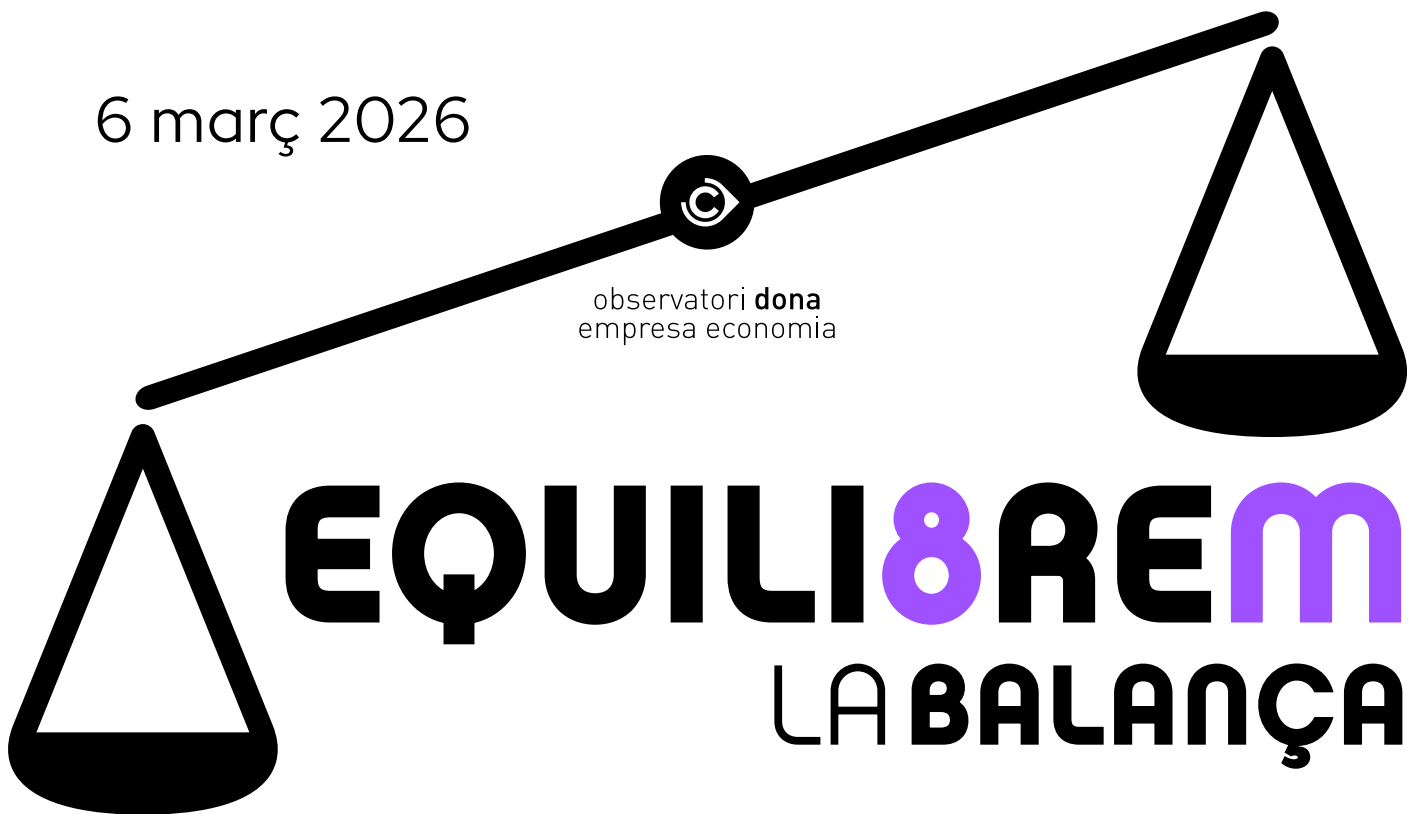


Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya 2025

6 març 2026



1. Introducció

En aquest informe es presenten els resultats dels *Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya de 2025*, elaborat per l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona. Aquesta publicació es va crear el 2015, amb l'objectiu de construir una bateria d'indicadors per a Catalunya que mesurés la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits socioeconòmics, esdevenint el primer indicador de gènere que es va realitzar a Catalunya. Anys més tard, l'Idescat i l'Institut Català de les Dones van començar a publicar l'Índex d'Igualtat de Gènere de Catalunya (IIG) que comparteix el nostre objectiu de mostrar l'evolució de la desigualtat a Catalunya però seguint la metodologia de l'European Institute for Gender Equality (EIGE) per poder comparar els resultats de Catalunya amb els dels països europeus. A diferència d'aquest, els Indicadors d'Igualtat de Gènere de l'ODEE no es limita a aquells indicadors que puguin disposar de comparativa internacional i, a més, permet una actualització més recent dels indicadors.

L'informe Indicadors d'igualtat de gènere de Catalunya que elabora l'ODEE té un doble objectiu: **1)** analitzar per separat cada un dels 31 indicadors que el componen i entendre les causes que hi ha darrera de l'evolució recent d'aquests indicadors; i **2)** oferir una visió complerta de la igualtat de gènere en la societat, considerant també aquells indicadors en els quals les dones estan més representades que els homes (formació, fonamentalment).

En aquesta edició s'ha passat de 26 indicadors a 31 perquè s'incorpora un àmbit d'anàlisi nou que és la Salut, aspecte fonamental perquè benestar econòmic i social també té implicacions directes i indirectes en la salut de les persones, un aspecte on tradicionalment les dones tenen una pitjor avaluació que els homes.







La nostra metodologia pretén quantificar el grau de desigualtat de gènere que existeix a Catalunya en sis àmbits concrets:

1. Formació
2. Mercat de treball
3. Sector TIC i R+D
4. Condicions de vida
5. Salut
6. Empoderament

De fet, la reducció de la desigualtat de gènere a la societat hauria de ser un procés natural que passés per aquestes sis etapes: començaria amb la igualtat en l'accés a la formació, continuaria per la igualtat en el mercat laboral i penetraria, finalment, els sectors més intensius en coneixement. Tot plegat s'hauria de traduir en una millora de les condicions de vida i la salut de les dones, així com en una major participació d'aquestes en els llocs de responsabilitat i decisió en el món econòmic, social i polític.

En el present estudi s'analitzen els resultats de 2025 (o última dada disponible) i es compararan amb els obtinguts en les tres edicions anteriors (2015, 2017, 2020 i 2023). En aquest informe s'ha aprofitat per fer actualització i revisió de les dades publicades en les quatre edicions anteriors. L'actualització periòdica dels indicadors permet identificar els àmbits en els quals la igualtat de gènere ha millorat o ha retrocedit per tal de dissenyar propostes i polítiques dirigides a avançar en el procés de reducció de la bretxa de gènere.

A la taula següent es resumeixen els resultats. Per columnes, apareixen els resultats per a l'any 2025 i l'any 2015. Per files, apareixen els 6 blocs temàtics i els indicadors que integren cada bloc. En total, s'han seleccionat 31 indicadors per donar una visió completa de l'estat de les desigualtats de gènere a Catalunya, a partir d'un número acotat d'indicadors i representatius de les bretxes de gènere en l'economia i la societat. L'informe no pretén ser exhaustiu, ja que hi ha molts més indicadors que mostren desigualtats de gènere, per exemple, a nivell sectorial (esport, cultura, indústria...). A l'hora de seleccionar els indicadors, s'ha tingut en compte que es puguin actualitzar anualment i que provenguin de fonts estadístiques oficials –amb l'única excepció de l'indicador de juntes directives i presidències, en el qual la informació prové de les webs de les 11 entitats seleccionades per a l'estudi. A l'Annex 1 es mostren els resultats obtinguts per a cada un dels indicadors i la seva evolució al llarg de les cinc edicions realitzades d'aquest informe (2015, 2017, 2020, 2023 i 2025). A l'Annex 2 es descriu la metodologia, la font i el període temporal al qual fa referència cada un dels indicadors.

	Any 2025 ²			Any 2015			Evolució* 2015/2025
	Home	Dona	Var. D/H	Home	Dona	Var. D/H	
 Formació							▲
Joves 18-24 amb fracàs escolar ¹	55.190	32.491	41%	55.746	38.373	31%	▲
Persones titulades universitàries/any	25.037	35.014	40%	20.364	26.430	30%	▲
Tesis doctorals aprovades/any	1.246	1.256	1%	1.388	1.444	4%	◀▶
Ocupació amb estudis superiors (milers)	949	1.041	10%	631	722	14%	◀▶
 Mercat de treball							▲
Ocupació total (milers)	2.078	1.837	-12%	1.643	1.435	-13%	◀▶
Ocupació indefinida (milers)	1.542	1.429	-7%	1.032	1.015	-2%	▼
Ocupació a temps complet (milers)	1.910	1.491	-22%	1.527	1.124	-26%	▲
Salari mitjà (euros / hora)	19,9	18,1	-9%	17,0	14,4	-15%	▲
 Tecnologia i R+D							◀▶
Matriculacions Enginyeria i Informàtica	34.306	12.200	-64%	30.669	8.747	-71%	▲
Ocupació sector TIC	139.600	52.750	-62%	69.100	28.100	-59%	◀▶
Personal dedicat a R+D al sector públic	15.137	16.855	11%	11.985	11.694	-2%	▲
Personal dedicat a R+D al sector privat	22.261	11.482	-48%	13.981	7.168	-49%	◀▶
 Condicions de vida							▲
Població en risc de pobresa, després transferències ¹	706	812	-15%	686	714	-4%	▼
Excedències per cura de fills o familiars ¹	1.170	6.783	-480%	477	6.103	-1179%	▲
Prestacions no contributives (invalidesa i jubilació) ¹	26.493	40.257	-52%	20.531	37.352	-82%	▲
Pensió mitjana (euros/any)	22.435	17.073	-24%	16.942	11.741	-31%	▲
 Salut							▼
Anys de vida no saludable ¹	11,7	16,6	-42%	8,7	11,4	-31%	▼
Percepció de mala salut (regular o dolenta) ¹	15%	22%	-42%	14%	19%	-32%	▼
Persones consumidores de fàrmacs ¹	65%	74%	-15%	62%	71%	-15%	◀▶
Incidència anual d'ansietat ¹	0,19‰	0,32‰	-71%	0,13‰	0,23‰	-77%	▲
 Empoderament							▲
Política							
Alcaldies	685	260	-62%	772	174	-77%	▲
Regidories electes	4.107	3.541	-14%	5.880	3.194	-46%	▲
Membres del Parlament	70	65	-7%	81	54	-33%	▲
Empresa							
Direccions i gerències -assalariades (milers)	66,9	59,8	-11%	43,4	23,6	-46%	▲
Direccions i gerències-empleadores i autònomes (milers)	44,6	23,7	-47%	51,3	20,2	-61%	▲
Tècnics i profes. científics i intel·lectuals (milers)	378,7	482,8	27%	243,8	313,9	29%	◀▶
Salari en nivell directiu (euros / hora)	39,3	33,9	-14%	33,1	26,4	-20%	▲
Membres del consell d'administració ²	728	420	-42%	1.107	258	-77%	▲
Membres de juntes directives en institucions	274	146	-47%	366	109	-70%	▲
Start-ups i universitats							
Inversió captada en start-ups tech (M\$)	828,3	191,6	-77%	208,4	16,1	-92%	▲
Càtedres d'universitat	931	355	-62%	1.239	329	-73%	▲
Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya							▲

(*) Es considera positiva o negativa l'evolució quan el percentatge ha variat com a mínim en més de 3 punts al llarg del període 2015-2023.

¹ Un major valor d'aquest indicador té una valoració negativa, a diferència de la resta d'indicadors. Per això, es multiplica per (-1) a la taula de resultats.

² Les dades de 2015 fan referència al 2017 que és quan la CNMV comença a analitzar la presència femenina en els consells d'administració. La majoria de dades fan referència al 2025 o 2024, però en algunes variables la darrera informació disponible és de 2022 o 2023. Consulteu la nota metodològica.

L'indicador d'igualtat de cada un dels cinc blocs es calcula com la mitjana de les ràtios (dona / home -1) de cada un dels indicadors parcials que l'integren. Tots els indicadors tenen el mateix pes en l'Indicador d'Igualtat parcial. A continuació, l'Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya es calcula com la mitjana dels indicadors d'igualtat parcials dels cinc blocs. Els indicadors d'igualtat s'expressen sempre en tant per 100.

2. Resultats dels 31 indicadors agrupats per blocs

En l'àmbit de la **FORMACIÓ**, els quatre indicadors mostren una situació més favorable per a les dones que per als homes:

- El nombre de noies de 18-24 anys que abandonen prematurament els estudis (no acaben l'educació secundària) és un 41% inferior al de nois o, dit d'una altra manera, les noies només representen només el 37% dels joves amb fracàs escolar. De fet, la taxa de fracàs escolar (percentatge de joves que no acaben l'educació secundària obligatòria) de les noies és el 10,6% el 2024, sis punts per sota del 16,5% dels nois. Aquesta diferència per sexe s'ha mantingut igual que l'any 2022.
- El nombre de dones titulades universitàries en el curs 2023/2024 supera en un 40% el nombre d'homes titulats, i això fa que del total de graduats universitaris aquest curs el 58% siguin dones, un percentatge idèntic al de dos anys enrere.
- El nombre de dones que presenta una tesis doctoral és similar al d'homes (el 50% segons les darreres dades disponibles per al 2022).
- El nombre de persones ocupades amb estudis superiors l'any 2025 supera en un 10% el nombre d'homes ocupats amb el mateix nivell formatiu. Això significa que el 52% dels treballadors/es amb formació superior a Catalunya són dones, un percentatge idèntic al de fa dos anys.

Per tant, les dades confirmen que les dones estan més formades i qualificades que els homes en termes generals. Quan es comparen aquests resultats amb els obtinguts dos anys enrere, el diferencial positiu a favor de les dones s'ha mantingut constant, però si la comparació es fa respecte al 2015 la bretxa favorable a les dones s'hauria ampliat en dos dels quatre indicadors.

El segon àmbit d'estudi és el **MERCAT DE TREBALL**. S'han seleccionat els quatre indicadors més representatius de la participació de les dones en el mercat laboral: ocupació total, tipus de contracte, tipus de jornada i salari. Els resultats mostren el següent:

- El nombre de dones ocupades és un 12% inferior al nombre d'homes ocupats. Això es tradueix en què el 47% de l'ocupació a Catalunya el 2025 són dones, un indicador molt similar al dels darrers anys. Per tant, la participació de les dones en el mercat laboral no arriba a la paritat i, a més, es troba estancada entorn al 47-48% de l'ocupació total des de fa una dècada.
- Per avaluar la qualitat de l'ocupació femenina el primer indicador que analitzem és el tipus de contracte (indefinit o temporal). Quan major sigui la participació de les dones en la contractació indefinida major serà la seva estabilitat laboral i, per tant, la qualitat de la seva ocupació. Els resultats mostren que el nombre de dones ocupades amb contracte indefinit és un 7% inferior al dels homes. Dit d'una altra manera, el 48% dels ocupats amb contracte estable són dones l'any 2025, un percentatge força similar al de la participació femenina en l'ocupació total, fet que ens porta a pensar que la baixa qualitat de l'ocupació femenina no es manifesta en el tipus de contracte sinó en el tipus de jornada i en el salari, com es veurà tot seguit.
- Quant al tipus de jornada, el 44% de les persones ocupades amb jornada laboral completa són dones, un percentatge similar al de 2023 però superior al 42% que suposava l'any 2015. Tot i que l'evolució és lenta però positiva, encara persisteix una clara segregació per sexe en el tipus de jornada. El fet que les dones tinguin el 67% dels contractes a temps parcial, en la majoria dels casos

per poder conciliar, les situa en una situació laboral més precària que els homes. A això se suma que el salari per hora d'un contracte a temps parcial és força inferior al d'un contracte a temps complet.

- Pel que fa al salari, les dones cobren un salari per hora de 18,1 euros el 2023 (última dada disponible), que és un 9,3% inferior als 19,9 euros que guanya de mitjana un home. Aquesta bretxa salarial del 9,3% s'ha reduït respecte al 15,3% que representava el 2015 i suposa el valor mínim de la sèrie històrica. Quan es considera el salari/any, enlloc del salari/hora, la bretxa s'amplia al 16,7% el 2023 perquè una part de la diferència salarial s'explica perquè les dones treballen menys hores en el mercat laboral degut a la conciliació familiar. També en aquest cas l'any 2023 s'ha assolit el valor mínim històric de la bretxa salarial per any. Hi ha contribuït una pujada del guany per hora més elevada entre les dones i l'augment de les hores de treball femení. Tot i que la bretxa salarial és present en tots els trams de la distribució, és més alta en els salaris baixos que en els salaris més elevats. Precisament la reducció de la bretxa en l'exercici 2023 s'explica sobretot entre les persones amb salaris més baixos, on el salari mitjà de les dones creix molt més acusadament que el dels homes.

En comparació amb la situació que hi havia fa una dècada, la bretxa de gènere s'ha reduït en dos dels quatre indicadors laborals (salaris i jornada completa), ha empitjorat en un indicador (contractació indefinida) i s'ha mantingut en l'altra (participació en l'ocupació). Per tant, el balanç és positiu en quant a millora en la qualitat de l'ocupació, si bé l'avenç és molt lent i continua havent una enorme pèrdua de talent femení no aprofitat en el mercat laboral.

El tercer àmbit d'estudi, el del **SECTOR TIC i R+D**, és un dels blocs que presenta major desigualtat per a les dones. S'han seleccionat quatre indicadors, dos fan referència al sector tecnològic i els altres dos a l'àmbit de la recerca i la innovació. Els resultats mostren el següent:

- El percentatge de dones que cursen els graus d'Enginyeria i Informàtica és un 64% inferior al d'homes en el curs 2025/26). En total, les dones representen el 26% de les matriculacions en aquests estudis universitaris (25% si parlem de graduats), una xifra que està augmentant molt lentament els darrers deu anys (des del 22% el curs 2015-16). En el cas concret del grau d'Informàtica, les dones són únicament el 18% dels estudiants matriculats (13% dels graduats), però si es consideren les noves matriculacions aquest percentatge augmenta fins al 20%, la qual cosa estaria indicant una lleugera millora en les vocacions femenines en aquest grau que actualment presenta una elevada demanda en el mercat laboral. En l'àmbit de les enginyeries, en canvi, el percentatge de dones en les noves matriculacions el curs 2025/2026 és el 26%, un percentatge inferior al de total de matriculacions vigents (31%) i també al del total de graduats (30%). Aquestes resultats podrien estar assenyalant una desviació de les noves matriculacions des de les enginyeries a la informàtica, sense que el conjunt de noves matriculacions augmentin les vocacions femenines (les dones representen un 23% per tercer any consecutiu).
- L'ocupació femenina en el sector TIC el 2025 és només el 27% del total (llocs de posició tècnica o de gestió), el percentatge més baix de la sèrie (el 2015 era el 29% i el 2023, el 31%). Si es considera només les dones professionals especialitzades en les TIC, independentment del sector on treballin, l'any 2025 representen el 21,8% del total, un punt superior al 20,8% que representaven dos anys enrere (i al 19,4% el 2021). No només s'observa un avenç lent de la participació femenina en les ocupacions TIC, sinó que el percentatge és inferior al de les dones graduades en Informàtica i Enginyeries, que és un 25%.

- Pel que fa a l'ocupació dedicada a activitats d'R+D, la quota femenina és molt baixa entre el personal que treballa al sector privat (només el 34% del total que treballa a les empreses), mentre que al sector públic està força equilibrat (les dones són el 53% del total, superant lleugerament la participació masculina). Això mostra que les millors condicions laborals (horari, conciliació i estabilitat) que ofereix el sector públic fa que les dones es dirigeixin principalment cap a aquest sector. És a dir, si aquestes condicions laborals s'estenguessin al sector privat, podria haver una major participació femenina en aquestes ocupacions.

En general, preocupa que la desigualtat de gènere en aquest bloc no avanci amb suficient força ates que és un sector que està tenint paper transformador en les empreses i la societat i, a més, és un dels sectors que més ocupació està creant i amb uns salaris força superiors a la mitjana de l'economia. S'han de reconèixer els esforços que s'estan fent des de diferents àmbits públics i privats per augmentar les vocacions tecnològiques entre les noies, però els resultats estan sent molt modestos atenent a l'evolució de les dades de matriculacions en graus TIC i Enginyeria.

En l'àmbit de les **CONDICIONS DE VIDA** s'han seleccionat quatre indicadors, el primer fa referència a la pobresa, el segon a la cura de fills o familiars, el tercer a les prestacions socials no contributives i el darrer a les pensions. Els resultats obtinguts són els següents:

- El 53% de la població en risc de pobresa (després de transferències públiques) són dones l'any 2025¹. El diferencial entre la taxa de risc de pobresa femenina i la masculina s'ha situat en dos punts (19,9% enfront al 17,8% dels homes), pràcticament igual que fa dos anys, si bé ambdues taxes han augmentat el 2025 després d'anys en descens. Si es compara amb fa una dècada, les dones han passat de ser el 51% de la població en risc de pobresa el 2015 a ser el 53% el 2025. L'elevada inflació en productes de primera necessitat, els menors ingressos laborals de les dones, les baixes pensions quan arriben a la vellesa, i les despeses de criança de fills, especialment en famílies monoparentals, són alguns dels motius que expliquen la major taxa de risc de pobresa entre les dones.
- El 85% de les excedències laborals per cura de fills o familiars els demanen les dones el 2024, un percentatge que s'està reduint molt lentament els darrers anys (el 2015 era el 93%), però que continua sent molt desequilibrat. Això mostra que, malgrat els homes estan utilitzant cada vegada més el permís de paternitat retribuït i intransferible (actualment de 19 setmanes), la dona continua sent la que abandona el mercat laboral per motiu de cura, afectant negativament a la seva independència econòmica i a la seva trajectòria laboral en el futur.
- Les prestacions no contributives (per jubilació o invalidesa) són utilitzades principalment per les dones (el 60%), ja que aquestes tenen menys probabilitats d'haver cotitzat durant els 15 anys necessaris per rebre una prestació contributiva. Aquest indicador mostra que les dones tenen un nivell de precarietat d'ingressos superior al dels homes quan arriben a l'edat de jubilació ja que depenen de prestacions assistencials baixes. Cal recordar que una prestació contributiva mitjana és de 564 euros, enfront a una pensió contributiva de 1.309 euros. En comparació amb l'any 2015, el percentatge de dones receptores d'una pensió no contributiva ha disminuït des del 65% al 60%. Una altra dada complementària a l'anterior que mostra la major pobresa femenina és el percentatge de dones que rep l'Ingrés Mínim Vital. Segons el Ministeri d'Inclusió, Seguretat social y Migracions, el 53% són dones a Catalunya el 2025 (no es pot comparar amb el 2015 perquè llavors no existia).

¹ Això vol dir té uns ingressos disponibles anuals que no arriben al 60% dels ingressos on se situa la mediana de la població. Aquest llindar de pobresa, expressat com a ingrés total de la llar, depèn de la dimensió de la llar i de les edats dels seus membres.

- Finalment, la diferència entre la pensió mitjana d'un home i d'una dona és del 23,9% el 2024, una bretxa que s'està reduint gradualment des del 30,7% que representava el 2015, però que continua sent molt elevada. Això és degut a que cada vegada s'estan jubilant dones que tenen una major trajectòria laboral.

En global, les dones obtenen un resultat més desfavorable que els homes en el conjunt dels indicadors relatius a les condicions de vida, ja que elles tenen més probabilitat de caure en la pobresa, sobretot si viuen soles i tenen fills. Malgrat que les desigualtats s'estan reduint en alguns indicadors perquè partien de nivells molt elevats (com la bretxa en pensions, la percepció de prestacions no contributives o les excedències per cura de familiars), preocupa que la taxa de risc de pobresa femenina hagi augmentat el 2025 i que la bretxa amb la masculina no es redueixi, la qual cosa està molt relacionada amb la maternitat i la pobresa infantil.

El nou bloc de la **SALUT** incorpora quatre indicadors. El primer fa referència a l'esperança de vida amb mala salut, el segon a la percepció de mala salut per la ciutadania, el tercer al consum de fàrmacs i el quart a la incidència de l'ansietat.

- Les dones tenen una esperança de vida superior a la dels homes (86,7 anys enfront a 81,5 anys) el 2023. Quan es compara l'esperança de vida saludable, la diferència és molt menor entre dones (70,1 anys) i homes (69,8 anys). Això significa que les dones viuen més anys però amb pitjor salut. El fet que les dones tinguin una esperança de vida més elevada que els homes fa que tinguin menys probabilitats de tenir cuidador principal a casa i, per tant, requeriran de serveis externs ja sigui al domicili o en una residència. Atès que les dones tenen baixos ingressos quan arriben a la vellesa, com s'ha vist en el bloc anterior, és molt probable que tinguin dificultats per costejar aquests serveis de cura, per la qual cosa caldria reforçar la visió de gènere en les polítiques d'ajuda a la dependència.
- La percepció de mala salut (regular o dolenta) de les dones és més alta que la dels homes. Concretament, segons l'Enquesta de Salut de Catalunya de 2024, el 22% de les dones afirmen tenir mala salut, enfront al 15% dels homes. Respecte al 2015, la percepció de mala salut ha augmentat més entre les dones que entre els homes (afectava al 19% de les dones i al 14% dels homes).
- Segons la mateixa enquesta, el 74% de les dones consumeixen fàrmacs enfront al 65% dels homes. En comparació amb el 2019 (primer any amb aquesta pregunta), el percentatge ha augmentat per igual entre homes i dones (71% dones i 62% homes).
- L'Enquesta de Salut de Catalunya de 2024 també mostra que les dones pateixen més ansietat. Concretament, entre les dones afecta al 32 per mil habitants, mentre que en col·lectiu masculí afecta al 19 per mil. Respecte al 2015, la diferència entre homes i dones s'ha reduït lleugerament, tot i que ha augmentat en els dos sexes (afecta al 23‰ de les dones i al 13‰ dels homes). Les dones tendeixen a presentar més trastorns d'ansietat i depressió, en part per la càrrega emocional i de cura que socialment se'ls atribueix.

En general, s'observa que les dones tenen una pitjor salut que els homes, tal com posen de manifest els resultats de l'Enquesta de Salut de Catalunya. A més, no s'observen millores en la darrera dècada, ja que la percepció de mala salut, el consum de fàrmacs i l'afectació de malalties com l'ansietat, ha augmentat de forma important entre les dones durant els darrers anys. La manca de segregació per sexe dels assajos clínics fa que no es disposi de suficient informació mèdica rigorosa sobre l'afectació diferent entre homes i dones de les malalties i dels tractaments mèdics, que acostumen a seguir un patró masculí universal. Els efectes d'aquesta manca de visió de gènere són un pitjor diagnòstic per a les dones, baixes mèdiques més llargues, un major consum de fàrmacs i una pitjor qualitat de vida que afecta al seu rendiment laboral i al seu estat de salut física i mental.

Finalment, el quart àmbit d'estudi és l'**EMPODERAMENT**, és a dir, la presència de les dones en llocs de decisió. Aquest àmbit s'ha dividit en tres blocs: la política, l'empresa i institucions, i les *start-ups* i universitats.

Dins la **política**, s'han analitzat les alcaldies, regidories d'ajuntaments i diputats/des al Parlament de Catalunya. En aquests àmbits, la presència de les dones ha augmentat els darrers anys com a conseqüència del que dicta l'Estatut d'Autonomia i la Llei d'Igualtat de Catalunya de 2015 pel que fa a la composició de les llistes (llistes cremallera), tot i que encara continua observant-se una baixa presència femenina en les alcaldies on no regeix aquesta norma.

- A Catalunya hi ha actualment 685 alcaldes i 260 alcaldesses (només el 28% són dones). És un percentatge molt baix, si bé ha millorat respecte al 18% de la legislatura 2015-2019.
- En canvi, el percentatge de regidores als ajuntaments és el 46% en la legislatura 2023-27. Aquesta xifra ha anat creixent progressivament des del 35% en la legislatura 2015-2019.
- En el Parlament de Catalunya pràcticament s'ha assolit la paritat gràcies a les llistes cremallera. A l'inici de la legislatura, hi havia 65 diputades i 70 diputats. A la legislatura 2012-2015 hi ha via només un 40% de dones diputades.

Certament, la paritat de gènere ha millorat molt en les darreres eleccions (municipals i autonòmiques), si bé encara falta que arribi a les alcaldies. En l'àmbit del sector públic de la Generalitat, segons un estudi de l'ODEE (2023)², la presència femenina ha augmentat els darrers anys fins assolir el 49% quan es consideren el conjunt d'alts càrrecs de la Generalitat i els llocs directius de les 163 entitats que formen part del conjunt del seu sector públic.

En l'àmbit de **l'empresa i les institucions**, mesurem la presència de dones en els càrrecs directius i representatius, en els llocs tècnics científics i intel·lectuals, i en els consells d'administració de les empreses cotitzades, així com la bretxa salarial en l'àmbit directiu.

- L'any 2025, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 25% inferior al d'homes (83.425 dones enfront a 111.450 homes). És a dir, les dones ocupen el 43% dels llocs de direcció, un percentatge que ha augmentat deu punts respecte al 2023 (33%), segons l'Enquesta de Població Activa (EPA). Quan desglossem aquest indicador entre assalariades i no assalariades, els resultats mostren diferències significatives però evolucions similars. El percentatge de dones en llocs directius assalariats ha arribat al 47% el 2025 i s'ha ampliat respecte al 39% de fa dos anys (i al 35% de 2016). Pel que fa als llocs directius no assalariats (empleadores i autònomes), la participació femenina baixa al 35%, però també ha evolucionat positivament al llarg de la darrera dècada (des del 28% el 2016).

El darrer estudi realitzat per l'ODEE (2024)³ que se centra únicament en el sector empresarial a partir de les dades publicades en el registre mercantil mostra que només el 23,5% dels càrrecs directius són ocupats per dones i el 16,2% en les direccions generals. La diferència de dades entre les dues fonts es pot explicar perquè la definició utilitzada per l'EPA de llocs directiu és més àmplia (inclou càrrecs intermedis), mentre que en el registre mercantil només apareixen les dades dels càrrecs directius més elevats de la companyia.

² "La presència de dones en alts càrrecs, eventuals i llocs directius a la Generalitat i el seu sector públic" (2023).

³ "Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya" (2022).

- La presència femenina, en canvi, és majoritària en els llocs científics i intel·lectuals (el 56% del total en aquestes ocupacions), un percentatge similar al registrat fa una dècada. Les dades confirmen que les dones estan ocupant majoritàriament llocs tècnics qualificats i essencials per al funcionament de les organitzacions públiques i privades, però al mateix temps s'observa un "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció.
- La bretxa salarial per hora en les ocupacions de direcció i gerència és el 14% l'any 2023, una xifra inferior al 21% de 2021 (i al 20% de 2015), observant-se la menor bretxa de la sèrie històrica, tot i que continua sent elevada.
- El percentatge de dones en els consells d'administració de les empreses cotitzades espanyoles està lluny de la paritat, és un 37% en les empreses cotitzades a Espanya el 2024, si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2017, quan eren només el 19%.
- Finalment, per analitzar la presència femenina en els llocs de representació i decisió de les principals institucions de l'economia i la societat catalana, s'han seleccionat 11 institucions (patronals, sindicats, col·legis professionals, cambres de comerç i institucions culturals), i s'ha analitzat la composició de la junta directiva, les presidències, vicepresidències i secretaries generals. La recollida d'informació s'ha fet directament de les webs de les entitats a gener de 2026. En total, s'han identificat 146 dones enfront a 274 homes, això significa que les dones ocupen el 35% dels llocs en les juntes directives d'aquestes institucions. Tot i ser un percentatge lluny de la paritat, s'observa un reducció de la desigualtat respecte a fa dos anys, quan era el 30%, i sobretot respecte a la situació de 2017 quan les dones només representaven el 17% d'aquests càrrecs.

En aquest bloc s'ha afegit aquest any un nou indicador, que és la **inversió captada en start-ups tecnològiques**.

- L'any 2025 (amb dades mitjanes dels tres últims anys), les dones han captat 191,6 milions de dòlars per projectes d'emprenedoria tecnològica, mentre que els homes han captat 828,3 milions de dòlars. Per tant, les dones només han atret el 19% de la inversió. Tot i ser un percentatge molt baix, significa una millora relativa respecte al 7% que captava fa deu anys.

En l'àmbit **universitari**, s'ha mesurat l'empoderament amb la distribució per gènere de les càtedres.

- El nombre de catedràtiques a Catalunya el curs 2023/2024 era de 355 enfront a 931 homes. Això vol dir que les dones ocupaven el 28% de les càtedres, un percentatge lleugerament superior al 21% del curs 2014/2015, però encara se situa molt lluny de la paritat. Tenint en compte que la participació per sexe entre el professorat universitari està força equilibrat (44,6% a Espanya el 2023), la menor presència femenina a les càtedres demostra que existeix un sostre de vidre en el món universitari que està costant molt trencar.

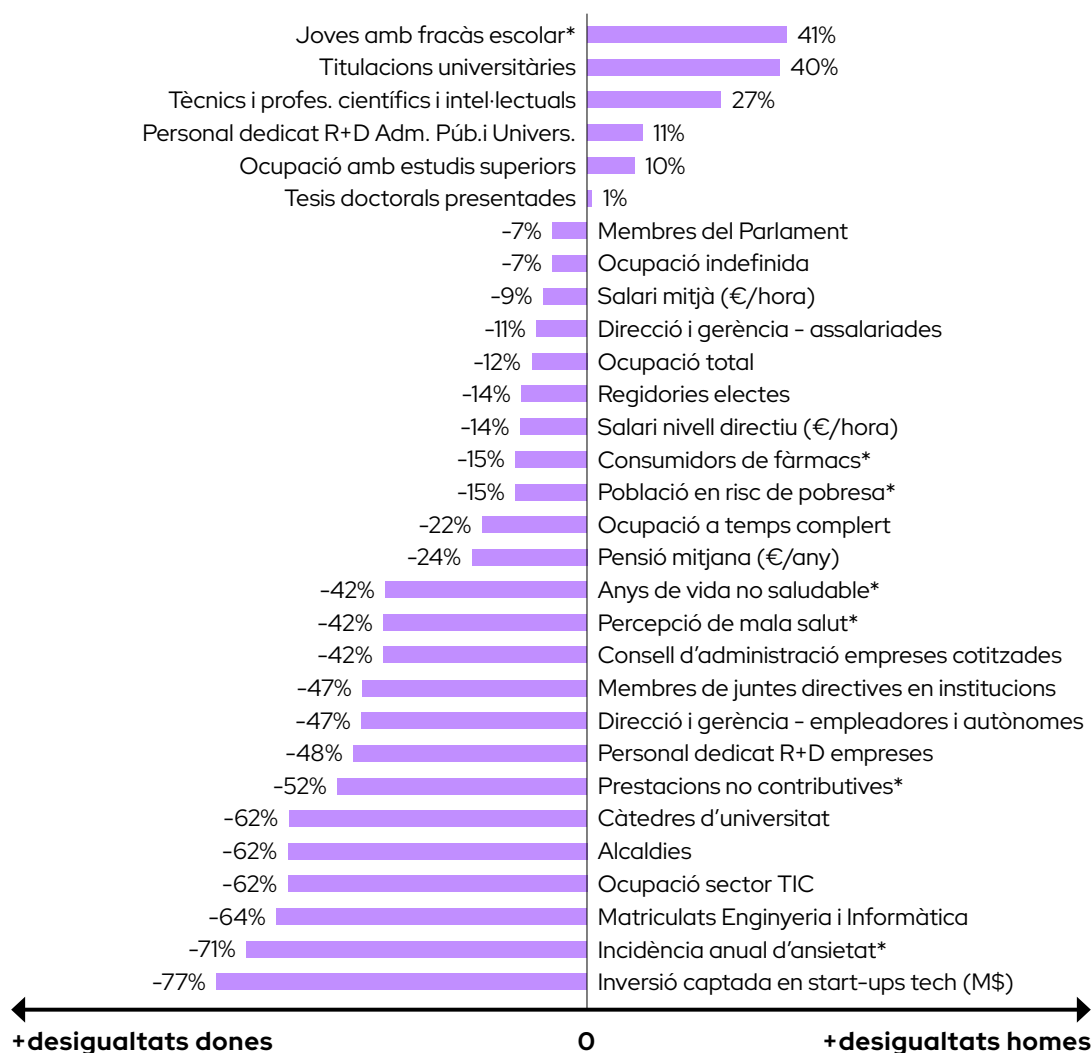
En conjunt, les desigualtats de gènere en el bloc de l'empoderament s'han reduït al llarg dels últims anys, sent l'àmbit on s'observen progressos més importants ja que la situació de partida era més desigual. Malgrat això, la participació femenina en l'actualitat continua lluny de la paritat en la majoria dels indicadors seleccionats. La política continua sent l'àmbit en el que s'està avançant més de pressa gràcies a l'impuls de les lleis i a la major pressió social.

3. Anàlisi comparatiu dels indicadors i agregats

El gràfic següent mostra el grau de desigualtat de cada un dels 31 indicadors seleccionats ordenats de manera decreixent. L'indicador de desigualtat es calcula com la variació que representen les dones respecte dels homes, en percentatge (dona/home -1)*100. Aquells indicadors en els quals el percentatge és superior a zero significa que la bretxa de gènere és positiva per a les dones. Aquesta situació s'observa únicament en els indicadors relatius a la formació i ocupació qualificada (per exemple, el nombre de dones ocupades amb estudis superiors és un 10% inferior al nombre d'homes). Per contra, quan el percentatge és inferior a zero vol dir que la bretxa de gènere és desfavorable per a les dones (per exemple, el nombre de catedràtiques és un 62% inferior al de catedràtics). Les bretxes negatives es donen en els indicadors dels blocs de Mercat laboral, Qualitat de vida, Salut, TIC i R+D, i Empoderament (empresa, institucions i càtedres).

Resultats dels 31 indicadors. Any 2025

(Variació que representen les dones respecte dels homes, en %)

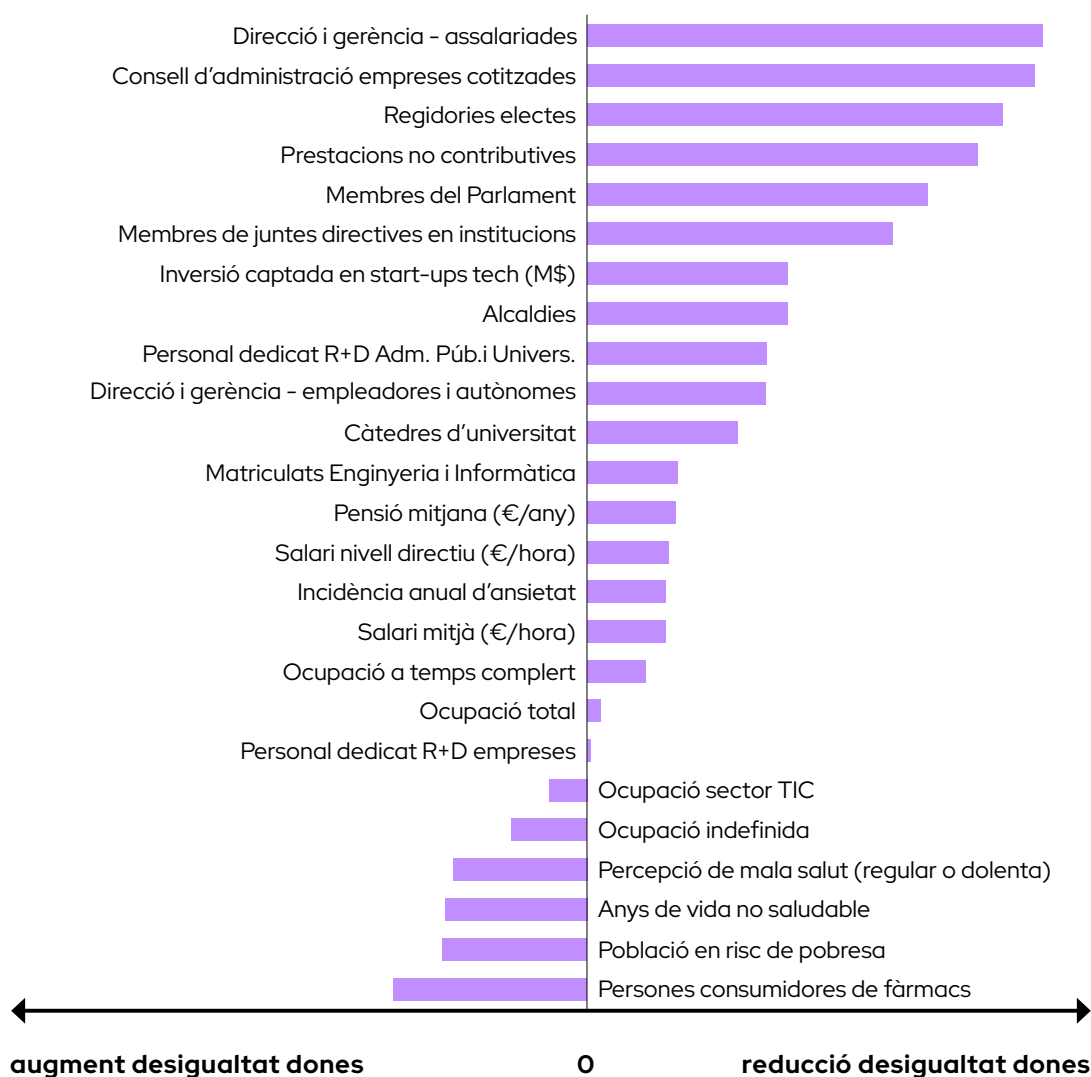


Nota: No s'incorpora l'indicador d'excedències perquè la variació (480%) desvirtua la visió del gràfic.

(*) Els resultat obtingut en aquests dos indicadors es multiplica per (-1) perquè un diferencial positiu a favor de les dones té una interpretació negativa.

A continuació, el gràfic mostra l'evolució entre 2015 i 2025 dels indicadors en els quals la bretxa de gènere és desfavorable per a les dones. Els resultats mostren que a la majoria d'aquests indicadors es produeix una reducció de la desigualtat de gènere però de forma molt tímida, destacant els indicadors del bloc d'empoderament on l'avenç ha estat més notori perquè es partia d'un desequilibri més important. Aquest és el cas de la presència femenina en càrrecs directius assalariats, consells d'administració d'empreses cotitzades, regidories d'ajuntaments, diputats/des del Parlament de Catalunya, i membres de les juntes de les institucions econòmics i socials de Catalunya. En canvi, en sis indicadors les desigualtats s'han ampliat, especialment en el cas de l'àmbit de la salut, pobresa, ocupació TIC i ocupació indefinida.

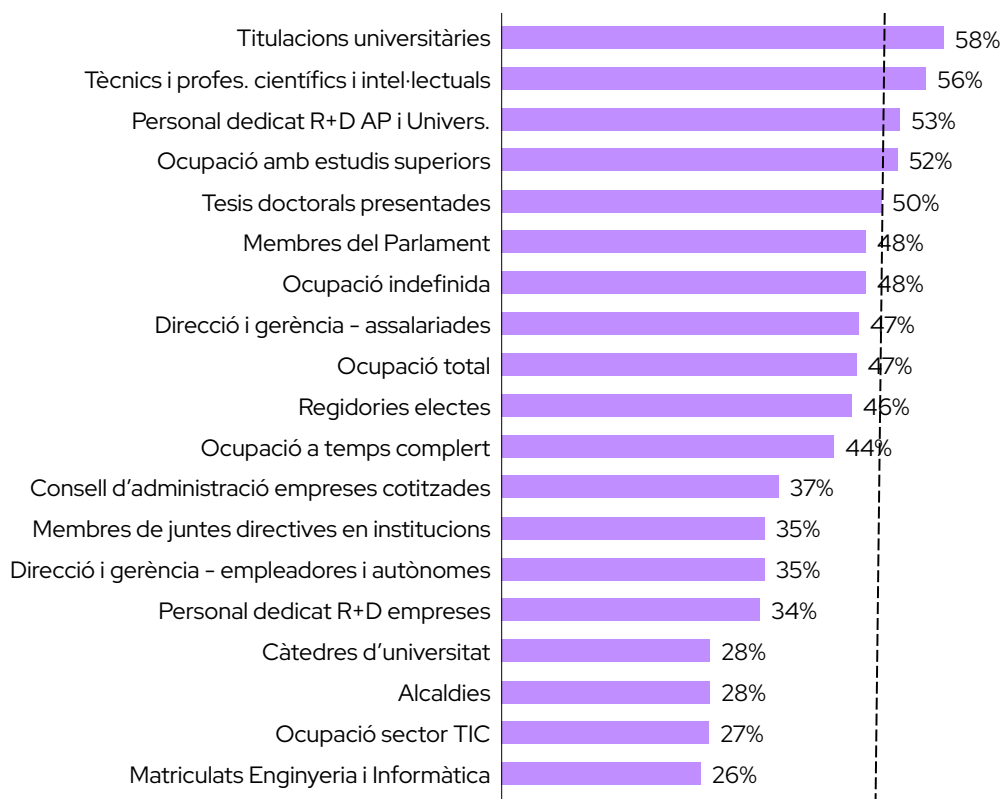
Variació entre 2015-2025 en aquells indicadors amb desigualtat per a les dones



El gràfic següent mostra la participació femenina (en % sobre el total) d'aquells indicadors en què es pot calcular aquest indicador i la posició de les dones és inferior a la paritat, ordenats de major a menor. Les dones són majoria (> 50%) en les titulacions universitàries, l'ocupació de tècnics professionals, científics i intel·lectuals, ocupació dedicada a R+D a l'administració pública, ocupació amb estudis superiors i tesis doctorals. Els indicadors amb menor presència femenina (<30%) corresponen a càtedres d'universitat, alcaldies, ocupació al sector TIC i matriculacions d'Enginyeria i Informàtica.

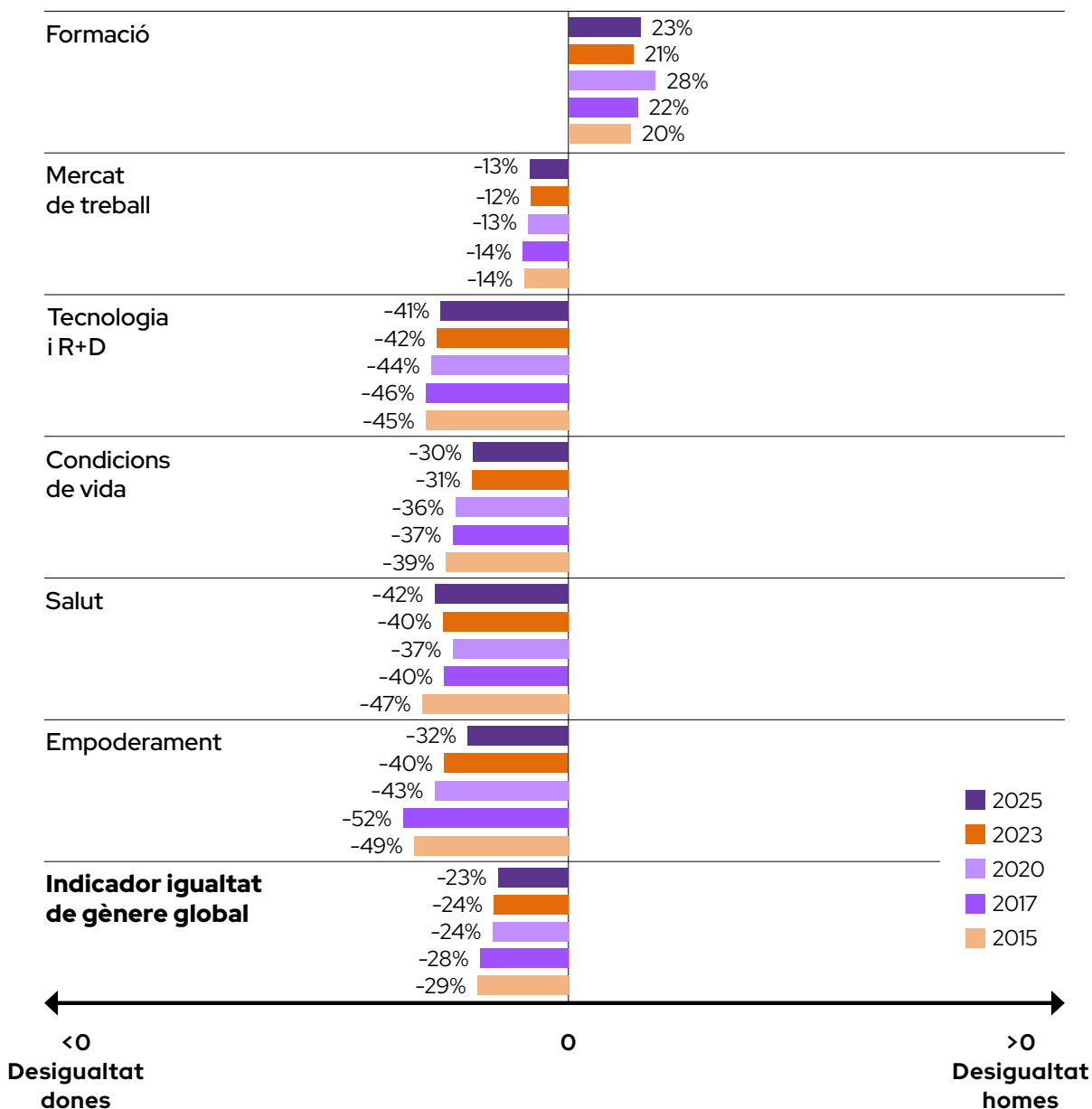
Participació femenina en els diferents indicadors. Any 2025

(Dones/Total, en %)



L'indicador agregat per a cada bloc es calcula com la mitjana aritmètica dels indicadors d'igualtat que l'integren. Per calcular l'indicador agregat d'igualtat de gènere es fa la mitjana aritmètica dels indicadors parcials calculats per a cada un dels sis blocs. Si l'indicador pren un valor 0% vol dir que hi ha paritat entre homes i dones. Com més negatiu sigui aquest valor més desigualtat per a les dones i com més positiu més desigualtat per als homes. Seguint aquesta metodologia, **l'indicador agregat de gènere de Catalunya ha assolit un valor del -23% el 2025, millorant únicament una dècima respecte al 2023 i 2020, i sis dècimes en la última dècada.**

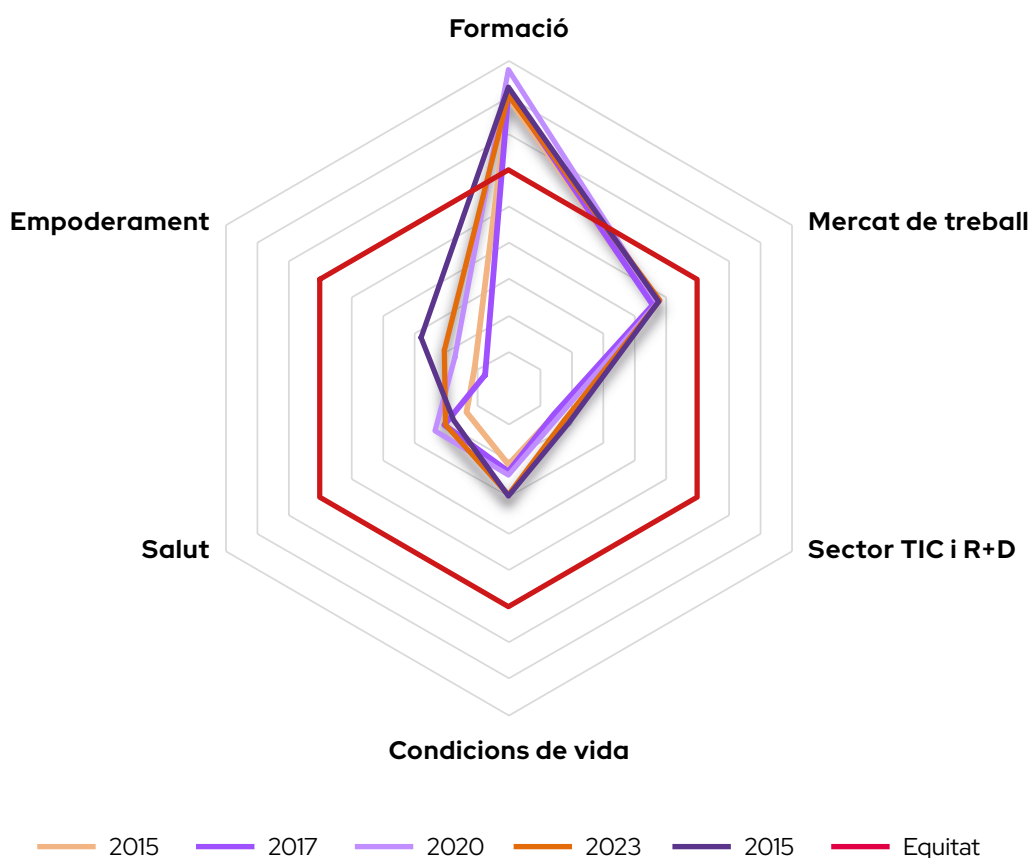
Indicador d'igualtat de gènere per blocs a Catalunya 2015-2025



En l'àmbit de la **Formació**, l'indicador agregat pren un valor positiu i, a més, superior al nivell que tenia el 2023, el que vol dir que les dones acumulen cada vegada més formació i coneixements en comparació als homes. Per contra, en l'àmbit del **Mercat de Treball** l'indicador agregat és negatiu per a les dones i, a més, s'ha reduït molt poc al llarg de la darrera dècada. La diferència de resultats entre l'àmbit de la formació i el del mercat laboral ens confirmen que el major nivell formatiu de les dones no s'està aprofitant en el mercat laboral. En el bloc de **TIC i l'R+D**, la bretxa de gènere és molt més alta que en el conjunt del mercat laboral i, malgrat això, la reducció de desigualtats que s'observa és massa lenta, persistint enormes diferències tant en el mercat laboral com en l'àmbit formatiu. En el bloc de les **Condicions de Vida**, l'indicador pren un valor negatiu si bé s'han reduït progressivament aquestes diferències al llarg de la darrera dècada perquè partien d'un nivell molt elevat. En el bloc de **Salut**, en canvi, la bretxa és molt desigual per a les dones i, a partir de l'any 2020 amb la pandèmia, s'ha trencat la tendència de reducció i s'han tornat a ampliar les desigualtats de gènere. Això fa que sigui un àmbit que requereix especial atenció per avançar en la igualtat de gènere atès que la pitjor salut de les dones té un gran cost econòmic i social. Finalment, l'**Empoderament** ha deixat de ser

el bloc que té un indicador més negatiu (ara són el de TIC i R+D, i el de Salut) gràcies a la reducció de desigualtats que s'està registrant els darrers anys en l'àmbit polític i en llocs directius i consells d'administració, si bé la participació femenina encara continua sent molt reduïda en aquests dos últims àmbits.

Indicador d'igualtat de gènere a Catalunya



4. Valoració i conclusions

- **L'indicador agregat d'igualtat de gènere mostra una evolució positiva però lenta en la darrera dècada, si bé amb un comportament heterogeni per àmbits.**
- **Les dones estan més formades que els homes i acumulen més coneixements i competències, però part d'aquest talent està desaprofitat perquè continuen existint desigualtats en el mercat laboral** que es manifesten no només en una participació laboral de les dones més baixa que els homes, sinó sobretot en una menor intensitat d'aquest treball (hores treballades) i de la retribució d'aquest treball (salari per hora).

Tanmateix, en els *Indicadors d'Igualtat de Gènere de Catalunya 2025* s'aprecia una millora en la qualitat de l'ocupació atès que la participació femenina en l'ocupació a jornada parcial es comença a reduir lleugerament i també la bretxa salarial se situa en un mínim de la sèrie històrica. Ara bé, aquest increment de les hores treballadores que realitzen les dones no ha comportat una reducció en la mateixa proporció de les hores dedicades al treball no remunerat, fet que està repercutint en una pitjor salut en les dones (com reflecteix la major incidència d'ansietat i estres) i en una menor taxa de fecunditat (que a Catalunya se situa en un mínim històric de 1,04 fills/dona el 2024, la més baixa dels països de l'OCDE).

- **Els dos àmbits que més preocupen per la manca d'avenços de la reducció de la desigualtat són la Tecnologia i R+D i la Salut.** Pel que fa al primer d'aquests blocs, s'observa un increment de la participació femenina en les matriculacions del grau d'Informàtica i de les Enginyeries, però a un ritme massa lent ja que les dones encara representen només el 26% del total. Per altra banda, **la participació de les dones en l'ocupació al sector TIC retrocedeix i, si es consideren únicament les especialistes en TIC, l'avenç és molt lent i encara se situa lleugerament per sota del 22%.** Si no s'avança en la igualtat de gènere en l'àmbit tecnològic es pot frenar el lent avenç cap a la plena igualtat, atès que és un sector que tindrà una gran importància en la transformació de la societat i l'economia.

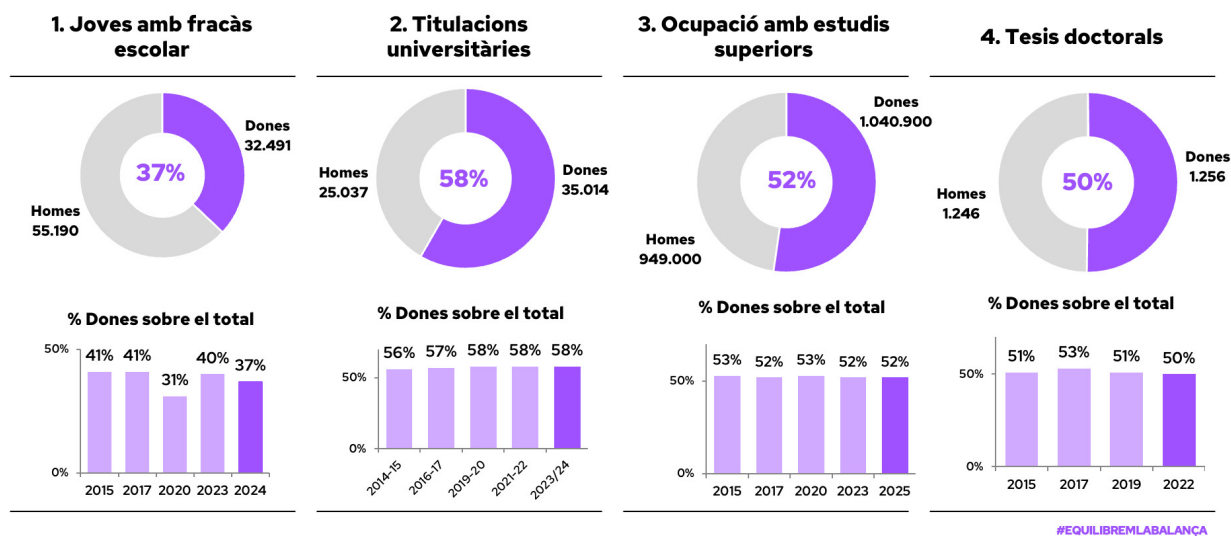
Per revertir aquesta situació caldria, entre altres coses, visibilitzar referents femenins (professores, directives, emprenedores, investigadores o divulgadores); fer acompanyament docent per reduir la percepció de "dificultat" que tenen les assignatures tecnològiques i de matemàtiques; mostrar la utilitat pràctica de les matemàtiques per resoldre problemes socials i econòmics, i així atreure l'interès de les noies.

- **Els indicadors de Salut mostren que les dones tenen pitjor estat de salut que els homes i, a més, des de la pandèmia, aquesta bretxa de gènere s'ha ampliat,** revertint així la reducció de la desigualtat que s'estava produint fins llavors. Les dones viuen més anys que els homes, però amb pitjor salut, tenen una major percepció de mala salut, són més consumidores de fàrmacs, i pateixen més d'ansietat. La manca de segregació per sexe dels assajos clínics fa que no es disposi de suficient informació científica sobre l'afectació diferent entre homes i dones de les malalties i dels tractaments mèdics, que acostumen a seguir un patró masculí universal. Els efectes d'aquesta manca de visió de gènere és un pitjor diagnòstic per a les dones, baixes mèdiques més llargues, un major consum de fàrmacs i una pitjor qualitat de vida que afecta al seu rendiment laboral i al seu estat de salut física i mental.

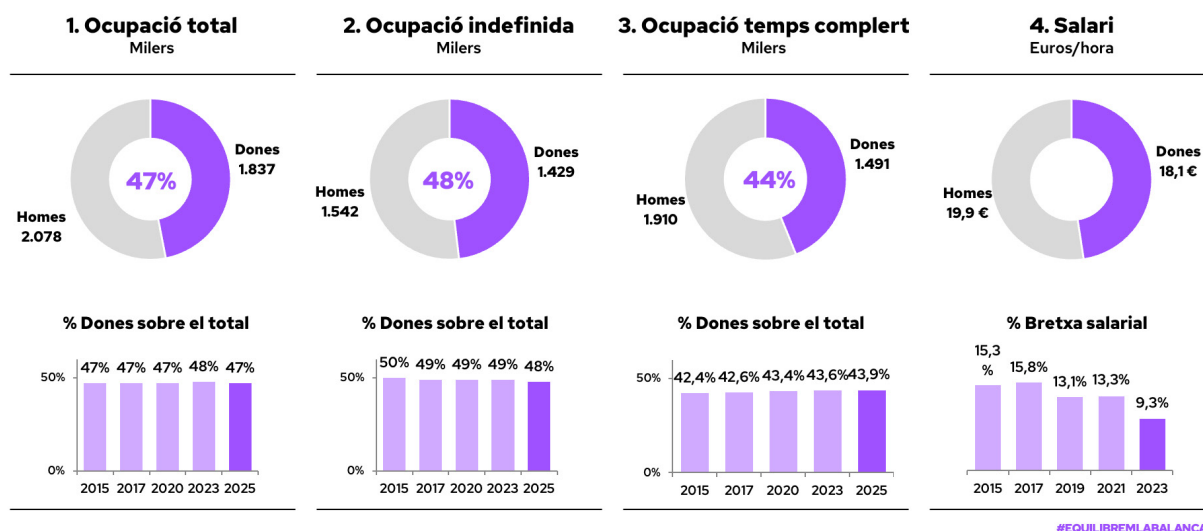
- En l'àmbit de les condicions de vida, cal destacar que **les dones tenen més risc de pobresa, especialment si són mares i viuen soles, i més fragilitat econòmica quan arriben a la vellesa**. Malgrat que les desigualtats s'estan reduint en alguns indicadors perquè partien de nivells molt elevats (com la bretxa en pensions, la percepció de prestacions no contributives o les excedències per cura de familiars), preocupa que la taxa de risc de pobresa femenina hagi augmentat el 2025 i que la bretxa amb la taxa masculina no es redueixi, una problemàtica molt relacionada amb el cost de la maternitat i la pobresa infantil.
- **Les desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit de l'empoderament s'han reduït en els darrers anys, si bé la bretxa continua sent important**. Aquells àmbits en els quals s'han reduït més les desigualtats són la política gràcies a les llistes cremallera, tot i que la presència femenina en les alcaldies continua sent molt baixa, i en els llocs directius assalariats, consells d'administració d'empreses cotitzades i juntes de les entitats de la societat civil catalana. També s'ha reduït la bretxa salarial per hora en els càrrecs directius. El resistent "sostre de vidre" es desplaça però no es trenca. La dificultat per compatibilitzar la carrera professional i la vida personal, la cultura patriarcal que caracteritza moltes organitzacions, la bretxa salarial encara existent, la manca de referents femenins, i les diferents formes de fer networking entre homes i dones, continuen sent factors que frenen la carrera professional de moltes dones.

ANNEX 1. Resultats dels 31 indicadors i evolució

I. Formació



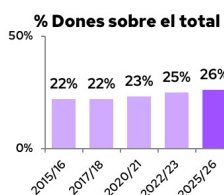
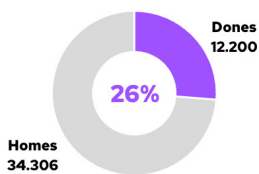
II. Mercat laboral



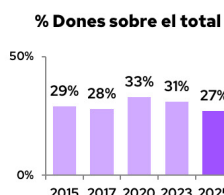
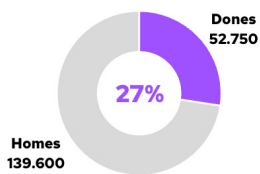
III. Tecnologia i R+D



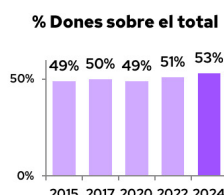
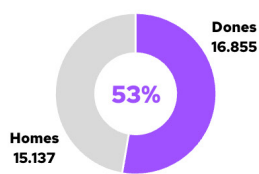
1. Matriculacions enginyeria i infomàtica



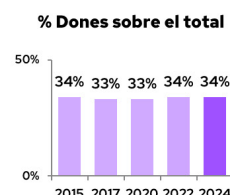
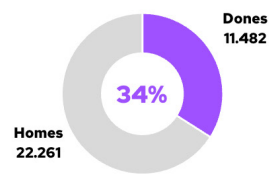
2. Ocupació sector TIC



3. Personal dedicat R+D Adm. Pública i Universitat



4. Personal dedicat R+D en empreses

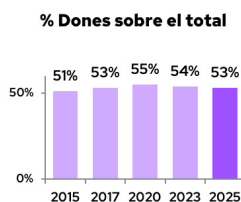
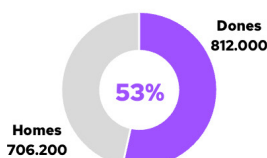


#EQUILIBREMLABALANÇA

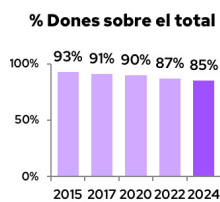
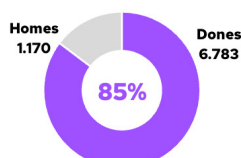
IV. Condicions de vida



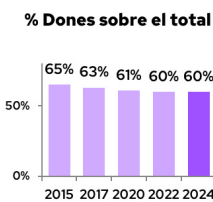
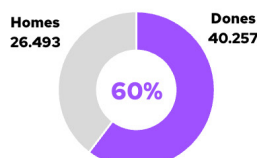
1. Persones en risc de pobresa (després transferències)



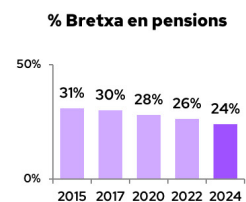
2. Excedències per cura fills o familiars



3. Prestacions no contributives (invalidesa i jubilació)



4. Pensió mitjana Euros/any

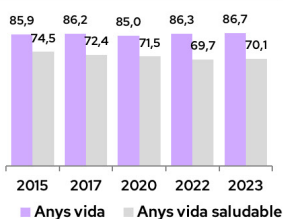


#EQUILIBREMLABALANÇA

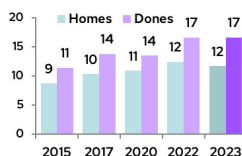
V. Salut



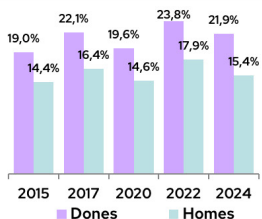
1. Anys de vida no saludable Anys / Dona



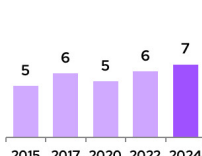
Anys de vida no saludable



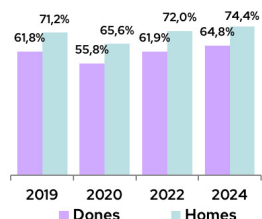
2. Percepció de mala salut (regular o dolenta) % persones



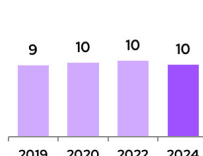
Diferència Dones i Homes (p.p)



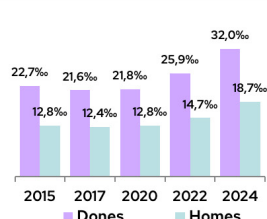
3. Persones que consumeixen fàrmacs % persones



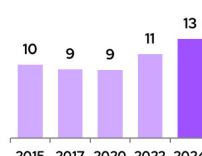
Diferència Dones i Homes (p.p)



4. Incidència anual d'ansietat Persones en tant per mil (‰)



Diferència Dones i Homes (p.p)

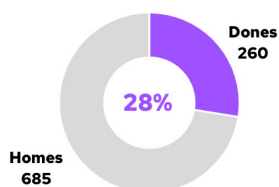


#EQUILIBREMLABALANÇA

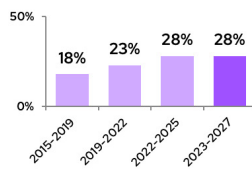
VI. Empoderament. Política



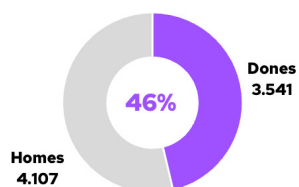
1. Alcaldies



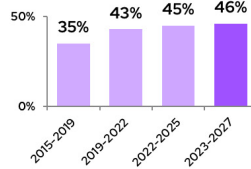
% Dones sobre el total



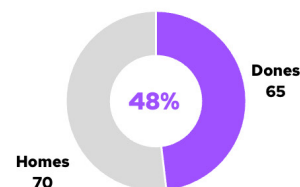
2. Regidories



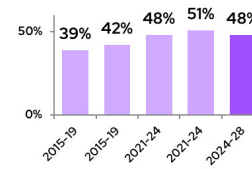
% Dones sobre el total



3. Membres Parlament de Cat.



% Dones sobre el total

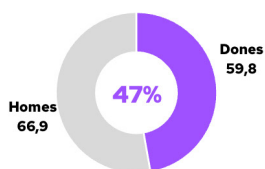


#EQUILIBREMLABALANÇA

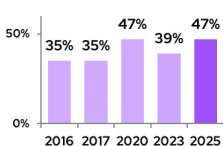
VI. Empoderament. Empresa



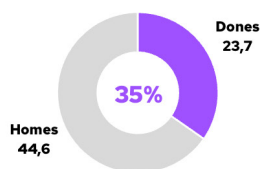
4. Direccions i gerències – assalariats Milers



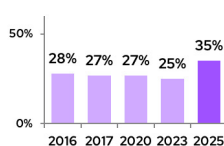
% Dones sobre el total



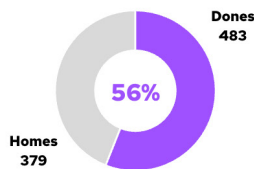
5. Direccions i gerències – empleadors i autònoms Milers



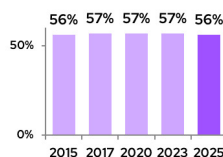
% Dones sobre el total



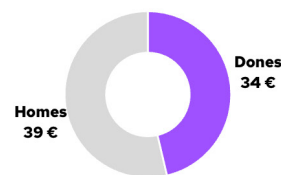
6. Tècnics i prof. científics i Intel·lectuals. Milers



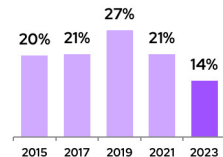
% Dones sobre el total



7. Salari en llocs directius Euros/hora



% Bretxa salarial direcció

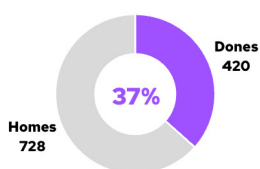


#EQUILIBRELABALANÇA

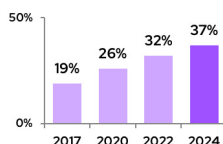
VI. Empoderament. Empresa, start-ups i universitat



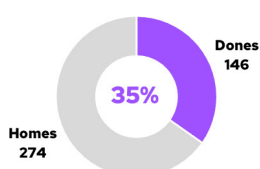
8. Consell Administració



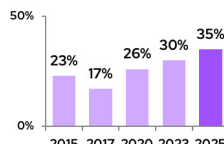
% Dones sobre el total



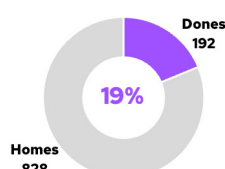
9. Membres de les Juntes Directives



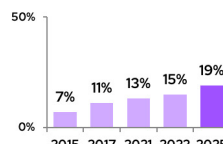
% Dones sobre el total



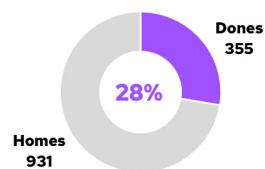
10. Inversió captada en start-ups tech (M\$)



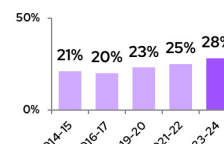
% Dones sobre el total



11. Càtedres d'universitat



% Dones sobre el total



#EQUILIBRELABALANÇA

ANNEX 2. Descripció dels indicadors

INDICADORS DE FORMACIÓ

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023	2025
Joves amb fracàs escolar	Pobl.18-24 anys que han abandonat prematurament els estudis (no tenen estudis de secundària obligatòria)	INE	2015	2017	2020	2022	2024
Titulacions universitàries /any	Nombre d'estudiants universitaris que es titulen aquell curs	IDESCAT	2014/15	2016/17	2019/20	2021/22	2023/24
Tesis doctorals aprovades /any	Nombre de tesis doctorals aprovades a l'any	Ministeri Ciència, Innovació i Universitats	2015	2017	2019	2022	2022
Ocupació amb estudis superiors	Nombre de persones ocupades amb estudis universitaris superiors (milers)	IDESCAT	2015	2017	2020	2023	2025

INDICADORS DE MERCAT DE TREBALL

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023	2025
Ocupació total	Nombre d'ocupats (milers)	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Ocupació indefinida	Nombre d'ocupats amb contracte indefinit (milers)	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Ocupació a temps complert	Nombre d'ocupats amb contracte a temps complert (milers)	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Salari mitjà	Salari brut per hora (euros)	INE	2015	2017	2019	2021	2023

INDICADORS DE SECTORS TIC I R+D

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023	2025
Matriculacions Informàtica i Enginyeria	Matriculats de Grau i de 1er i 2on cicle a les universitats catalanes (públiques i privades) en estudis d'Informàtica i Enginyeria	Ministeri Ciència, Innovació i Universitats	2015/16	2017/18	2020/21	2022/23	2025/26
Ocupació sector TIC	Nombre d'ocupats en sector (J) Informació i Comunicacions (milers)	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Personal dedicat R+D sector públic	Persones en equivalència a dedicació plena (EDP) que es dediquen a R+D a les Universitats o Administració Pública	INE	2015	2017	2020	2022	2024
Personal dedicat R+D sector privat	Persones en equivalència a dedicació plena (EDP) que es dediquen a R+D a les empreses i a IPSAL	INE	2015	2015	2020	2022	2024

INDICADORS DE CONDICIONS DE VIDA

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023	2025
Població en risc de pobresa (després de transferències)	Persones amb renda disponible inferior al 60% de la mediana nacional dels ingressos disponibles anuals (després de transferències socials i pensions)	IDESCAT	2015	2017	2020	2023	2025
Excedències per cura de fills o familiars	Nombre de persones ocupades que han demanat una excedència per cura de fill/a o familiar	Ministeri de Treball i Economia social	2015	2017	2020	2022	2024
Prestació no contributives	Nombre de persones perceptores de pensió no contributiva (jubiliació o malaltia)	Ministeri de Treball i Economia social	2015	2017	2020	2022	2024
Pensió mitjana	Pensió mitjana anual (euros)	AEAT	2015	2017	2020	2022	2024

INDICADORS DE SALUT

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023	2025
Anys de vida no saludable	Diferència entre l'esperança de vida i l'esperança de vida saludable (anys)	IDESCAT	2015	2017	2020	2022	2023
Percepció de mala salut (regular o dolenta)	Percentatge de població que té percepció de salut regular o dolenta (%)	Enquesta de Salut de Catalunya (AQUAS)	2015	2017	2020	2022	2024
Persones consumeixen fàrmacs	Percentatge de població que consumeix fàrmacs (%)	Enquesta de Salut de Catalunya (AQUAS)		2019	2020	2022	2024
Incidència anual d'ansietat	Percentatge de població que té un diagnòstic d'ansietat (tant per mil)	Enquesta de Salut de Catalunya (AQUAS)	2015	2017	2020	2022	2024

INDICADORS D'EMPODERAMENT

Indicador	Definició	Font	2015	2017	2020	2023	2025
Política							
Alcaldies	Nombre d'alcaldes i alcaldesses en la legislatura	Dades obertes	2015-19	2015-19	2019-22	2022-25	2023-27
Regidories electes	Nombre de regidors i regidores als ajuntaments en la legislatura	Dades obertes	2015-19	2015-19	2019-22	2022-25	2023-27
Membres del Parlament	Nombre de diputats i diputades al Parlament de Catalunya en la legislatura	Parlament de Cat.	2012-15	2015-17	2018-20	2021-24	2024-28
Empresa							
Direccions i gerències-assalariats	Ocupats en llocs de direcció i gerència (assalariats)	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Direccions i gerències-no assalariats	Ocupats en llocs de direcció i gerència (empleadors i autònoms)	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Tècnics i profes. científics i intel·lectuals	Nombre d'ocupats en llocs tècnics i professionals científics i intel·lectuals	INE	2015	2017	2020	2023	2025
Membres del consell d'administració	Nombre de consellers/es en empreses cotitzades a la borsa espanyola	CNMV	-	2017	2020	2022	2024
Presidències i membres de la junta	Membres de les juntes, presidències i òrgans de govern de les 11 principals institucions econòmiques de Catalunya (patronals, cambres, sindicats, col·legis professionals, societat civil...)	Elaboració pròpia	2015	2017	2020	2023	2025
Salari mitjà dels directius (per hora)	Salari brut per hora en el grup de directius i gerents (euros)	INE	2015	2017	2019	2021	2023
Start-ups i Universitats							
Inversió captada en start-ups tech	Inversió captada en start-ups tecnològiques a Catalunya en mitjana anual els últims 3 anys (milions de dòlars)	Dealroom	2015	2017	2021	2023	2025
Càtedres	Nombre de càtedràtics i càtedràtiques a les universitats públiques i privades catalanes	Ministeri Ciència, Innovació i Universitats	2014-15	2016-17	2019-20	2021-22	2023-24



observatori **dona**
empresa economia

EQUILIBREM

LA BALANÇA