	64	0,01%
IFE	24	18,0%	191	0,08%
UEX	4	2,0%	145	0,06%
REU	1	7,1%	657	0,18%
ACC	n.d.	n.d.	561	0,05%
ESP	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CLT	0	0,0%	172	0,02%
PLG	NA	NA	NA	NA

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."

Així mateix, 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".

Deu 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 Formació Professional, Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació, Recerca i Universitats i Esports participen en diversos grups de treball amb representació d'entitats. També es destaca la col·laboració amb consells nacionals com el Consell Nacional de les Dones i el Consell Assessor de Dones del Món Rural i Marítim. Els departaments de Justícia i Qualitat Democràtica, Salut i Drets Socials i Inclusió col·laboren amb diverses entitats especialitzades que promouen la igualtat de gènere. Altres departaments articulen la seva col·laboració mitjançant grups creats específicament o a través de plans d'acció que han implicat entitats en el seu disseny, com és el cas del PlaDonaTIC i el PlaDonaCIBER, impulsats pel Departament de Presidència, i la Xarxa Emprèn, del Departament d'Empresa i Treball.

Taula 8. 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 2024.

Departament	Col·laboració amb grups, entitats i/o col·lectius
Departament de la Presidència	Sí
Departament d'Economia i Finances	No
Departament d'Interior i Seguretat Pública	n.d.
Departament de Justícia i Qualitat Democràtica	Sí
Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica	Sí
Departament de Salut	Sí
Departament d'Educació i Formació Professional	Sí
Departament de Drets Socials i Inclusió	Sí
Departament d'Empresa i Treball	Sí
Departament d'Igualtat i Feminisme	Sí
Departament d'Unió Europea i Acció Exterior	Sí
Departament de Recerca i Universitats	Sí
Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	Sí
Departament d'Esports	Sí
Departament de Cultura	No
Departament de Política Lingüística	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 2024.

6.7.1 Departament de la Presidència (PRE)

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

Taula 9. Indicadors de gènere específics departament de la Presidència, 2024

Nom indicador	Valor
Nombre de reclamacions rebudes sobre accés a la informació pública segons el sexe de la persona sol·licitant	42,9%

Font: Departament de Presidència.

6.7.2 Departament d'Empresa i Treball (EMT)

El Departament d'Empresa i Treball 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 10. Indicadors de gènere específics Departament d'Empresa i Treball, 2024.

Nom indicador	Valor	Comentaris i observacions
Percentatge de dones graduades a carreres STEM	37,00%	Departament de Recerca i Universitats
Percentatge de dones certificades en ACTIC	64,30%	ACTIC
Percentatge de dones graduades en l'àmbit TIC respecte al total de persones graduades en aquest àmbit	20,70%	Departament de Recerca i Universitats
Contractes de treball temporals convertits en indefinits com a conseqüència de l'actuació inspectora	44,40%	DGIT
Participants en actuacions destinades al foment de la integració laboral de persones amb discapacitat contractades en centres especials de treball	38,60%	Informació justificativa de la convocatòria

Participants en accions d'acompanyament especialitzat i de suport sociolaboral dirigides a les persones amb discapacitat dels centres especials de treball (equips multidisciplinaris de suport, EMS)	36,40%	Informació justificativa de la convocatòria
Participants dels serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat o trastorns de salut mental (SIOAS)	47,00%	Informació execució de la convocatòria (GIA)
Participants del Programa mesures actives d'inserció per a persones beneficiàries de la RGC o en situació d'exclusió social (MAIS)	59,00%	Informació justificativa (GIA) de la convocatòria
Ajuts a les Empreses d'Inserció (L1 i L2)	48,70%	Informació justificativa de la convocatòria
Participants al Programa Consolida't '21-22	57,60%	Informació justificativa de la convocatòria
Participants al Programa Autoocupació de joves	44,00%	Informació justificativa de la convocatòria
Alumnat a la tercera edició del Cicle Formatiu de Negociació Col·lectiva	48,80%	Consell de Relacions Laborals

Font: Departament d'Empresa i Treball.

6.7.3 Departament d'Economia i Finances (ECF)

No es disposa de dades del Departament pel 2024.

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

Taula 11. Indicadors de gènere específics d'Acció Exterior i Unió Europea, 2024.

Nom indicador	Valor	Comentaris i observacions
Sol·licituds d'accés a la informació pública gestionades per la Unitat d'Informació	26	4 dones i 22 homes

Nombre de persones que assisteixen als actes públics organitzats per l'Institut Català Internacional per la Pau	2.675	1.605 dones i 1070 homes
Nombre de persones seleccionades en processos de selecció temporal i provisió provisional	50	37 dones i 13 homes
Processos de selecció temporal i provisió provisional que incorporen la perspectiva de gènere	66	El 100% dels processos de selecció temporal i provisional.
Persones beneficiàries dels programes de beques en matèria d'acció exterior (beques Canigó)	26	17 dones i 9 homes
Catalans i catalanes inscrits al Registre de catalans a l'exterior	10.301	5.244 dones i 5.057 homes. Ningú s'ha identificat com a no binari.
Alumnes a les formacions sobre llengua catalana, dutes a terme per les comunitats catalanes a l'exterior	2.052	Les dades de gènere de l'alumnat no es demanen perquè es considera que són dades d'un registre d'una entitat privada i no s'especifica al Registre de comunitats catalanes. A més, només es disposa del nombre d'alumnes de les comunitats catalanes a l'exterior que han demanat subvenció, no de tot l'alumnat real.

Font: Departament d'Acció Exterior i Unió Europea.

6.7.5 Departament d'Educació i Formació Professional (EDF)

El Departament d'Educació i Formació Professional fa arribar dades desagregades per sexe sobre l'abandonament prematur dels estudis, la formació permanent i la població no ocupada que no cursa estudis de Catalunya.

Taula 12. Indicadors de gènere específics d'Educació i Formació Professional, 2024

Nom indicador	Valor D	Valor H	Comentaris i observacions
Abandonament prematur dels estudis (18-24 anys), Catalunya	10,6%	16,5%	
Formació permanent de la població de 25 a 64 anys, Catalunya	12,7%	11,2%	

Població no ocupada de 15 a 24 anys que no cursa estudis, Catalunya	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 i Formació Professional.

6.7.6 Departament de Recerca i Universitats (REU)

El Departament de Recerca i Universitats remet a les dades de l'estudi "Dones i ciència" per a la consulta dels indicadors específics sobre participació, promoció professional, lideratge i captació de recursos en l'àmbit universitari i de recerca. Disponible a: [Dones i ciència](#)

6.7.7 Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació (ARP)

El Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació 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 13. Indicadors de gènere específics d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació, 2024

Nom indicador	Valor	Comentaris i observacions
Nombre de dones titulars d'explotacions agràries/nombre total explotacions persones físiques DUN 2024	30,90%	Nombre de dones titulars d'explotacions agràries/nombre total explotacions persones físiques DUN 2024
% Titulars dones EAP'S (Nombre de dones EAP/ nombre total EAP)	11%	% Titulars dones EAP'S (Nombre de dones EAP/ nombre total EAP)
% Titulars dones EAP'S caps de l'explotació (Nombre de dones Cap explotació EAPS / nombre total EAP)		% Titulars dones EAP'S caps de l'explotació (Nombre de dones Cap explotació EAPS / nombre total EAP)
Nombre de dones i percentatge sobre el total	113/48,50%	Nombre de dones i percentatge sobre el total
Nombre de dones de l'administració pública i percentatge sobre el total	75/66.37%	Nombre de dones de l'administració pública i percentatge sobre el total
Nombre de dones dels sectors i percentatge sobre el total	38/33.63%	Nombre de dones dels sectors i percentatge sobre el total
% de dones sòcies de cooperatives agràries de primer grau i SAT	20,09%	% de dones sòcies de cooperatives agràries de primer grau i SAT

% de dones membres de consells rectors de les cooperatives agràries	6,40%	% de dones membres de consells rectors de les cooperatives agràries
% de dones presidentes de cooperatives agràries	4,30%	% de dones presidentes de cooperatives agràries
% de dones membres de confraries de pescadors	8,62%	% de dones membres de confraries de pescadors
% de dones a les juntes generals	3,29%	% de dones a les juntes generals
% de dones a capítols	4,72%	% de dones a capítols

Font: Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació

6.7.8 Departament d'Interior i Seguretat Pública (ISP)

El Departament d'Interior i Seguretat Pública 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 14. Indicadors de gènere específics del Departament d'Interior i Seguretat Pública, 2024.

Nom indicador	Valor
Índex feminització CME	24,00%
Índex feminització Cos Bombers	5,95%
Índex feminització CAR	18,78%
Percentatge de dones admeses convocatòries d'accés Cos de Mossos d'Esquadra	35,60%
Percentatge de dones admeses convocatòria d'accés Cos de Bombers	19,11%
Percentatge de dones admeses convocatòria d'accés CAR	38,40%

Persones ateses al servei INVICTES del SCT	Dones:29 Homes: 45 Total: 74
Persones mortes a les carreteres de Catalunya	Dones: 19 Homes: 117 Total: 136

Font: Departament d'Interior i Seguretat Pública.

Taula 15. Indicadors de gènere específics de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2024.

Nom indicador	Valor
Professorat del CFB per a policies (desagregat per gènere)	Dona:302 (33,71%) Home: 594 (66,29%) Total: 896
Alumnat CFB Policies (desagregat per gènere)	Dones:501 (37,84%) Homes:823 (62,16%) Total: 1324
Professorat del CFB per a bombers (desagregat per gènere)	Dones:67 (11,36%) Homes: 523 (88,64%) Total: 590
Alumnat CFB bombers (desagregat per gènere)	Dones:94 (39,33%) Homes: 145 (60,67%) Total: 239
Professorat del CFB per a Agents Rurals (desagregat per gènere)	Dones: 60 (19,05%) Homes: 255 (80,95%) Total:315
Alumnat CFB per a Agents Rurals (desagregat per gènere)	Dones:89 (38,2%) Homes: 144 (61,8%) Total:233

Font: Departament d'Interior i Seguretat Pública.

6.7.9 Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica (TER)

El Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica fa arribar dades sobre dones beneficiàries de prestacions i l'execució del Pla Estratègic de Mobilitat i Gènere.

Taula 16. Indicadors de gènere específics del Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica, 2024.

Nom indicador	Valor	Comentaris i observacions
Dones beneficiàries dels ajuts al lloguer (en %)	53%	% Unitats de convivència (UC) amb ajut on la persona sol·licitant és dona
Dones beneficiàries de les Prestacions Econòmiques d'Espcial Urgència (en %)	68,3%	% Unitats de convivència (UC) amb ajut on la persona sol·licitant és dona
Dones adjudicatàries d'un habitatge provinent de la Mesa d'Emergència de Catalunya (en %)	68,1%	% Resolucions favorables per a unitats de convivència (UC) on la persona sol·licitant és dona
Grau d'execució del programa d'actuacions del Pla Estratègic de Mobilitat i Gènere	100%	

Font: Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica

6.7.10 Departament de Salut (SLT)

El Departament de Salut fa arribar un conjunt ampli de dades desagregades per sexe/gènere contingudes a l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA) de 2024.

Taula 17. Indicadors de gènere específics del Departament de Salut 2024.

Nom indicador	Valor	Comentaris i observacions
Ràtio de dones respecte homes en la prevalença de maltractament o abús de les dones respecte dels homes	6,9	La prevalença de maltractament o abús és 6,9 vegades més alt en les dones. Dones (0,83%). Homes (0,12%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Ràtio de dones respecte homes en el percentatge de persones consumidores d'antidepressius	2,2	El percentatge de persones consumidores d'antidepressius és 2,2 vegades més alt en les dones. Dones (15,7%). Homes (7%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Ràtio de dones respecte homes en la prevalença de depressió	2,2	La prevalença de depressió és 2,2 vegades més alt en les dones. Dones (7,11%). Homes (3,2%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Ràtio de dones respecte homes en la incidència anual de depressió	2	La incidència anual de depressió és 2 vegades més alt en les dones. Dones (12,41 x 1.000). Homes (6,29 x 1.000). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.

Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'artrosi de genoll	91,5	La prevalença d'artrosi de genoll és un 91,5% més alt en les dones. Dones (6,74%). Homes (3,52%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones consumidores d'ansiolítics	87,4	El percentatge de persones consumidores d'ansiolítics és un 87,4% més alt en les dones. Dones (17,26%). Homes (9,21%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'ansietat	84,4	La prevalença d'ansietat és un 84,4% més alt en les dones. Dones (13,22%). Homes (7,17%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones consumidores de psicofàrmacs	76,6	El percentatge de persones consumidores de psicofàrmacs és un 76,6% més alt en les dones. Dones (25,45%). Homes (14,41%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la taxa d'activació del codi risc suïcidi per 100.000 hab..	76,2	La taxa d'activació del codi risc suïcidi per 100.000 hab.. és un 76,2% més alt en les dones. Dones (117,77 x 100.000). Homes (66,82 x 100.000). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la incidència anual d'ansietat	70,7	La incidència anual d'ansietat és un 70,7% més alt en les dones. Dones (31,96 x 1.000). Homes (18,72 x 1.000). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses per atenció primària a domicili	69,6	El percentatge de persones ateses per atenció primària a domicili és un 69,6% més alt en les dones. Dones (7,6%). Homes (4,48%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la taxa d'artroplasties de genoll (x1.000 habitants)	56,1	La taxa d'artroplasties de genoll (x1.000 habitants) és un 56,1% més alt en les dones. Dones (2,45 x 1.000). Homes (1,57 x 1.000). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses per treball social d'atenció primària	52,8	El percentatge de persones ateses per treball social d'atenció primària és un 52,8% més alt en les dones. Dones (8,19%). Homes (5,36%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'artrosi de maluc	40,2	La prevalença d'artrosi de maluc és un 40,2% més alt en les dones. Dones (2,44%). Homes (1,74%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses per atenció primària per e consulta	38,3	El percentatge de persones ateses per atenció primària per e consulta és un 38,3% més alt en les dones. Dones (13,94%). Homes (10,08%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.

Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones consumidores d'antibiòtics	36,2	El percentatge de persones consumidores d'antibiòtics és un 36,2% més alt en les dones. Dones (28,05%). Homes (20,59%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'obesitat en persones adultes	25,9	La prevalença d'obesitat en persones adultes és un 25,9% més alt en les dones. Dones (14,67%). Homes (11,65%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la mitjana de visites a l'atenció primària per hab.. (freqüentació)	25,3	La mitjana de visites a l'atenció primària per hab.. (freqüentació) és un 25,3% més alt en les dones. Dones (7,24 n). Homes (5,78 n). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones consumidores d'antipsicòtics	24,6	El percentatge de persones consumidores d'antipsicòtics és un 24,6% més alt en les dones. Dones (3,85%). Homes (3,09%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la mitjana de receptes dispensades per hab..	24,2	La mitjana de receptes dispensades per hab.. és un 24,2% més alt en les dones. Dones (26,11 n). Homes (21,03 n). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones amb complexitat elevada	23,4	El percentatge de persones amb complexitat elevada és un 23,4% més alt en les dones. Dones (5,16%). Homes (4,18%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones consumidores de fàrmacs	15,9	El percentatge de persones consumidores de fàrmacs és un 15,9% més alt en les dones. Dones (74,39%). Homes (64,18%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la taxa d'hospitalització	13,4	La taxa d'hospitalització és un 13,4% més alt en les dones. Dones (8,63%). Homes (7,61%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses a urgències centres d'atenció primària	12,9	El percentatge de persones ateses urgències centres d'urgències d'atenció primària és un 12,9% més alt en les dones. Dones (12,5%). Homes (11,07%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la mitjana de visites a urgències per hab..	12,2	La mitjana de visites a urgències per hab.. és un 12,2% més alt en les dones. Dones (0,46 n). Homes (0,41 n). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la mitjana de visites a centres d'urgències d'atenció primària per hab..	11,1	La mitjana de visites a centres d'urgències d'atenció primària per hab.. és un 11,1% més alt en les dones. Dones (0,2 n). Homes (0,18 n). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses a l'atenció primària	10,9	El percentatge de persones ateses a l'atenció primària és un 10,9% més alt en les dones. Dones (81,17%). Homes (73,16%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.

Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses al centre de salut mental	10,7	El percentatge de persones ateses al centre de salut mental és un 10,7% més alt en les dones. Dones (3,01%). Homes (2,72%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones ateses a urgències	9,9	El percentatge de persones ateses a urgències és un 9,9% més alt en les dones. Dones (24,72%). Homes (22,5%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la mitjana de visites al centre de salut mental per hab..	8,7	La mitjana de visites al centre de salut mental per hab. és un 8,7% més alt en les dones. Dones (0,25 n). Homes (0,23 n). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'excés de pes en persones adultes	7,9	La prevalença d'excés de pes en persones adultes és un 7,9% més alt en les dones. Dones (29,3%). Homes (27,15%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de població activa amb trastorn psicòtic	5	El percentatge de població activa amb trastorn psicòtic és un 5% més alt en les dones. Dones (34,87%). Homes (33,2%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones hospitalitzades	4,1	El percentatge de persones hospitalitzades és pràcticament igual entre dones i homes. Dones (11,71%). Homes (11,25%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de sobrepès en persones adultes	-1,6	La prevalença de sobrepès en persones adultes és pràcticament igual entre dones i homes. Dones (17,38%). Homes (17,66%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de sobrepès infantil	-3	La prevalença de sobrepès infantil és pràcticament igual entre dones i homes. Dones (3,53%). Homes (3,64%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de població activa	-3,7	El percentatge de població activa és pràcticament igual entre dones i homes. Dones (68,1%). Homes (70,73%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la taxa d'hospitalització de cirurgia major ambulatoria	-8	La taxa d'hospitalització de cirurgia major ambulatoria és un 8% més baix en les dones. Dones (0,23%). Homes (0,25%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'excés de pes infantil	-16,3	La prevalença d'excés de pes infantil és un 16,3% més baix en les dones. Dones (7,06%). Homes (8,43%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de diabetes mellitus tipus 2	-21,4	La prevalença de diabetes mellitus tipus 2 és un 21,4% més baix en les dones. Dones (6,35%). Homes (8,08%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.

Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de tabaquisme	-22,6	La prevalença de tabaquisme és un 22,6% més baix en les dones. Dones (17,49%). Homes (22,59%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge d'angioplàsties en cardiopatia isquèmica	-22,8	El percentatge d'angioplàsties en cardiopatia isquèmica és un 22,8% més baix en les dones. Dones (53,59%). Homes (69,38%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'obesitat infantil	-26,1	La prevalença d'obesitat infantil és un 26,1% més baix en les dones. Dones (3,7%). Homes (5,01%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de trastorn psicòtic breu	-33,3	La prevalença de trastorn psicòtic breu és un 33,3% més baix en les dones. Dones (0,02%). Homes (0,03%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de trastorn psicòtic	-34,3	La prevalença de trastorn psicòtic és un 34,3% més baix en les dones. Dones (0,69%). Homes (1,05%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de malaltia pulmonar obstructiva crònica (MPOC)	-45,9	La prevalença de malaltia pulmonar obstructiva crònica (MPOC) és un 45,9% més baix en les dones. Dones (1,96%). Homes (3,62%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes del percentatge de persones en risc de trastorn psicòtic	-55	El percentatge de persones en risc de trastorn psicòtic és un 55% més baix en les dones. Dones (2,14%). Homes (4,76%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de trastorn per dèficit d'atenció amb hiperactivitat	-57	La prevalença de trastorn per dèficit d'atenció amb hiperactivitat és un 57% més baix en les dones. Dones (2,89%). Homes (6,72%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'abús o dependència a altres estimulants	-69,2	La prevalença d'abús o dependència a altres estimulants és un 69,2% més baix en les dones. Dones (0,04%). Homes (0,13%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'abús o dependència al cànnabis	-69,3	La prevalença d'abús o dependència al cànnabis és un 69,3% més baix en les dones. Dones (0,39%). Homes (1,27%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'abús o dependència a l'alcohol	-71,3	La prevalença d'abús o dependència a l'alcohol és un 71,3% més baix en les dones. Dones (1,24%). Homes (4,32%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença de trastorn psicòtic i consum de	-71,9	La prevalença de trastorn psicòtic i consum de substàncies (cocaïna, cànnabis i estimulants) és un 71,9% més baix en les dones. Dones (0,09%).

substàncies (cocaïna, cànnabis i estimulants)		Homes (0,32%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.
Diferència percentual de dones respecte homes de la prevalença d'abús o dependència a la cocaïna	-75	La prevalença d'abús o dependència a la cocaïna és un 75% més baix en les dones. Dones (0,25%). Homes (1%). Font: Observatori de les desigualtats en salut, 2024.

Font: ESCA, Departament de Salut

6.7.11 Departament de Drets Socials i Inclusió (DSI)

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

Taula 18. Indicadors de gènere específics del Departament de Drets Socials i Inclusió, 2024.

Nom indicador	Valor
Nombre de joves atesos a les Oficines Joves i als Punts d'Informació Juvenil	155.096 Dones 156.155 Homes
Infants i adolescents tutelats per la DGPPIA	3.532 Nenes i adolescents 5.390 Nens i adolescents
Nombre de persones beneficiàries de l'RGC	85.638 Dones 67.378 Homes
Infants i adolescents atesos pels equips d'atenció a la infància i l'adolescència (EAIA)	7.724 Nenes i adolescents i 9.722 nens i adolescents
Beneficiaris de pensions no contributives de jubilació	27.510 Dones 14.610 Homes
Nombre total de joves atesos anualment a l'Àrea de suport als joves tutelats i ex tutelats	1.069 Noies 1.683 nois
Beneficiaris de prestacions per a joves ex tutelats segons la Llei 13/2006 de prestacions socials de caràcter econòmic	1.069 Noies 1.683 nois
Nombre de certificats emesos pel Servei de Primera Acol·lida	5.099 Dones 4.343 Homes
Percentatge de persones inactives per cura de terceres persones	35,80 Dones 9,80 Homes
Víctimes de 65 anys i més ateses per la policia per violència domèstica	1.014 dones 495 Homes
Nombre de sol·licituds d'informes d'estrangeria	16.899 Dones 8.973 Homes

Percentatge de persones de 75 i més anys amb dificultats greus per fer activitats quotidianes	16,90 Dones 14,60 Homes
Percentatge de persones de 75 i més anys amb dificultats greus per fer activitats bàsiques de cura personal	20,60 Dones 15,70 Homes
Persones amb 75 i més anys amb reconeixement de discapacitat per cada 1.000 habitants	272,08 Dones 289,15 Homes
Infants atesos pels serveis d'atenció precoç amb finançament públic	18.722 nenes 33.935 nens
Prestacions i serveis actius de les persones amb dependència	182.812 Dones 101.687 homes
Persones amb reconeixement de discapacitat	373.109 Dones 347.157 Homes
Percentatge d'infants 0-5 anys atesos pels serveis d'atenció precoç sobre el total d'infants 0-5 anys	10,47 Nenes 18,07 nens
Persones amb conveni especial amb la Seguretat Social com a cuidadores no professionals	7.608 Dones 1.194 Homes
Població en risc de pobresa per sexe	719.100 Dones 661.900 homes
Taxa de risc de pobresa per sexe (%)	17,80 Dones 16,90 Homes
Població en risc de pobresa o exclusió social (AROPE) per sexe	993.700 Dones 910.400 Homes
Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE) per sexe (%)	24,60 Dones 23,30 Homes
Població amb privació material i social severa	349.400 Dones 323.400 Homes
Pensió de jubilació contributiva mitjana (€/paga)	1.315€ Dones 1.720€ Homes
Cobertura de la RGC sobre la població amb privació material severa (%)	21,75 Dones 18,93 Homes
Percentatge d'infants i adolescents en mesura protectora respecte dels que tenen expedient obert	39,40 Nenes 60,60 nens
Víctimes de violència domèstica menors 0-13 anys ateses per la policia	663 nenes 616 nens
Víctimes de violència domèstica menors 14-17 anys ateses per la policia	698 nens 252 nens
Víctimes de violència domèstica menors 0-17 anys ateses per la policia	1.361 nenes 868 nens
Infants i adolescents tutelats per la DGPPIA segons sexe. Acol·liment en família	1.891 nenes 1.792 nens

Infants i adolescents tutelats per la DGPPIA. Acolliment en centre	1.641 nenes 3.598 nens
Infants i adolescents estrangers atesos als serveis de la xarxa ordinària de protecció per la DGPPIA segons sexe	622 nenes i adolescents 2.527 nens i adolescents
Taxa d'emancipació juvenil (%)	20,40 Noies 14,60 Nois
Població de 16 a 29 anys que no treballa ni estudia	77.600 noies 65.700 nois
Taxa d'abandonament prematur dels estudis (%)	10,60 noies 16,50 nois
Alumnes del Pla de formació de l'Associacionisme i el Voluntariat	2.828 dones 1.138 Homes
Pensió contributiva mitjana (€/paga)	1.074,39€ Dones 1.646,19€ Homes

Font: Departament de Drets Socials i Inclusió

6.7.12 Departament de Cultura (CLT)

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

Taula 19. Indicadors de gènere específics del Departament de Cultura, 2024.

Nom indicador	Valor	Observacions
% de dones entre els jugadors de videojocs	38%	
% de dones entre els assistents a concerts	47%	
% de dones entre els lectors de llibres	70%	
% de dones ocupades al sector de la cultura	41%	Mitjana anual

Font: Departament de Cultura

6.7.13 Departament de Justícia i Qualitat Democràtica (JUS)

El Departament de Justícia i Qualitat Democràtica 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 20. Indicadors de gènere específics del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2024.

Nom indicador	Valor
% de dones ateses a l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte	91,30%
% de dones en la població atesa de Justícia juvenil	19,90%
% de dones en la població atesa en Execució penal a la comunitat	9,00%
% de dones en la població penitenciària	5,70%
Nre. d'actuacions d'assistència jurídica gratuïta a víctimes de violència masclista	26.309
Nre. d'actuacions de valoració tècnica i forense en violència masclista	11.229
Nre. d'interns en programes de tractament per violència masclista	450
Nre. d'activitats formatives en violència masclista i igualtat de gènere	76
Nre. de recerques i grups de treball en violència masclista i igualtat de gènere	23

Font: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica

6.7.14 Departament de Política Lingüística (PLG)

El Departament de Política Lingüística fa arribar dades sobre el nombre de dones ponents i jurats en els actes organitzats pel departament.

Taula 21. Indicadors de gènere específics del Departament de Política Lingüística, 2024.

Nom indicador	Valor	Observacions
Ponents dels actes organitzats pel Departament de Política lingüística per sexe	22 de 50	Expressat en nombre de dones respecte del total
Membres dels Jurats dels premis organitzats pel Departament de Política lingüística per sexe	9 de 14	Expressat en nombre de dones respecte del total

Font: Departament de Política Lingüística

6.7.15 Departament d'Igualtat i Feminisme (IFE)

El Departament d'Igualtat i Feminisme fa arribar dades desagregades sobre atencions a dones en els diferents serveis del departament, sessions formatives sobre igualtat i no discriminació i expedients sancionadors per el no compliment de la llei.

Taula 22. Indicadors de gènere específics del Departament d'Igualtat i Feminisme, 2024.

Nom indicador	Valor
Nombre de contractes programa gestionats per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració en matèria de Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIADs)	108
Nombre d'accions de sensibilització organitzades (commemoració, presentacions d'obres i publicacions especialitzades)	13
Nombre de persones ateses per la Línia telefònica d'atenció a les dones en situació de violència	14853
Nombre de dones i fills/es ateses als Serveis d'Intervenció Especialitzada (SIE) per a dones víctimes de la violència masclista i els seus fills a càrrec	13405
Nombre de persones inscrites a la formació en matèria de cures, organització del temps i equitat en els treballs	2148
Nombre d'empreses i entitats que reben subvencions en l'àmbit de les cures, l'organització del temps i l'equitat en els treballs	100
Nombre d'ens locals que reben finançament per a un servei de bosses de cura d'infants de 0 a 16 anys	105
Nombre d'expedients sancionadors iniciats per la posada en funcionament de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació	41
Nombre de sessions de formació bàsica pel sector públic sobre la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació	58
Nombre de persones formades en matèria de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació	3734
Nombre d'informes, estudis o protocols sobre vulneracions, recomanacions i bones pràctiques en drets humans	3
Nombre de campanyes de divulgació en matèria de drets humans	4
Nombre de convocatòries públiques (subvencions i premis) per a la promoció dels drets humans	3
Nombre de serveis a la Xarxa d'abordatge de les violències masclistes	88
Nombre d'actuacions de prevenció realitzades	151
Nombre de programes realitzats d'atenció a homes	0
Memòries d'avaluació d'impacte de les disposicions generals sotmeses al Consell Tècnic i al Govern, supervisades	169
Nombre de persones formades a través del pla de formació LGBTI a personal de l'administració, empreses i entitats	6515
Percentatge de les transferències rebudes per l'Estat i per la Unió Europea executades	73,93%
Percentatge d'empleats del departament formats en noves eines digitals	45,96%

Nombre de visites als webs del Departament	581824
Nombre de noves places cobertes	0
Nombre de denúncies rebudes a l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació	350
Nombre de dones ateses als serveis i recursos de la Xarxa d'abordatge de les violències masclistes	24156
Nombre de fills i filles ateses al serveis i recursos de la Xarxa d'abordatge de les violències masclistes	3031
Nombre de famílies ateses als Serveis Tècnics de Punt de Trobada	1045
Nombre total d'avaluacions d'impacte de gènere ex-ante	24
Nombre de tràmits implementats digitalment	52

Font: Departament d'Igualtat i Feminisme

6.7.16 Departament d'Esports (ESP)

El Departament d'Esports fa arribar dades desagregades de la representativitat en llicències federades, professionals d'alt rendiment i l'alumnat dels estudis.

Taula 23. Indicadors de gènere específics del Departament d'Esports, 2024.

Nom indicador	Valor
Nombre de llicències federades femenines	Dones: 216.144 Homes: 564.456 Total: 780.600 % Dones: 28%
Nombre de dones professionals inscrites al ROPEC	Dones: 18.939 Homes: 37.391 Total: 56.330 % Dones 34%
Alumnes matriculades a grau i dobles graus de l'INEFC	Dones: 476 Homes: 1.114 Total: 1.590 % Dones: 30%
Nombre d'esportistes permanents al CAR	Dones: 178 Homes: 192 Total: 370 % Dones: 48%
Nombre de participacions en programes d'esport escolar JEEC+PCEE	Dones: 213.497 Homes: 247.798 Total: 461.295 % Dones: 46%

Font: Departament d'Esports

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

L'any 2024, 14 departaments han implementat 65 plans de millora per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere a les seves polítiques públiques. Això suposa un increment apreciable respecte del total de 53 plans del 2023 (un 22,6% més de plans). Així mateix, els plans presentats per aquest 2024 consoliden en bona part les línies de treball que s'havien establert als plans del 2023.

Pel que fa al contingut, els plans de millora implementats l'any 2024 s'han estructurat al voltant de quatre grans àmbits temàtics, que donen continuïtat a les línies de treball ja iniciades l'any anterior. Destaca especialment l'erradicació de les violències masclistes, que concentra el percentatge més elevat de plans (38,4%), fet que evidencia el compromís prioritari dels departaments amb la prevenció, l'abordatge i l'eliminació d'aquestes violències. En segon lloc, els plans d'acció específics orientats a combatre les desigualtats de gènere i a garantir els drets de les dones i d'altres col·lectius representen el 24,6% del total. Així mateix, els plans adreçats a l'enfortiment de l'ocupació i l'emprenedoria femenina suposen el 21,5%, mentre que els plans interns d'igualtat de gènere constitueixen el 15,3%. Aquesta distribució temàtica, coherent amb la dels anys precedents, posa de manifest la maduresa i la solidesa del treball desenvolupat pels departaments, així com el seu compromís sostingut amb la integració de la perspectiva de gènere i l'assoliment efectiu de la igualtat entre dones i homes.

A continuació, es presenta una breu descripció de cadascun dels quatre eixos temàtics en què s'agrupen els plans de millora del 2024, en què s'exposen les principals línies temàtiques dels plans i s'assenyalen aquells que, per la seva rellevància, resulten més destacats en cada eix.

- **Erradicació de les violències masclistes:** La lluita contra les violències masclistes ha estat un dels eixos prioritaris per la implementació de plans de millora per impulsar la igualtat de gènere per part de 8 Departaments. Dels 65 plans que s'han executat al 2024, 39 s'han centrat en la prevenció, detecció i erradicació de les violències masclistes en diversos àmbits; és a dir, un 38,4%. En molts casos, es continua desenvolupant plans ja iniciats a la l'any 2023 i les actuacions inclouen, principalment, 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:

- La Xarxa d'Atenció de Dones en Situació de Violència Masclista (Xarxa DOT) (EMT).
- Coordinació COCOBE (EDF)
- El Pla "Les escoles lliures de violència" (EDF)
- 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)
- Model d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral del Departament (ISP)
- Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci, espai públic i transports (ISP)
- Pla Nacional de Prevenció de Violències Masclistes a Salut (SLT)
- Programa: 3 Voltes. Assessoraments en clau de gènere.(DSI)
- Programa: Tabú. Tu tries que t'hi jugues! (DSI)
- Educació sexual per a la prevenció de les violències masclistes (DSI)
- Formació en prevenció, detecció i intervenció en casos de violències masclistes per a professionals del sistema català de serveis socials (DSI)
- Protocol d'abordatge de les violències masclistes en l'atenció primària de serveis socials (DSI)
- Desplegament i coordinació de la xarxa de referents de gènere i violències masclistes de les Àrees Bàsiques de Serveis Socials (DSI)
- 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 VM 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 DG 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)
- Ampliació del diccionari en línia Terminologia del consentiment sexual (PLG)
- Elaboració i difusió d'un pòdcast sobre terminologia del consentiment sexual, dins de la sèrie Paraules habitables, elaborada pel TERMCAT i La Xarxa

- **Enfortir l'ocupació i l'emprenedoria femenina:** Seguint la línia de l'any 2023, pel 2024 s'ha continuat amb la implementació i avaluació de 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 empenedores, 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 empenedores catalanes amb empenedores internacionals.

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

- El Portal Dona Empren (EMT).
 - El Projecte WOMEX: El paper de les dones en la competitivitat de les pimes exportadores (EMT)
 - El Projecte Dones i Turisme (EMT)
 - El Pla de millora del SOC: Pla Transversal de Gènere de les Polítiques d'Educació 2023-2026 (EMT).
 - El Pla Dona TIC (EMT).
 - El Programa Retechn projecte Tech Fab Lab d'empenedoria digital femenina a Catalunya (EMT).
 - El Programa Treball i formació per a entitats locals (SOC-TRFO EELL) (EMT).
 - El Programa ADA (EMT)
 - El Programa de dones del Món Rural i Marítim (ARPA).
 - L'Estratègia Marítima de Catalunya 2030- Pla 2023-2026 (ARPA).
 - L'Agenda Rural de Catalunya (ARPA)
 - Estratègia de Rellou generacional agrari de Catalunya (ARPA)
 - 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 continuat amb la implementació de 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 forma transversal 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 l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (UEX).
- El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Institut Català i Internacional per la Pau (UEX)

- El Pla Intern d'Igualtat de Gènere dels treballadors i les treballadores dels centres educatius (EDF)
- **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 16 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. En alguns casos s'ha continuat treballant en línies ja iniciades en anys anteriors i en d'altres, s'ha començat a treballar en nous sectors estratègics. En línies generals, es continuen presentant estratègies per visibilitzar i empoderar les dones en diferents àmbits, 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 (UEX)
- Divulgació pensament feminista (UEX)
- 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)
- Pla de Salut Afectiva, Sexual i Reproductiva (SLT)
- Comissions Clíniques de Salut i Gènere (SLT)
- Incorporació de la perspectiva interseccional a l'Agència Catalana de Joventut (ACJ) (DSI)
- Pla integral d'equitat menstrual i climateri (JUS)
- Pla d'Impuls de l'Esport Femení (ESP)

La Taula 24 i el Gràfic 13 mostren que els Departaments que han endegat un major nombre de plans de millora són el d'Empresa i Treball i Justícia, Drets Socials i Inclusió i Justícia, Drets i Memòria, amb un total de 15, 12 i 6 plans respectivament²¹.

Taula 24. Nombre de Plans de millora per departament. Any 2024.

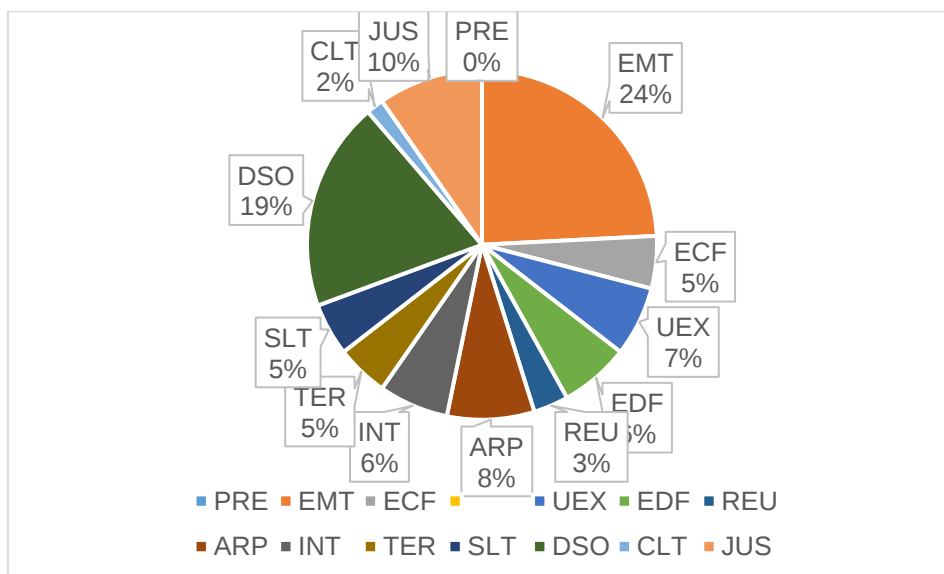
Departament	Nº de Plans de millora
PRE	0
EMT	15

²¹ No es disposa de dades sobre els plans de millora del Departament de la Presidència.

Departament	Nº de Plans de millora
ECF	3
EXT	4
EDF	4
REU	2
ARP	5
ISP	4
TER	3
SLT	3
DSI	12
CLT	1
JUS	6
ESP	1
PLG	2
TOTAL	65

Font: Elaboració pròpia. Institut Català de les Dones.

Gràfic 13. Percentatge de Plans de millora per Departament. Any 2024.



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 2024, un exercici marcat pel canvi de govern produït al darrer quadrimestre i pels corresponents ajustos en l'estructura departamental i en l'assignació de competències. Atès el moment en què es produeix aquesta transició institucional, l'impuls del desplegament efectiu de les polítiques i en els mecanismes de transversalització de la perspectiva de gènere durant l'exercici analitzat ha estat moderat, si bé s'han introduït elements rellevants per al següent període.

El Departament d'Igualtat i Feminisme ha continuat exercint el seu paper central en l'impuls de les polítiques públiques feministes, amb una execució pressupostària de 136.403.095 €. Això suposa un 23% d'augment respecte l'any anterior i un volum de recursos rellevant que permet no només donar continuïtat sinó augmentar l'ambició de les principals línies d'actuació. Aquesta evolució pressupostària positiva s'emmarca en un context d'estabilització institucional i d'ajust dels instruments de planificació i execució de les polítiques d'igualtat, com són el propi Departament i l'Institut Català de les Dones.

Les prioritats d'actuació durant el 2024 continuen sent les polítiques de prevenció, atenció, reparació i erradicació de les violències masclistes, a més de la consolidació i creixement de la resta de línies d'actuació departamentals. Tanmateix cal de continuar reforçant les polítiques específicament orientades a la transversalització de la perspectiva de gènere, per tal d'assegurar-ne la capacitat d'incidència estructural en el conjunt de les polítiques públiques.

Pel que fa al marc estratègic de les polítiques d'igualtat, l'any 2024 es caracteritza per una situació de transició i per la necessitat d'impulsar un nou instrument de planificació. Una situació similar es produeix en relació a la Comissió Interdepartamental d'Igualtat de Dones i Homes, que no s'ha reunit en aquest exercici. En canvi, es pot destacar el desplegament i seguiment sistemàtic del II Pla d'igualtat intern de la Generalitat.

En relació amb els agents i estructures de suport a la transversalitat, es produeix una implementació desigual de les figures de referència i dels espais de coordinació interdepartamental. Tot i que s'observen avenços en alguns departaments, persisteixen diferències pel que fa a la dedicació, el reconeixement formal de funcions i la capacitat d'incidència en els processos de planificació i presa de decisions. Aquest fet evidencia la necessitat de reforçar la institucionalització d'aquestes figures i de consolidar circuits estables de coordinació.

Els indicadors comuns continuen reflectint una Administració majoritàriament feminitzada, especialment en determinats sectors professionals, mentre que en els espais de direcció i alta responsabilitat es mantenen desequilibris de gènere. La persistència d'aquesta segregació vertical posa de manifest la necessitat de reforçar les mesures orientades a garantir una representació equilibrada en els nivells de decisió.

Pel que fa a la gestió econòmica, la contractació pública, les subvencions, els premis, el tractament de dades, la formació i la comunicació institucional, es constata una millora lleu en la incorporació de la perspectiva de gènere en els instruments normatius i procedimentals. Tanmateix, la disponibilitat i homogeneïtat de les dades continuen sent limitades en alguns àmbits, fet que dificulta l'anàlisi comparativa i l'avaluació sistemàtica dels impactes.

En relació amb els plans i actuacions departamentals per a la millora de l'equitat de gènere, s'observa que durant el 2024 s'han consolidat bona part de les línies de treball desenvolupades en exercicis previs, fet que evidencia solidesa institucional i un compromís sostingut amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'acció pública. En diversos departaments, els instruments de planificació han avançat en la seva estructuració, i les actuacions s'han mantingut o ampliat.

Finalment, els resultats de l'Informe 2024 posen de manifest la necessitat de continuar avançant en la consolidació d'un model de transversalització basat en la planificació estratègica orientada a resultats, la disponibilitat d'indicadors homogenis i la millora dels sistemes de seguiment i avaluació. L'aprovació d'un nou Pla estratègic, el reforç de les capacitats tècniques, la dinamització dels mecanismes de coordinació i la millora de la qualitat de la informació es configuren com a condicions necessàries per donar un nou impuls a les polítiques d'igualtat en el conjunt de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

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

Il·lustració 1. Organigrama del Departament d'Igualtat i Feminisme	7
Gràfic 1. Pressupost del Departament d'Igualtat i Feminisme. Any 2024.	9
Gràfic 2. Pressupost executat del Departament d'Igualtat i Feminisme. Anys 2022-2024.....	9
Gràfic 3. Pressupost executat segons programa pressupostari i servei/entitat. Anys 2022-2024.	10
Gràfic 4. Pressupost de l'Institut Català de les Dones. Any 2024.....	11
Gràfic 5. Informes d'Impacte de gènere elaborats. Anys 2023 i 2024	30
Gràfic 6. Percentatge de dones respecte del total de personal del departament. Any 2024.	33
Gràfic 7. Percentatge de dones en alts càrrecs per departament. Any 2024.	36
Gràfic 8. Relació de dones per departament i vincle administratiu. Any 2024.	39
Gràfic 9. Contractes tramitats amb clàusules de gènere per departament. Any 2024.	41
Gràfic 10. Convocatòries de subvencions amb clàusules de gènere per departament. Any 2024.	42
Gràfic 11. Representativitat en l'atorgament de premis i distincions per departaments. Any 2024	43
Gràfic 12. Percentatge d'activitats formatives relacionades amb el gènere, Igualtat i Feminisme per departament. Any 2024.....	45
Gràfic 13. Percentatge de Plans de millora per Departament. Any 2024.	71
 Taula 1. Departaments amb tècnics/tècniques referents de gènere: dedicació i càrrec. Any 2024.....	24
Taula 2. Departaments amb Grups de Treball de Transversalitat de Gènere: nombre de membres i objectius. Any 2024.	25
Taula 3. Departaments amb equips de gènere: nombre d'equips. Any 2024.....	27
Taula 4. Relació de premis i distincions atorgades per departament. Any 2024.....	42
Taula 5. Tractament de dades per sexe. Comparativa 2023 i 2024 per departament.	44
Taula 6. Relació de notes de premsa, publicacions a les xarxes socials i notícies sobre igualtat de gènere per departament. Any 2024.	46
Taula 7. 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 2024.	47
Taula 8. 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 2024.	49
Taula 9. Indicadors de gènere específics Departament de la Presidència, 2024.....	50
Taula 10. Indicadors de gènere específics Departament d'Empresa i Treball, 2024.	50
Taula 11. Indicadors de gènere específics Departament d'Acció Exterior i Unió Europea, 2024.	51
Taula 12. Indicadors de gènere específics d'Educació i Formació Professional, 2024	52
Taula 13. Indicadors de gènere específics Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació, 2024.....	53
Taula 14. Indicadors de gènere específics del Departament d'Interior i Seguretat Pública, 2024.	54
Taula 15. Indicadors de gènere específics de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2024.	55
Taula 16. Indicadors de gènere específics del Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica, 2024.....	56
Taula 17. Indicadors de gènere específics del Departament de Salut 2024.	56

Taula 18. Indicadors de gènere específics del Departament de Drets Socials i Inclusió, 2024.	61
Taula 19. Indicadors de gènere específics del Departament de Cultura, 2024.....	63
Taula 20. Indicadors de gènere específics del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2024.....	64
Taula 21. Indicadors de gènere específics del Departament de Política Lingüística, 2024.	64
Taula 22. Indicadors de gènere específics del Departament d'Igualtat i Feminisme, 2024.	65
Taula 23. Indicadors de gènere específics del Departament d'Esports, 2024.	66
Taula 24. Nombre de Plans de millora per departament. Any 2024.	70