

II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual de la Garriga

Novembre 2019



AJUNTAMENT DE LA GARRIGA



Índex

Introducció	4
Bloc I: Marc conceptual, principis rectors i procés d'elaboració del Pla	7
1. Marc de referència de les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual	7
2. Marc legal	13
3. Principis rectors.....	19
4. Procés d'elaboració del Pla i metodologia	20
Bloc II: Pla d'Acció	23
5. Organigrama i seguiment del Pla d'igualtat	24
6. Principi de la transversalitat de les polítiques gènere i de diversitat sexual	27
7. Pla de Treball.....	29
<i>Línia estratègica 1: Transversalitat de les polítiques de gènere i diversitat sexual ..</i>	<i>30</i>
<i>Línia estratègica 2: Educació i formació</i>	<i>36</i>
<i>Línia estratègica 3: Treballs i ocupació.....</i>	<i>41</i>
<i>Línia estratègica 4: Vulnerabilitat social.....</i>	<i>47</i>
<i>Línia estratègica 5: Cultura, esports i participació</i>	<i>53</i>
<i>Línia estratègica 6: Salut i qualitat de vida</i>	<i>60</i>
<i>Línia estratègica 7: Urbanisme, mobilitat i seguretat</i>	<i>65</i>
<i>Línia estratègica 8: Violències masclistes</i>	<i>69</i>
8. Cronograma	73
ANNEXES	79
Annex I: Recursos d'interès per a la implementació del pla	79
Annex II: Glossari de termes.....	85

Introducció

Estem vivint importants canvis pel que fa a les relacions de gènere i lluita per la igualtat. Les mobilitzacions massives dels darrers anys pel 8 de març han estès l'onada feminista arreu del món, posant al centre velles i noves reivindicacions. Diferents iniciatives, com ara el moviment *Ni Una Menos* a Argentina, el *Me Too* als EEUU o la resposta davant del cas de *La Manada* a l'Estat espanyol, han visibilitat el masclisme en diferents àmbits i han posat al centre del debat polític i ciutadà les violències, discriminacions i desigualtats que viuen les dones en diferents llocs del món, amb un protagonisme gairebé sense precedent. El moviment feminista és, per tant, un moviment transversal que està sent capaç de teixir aliances i identificar allò comú en favor d'un objectiu compartit, que és assolir la justícia social i de gènere.

I és que, malauradament, les situacions de desigualtat derivades del sistema patriarcal segueixen estant molt presents arreu. D'una banda, les dones continuen assumint en molta major mesura que els homes els treballs reproductius i de cura, la qual cosa les confina a la llar i les responsabilitza d'una feina que encara està força invisibilitzada. Aquesta divisió sexual del treball condiona fortament la seva relació amb el mercat de treball remunerat. En primer lloc, la càrrega del treball de cures fa insostenible una jornada laboral completa, fet que porta les dones a optar per jornades parcials o contractes temporals, opcions totes elles precaritzants que redueixen els ingressos i els drets socials i laborals associats a la cotització (prestació d'atur, jubilació, etc.). Tot plegat contribueix a la feminització de la pobresa i a situacions de precarietat. En segon lloc, els nínxols ocupacionals més feminitzats són una extensió d'aquest treball que assumeixen les dones en major mesura en l'àmbit privat i que s'orienta a la cura i l'atenció de les persones. Aquests sectors laborals estan molt poc valorats, motiu pel qual les dones tenen pitjors salaris que els homes, encara que el seu nivell formatiu sigui igual o superior al d'ells. A més, la doble jornada que assumeixen les dones -a la feina i a la llar- va en detriment del seu estat de salut i la seva qualitat de vida, atès que gaudeixen de menys temps d'oci i descans personal. Aquest fet explica que, generalment, les dones experimentin més malestars emocionals, que sovint es pal·lien amb fàrmacs.

Al mateix temps, el sistema patriarcal desplega diferents formes de violència vers les dones. La violència masclista en totes les seves formes constitueix un atac contra les llibertats sexuals, individuals, econòmiques i socials de les dones. Aquestes violències tenen lloc a diferents àmbits o esferes socials, des de la llar a l'espai públic o a la feina. Al seu torn, el sistema de creences i valors que acompanya la violència masclista s'inscriu en estaments tan sòlids com són els mitjans de comunicació o el sistema judicial, que sovint reproduïxen el masclisme estructural.

Per l'altra banda, el sistema patriarcal no només genera discriminacions i violència cap a les dones, sinó també cap a les persones que no encaixen amb la lògica sexual binària. De fet, la norma de l'heterosexualitat juga un paper fonamental en el manteniment del sexisme, atès que és un dels elements sobre els quals es construeix la suposada complementaritat de la masculinitat i la feminitat. En aquest context, l'orientació afectiva-sexual esdevé motiu de discriminació en una societat que no només és patriarcal sinó també heteronormativa.

Aquesta lògica sexual binària també és desafiada per les persones que no expressen el seu gènere d'acord amb els mandats imperants o que s'identifiquen amb un gènere diferent al que se'ls va assignar en néixer; és a dir, l'expressió i la identitat de gènere

també es converteixen en motius de discriminació per les persones que contradiuen el codi binari amb les seves pràctiques quotidianes. Totes aquestes formes de discriminació i violència que pateixen les lesbianes, gais, bisexuals, persones trans i intersexuals comparteixen arrel amb les desigualtats entre homes i dones, ja que totes dues tenen el seu origen en el patriarcat i en el sistema sexe-gènere.

Tot i que és innegable l'avenç aconseguit els darrers temps en relació als drets de les persones LGBTI, encara existeix un llarg camí a recórrer en aquest sentit. Per aquest motiu, cal desenvolupar mesures que garanteixin la igualtat de drets per aquests col·lectius de persones, que vetllin per visualitzar la diversitat afectiva-sexual i de gènere present a la nostra societat i que lluitin contra l'estigmatització, les discriminacions i les violències arran la LGBTIfòbia.

Amb aquest context de fons, el món local ha d'implicar-se en la promoció de societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat i la llibertat de les persones, atès que ocupa un lloc d'acció política privilegiat per la seva proximitat a la ciutadania. En aquesta línia, els plans locals d'igualtat i de diversitat sexual i de gènere esdevenen l'eina principal de foment d'aquestes polítiques i mesures, en tant que són un instrument que permet la sistematització i la planificació estratègica de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta de les actuacions desenvolupades pels ajuntaments en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual. Es tracta d'un instrument clau per estendre l'objectiu de la igualtat de gènere, en un sentit ampli, al conjunt d'òrgans i àrees municipals i cercar la corresponsabilitat dels agents polítics i socials, juntament amb el moviment feminista de la ciutat, en la lluita per la igualtat de gènere i els drets de les persones LGBTI i l'erradicació de les diferents formes de violència masclista.

En aquest sentit, l'Ajuntament de la Garriga ja fa temps que aplica estratègies i polítiques enfocades a promoure la igualtat entre dones i homes. L'any 2010 s'aprova el I Pla d'Igualtat de Gènere del municipi, amb l'objectiu de disposar d'un instrument precursor de la igualtat efectiva entre dones i homes i l'erradicació de les violències masclistes. Aquest primer Pla es prorroga dues vegades i està operatiu fins a l'any 2018. Durant el curs 2017/2018 l'Ajuntament, amb el suport de la Diputació de Barcelona, inicia el procés d'avaluació per tal de detectar les principals fortaleses i febleses del disseny, la implementació i els resultats d'aquest primer Pla. Aquesta avaluació ha generat la base per iniciar el procés d'elaboració d'aquest II Pla que veu la llum avui, el qual recull el llegat del primer Pla però, alhora, tracta de superar els principals problemes que l'havien envoltat i suma la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.

Aquest és el context en què s'elabora el *II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* de la Garriga, amb el qual es busca revertir les situacions de desigualtat i violències que es donen per motiu de gènere i per raó d'orientació sexual, entenent el gènere com un dispositiu ample que inclou també l'expressió i la identitat de gènere.

Presentació del document i aclariments previs

El present *Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* s'estructura en dos grans blocs. El primer bloc fa referència als marcs conceptuals i legals que sostenen les polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual, es presenten els principis rectors que orienten el Pla i el procés d'elaboració d'aquest. El segon bloc conté el Pla d'Acció i, alhora, es divideix en tres apartats: organigrama i seguiment del Pla; presentació del principi de transversalitat de les polítiques de gènere i diversitat sexual i, per últim, el

Pla de Treball, on s'inclouen les accions a desenvolupar durant el primer curs de vigència del Pla (2019/2020) i un recull d'accions pels següents anys. El Pla porta per nom *II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* perquè, tal com s'ha explicat en la introducció d'aquest document, es tracta d'un pla inclusiu que impulsa la igualtat de drets i oportunitats pel que fa al gènere en un sentit ampli, no només entre dones i homes sinó també per les persones LGBTI.

Per altra banda, en el marc del desenvolupament de les polítiques LGBTI s'acostuma a parlar de *diversitat afectiva-sexual i de gènere*, per donar compte de tot allò que es vincula a l'expressió i identitat de gènere i l'orientació afectiva i sexual. Tanmateix, en aquest pla s'ha optat per parlar d'*igualtat de gènere i diversitat sexual* per tal d'economitzar el llenguatge i facilitar la comunicació, partint de la premissa que el terme *igualtat de gènere* ja està incloent la diversitat en relació a l'expressió i la identitat de gènere, i que *diversitat sexual* fa al·lusió a les diferents orientacions afectives i sexuals i la qüestió de la intersexualitat.

En la mateixa línia, en comptes d'utilitzar l'expressió *perspectiva LGBTI* o *perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere*, i tenint en compte que el Pla inclou també la *perspectiva de gènere*, s'opta per l'expressió *perspectiva de gènere i diversitat sexual* o per *polítiques de gènere i diversitat sexual*, quan volen fer referència a ambdues perspectives i/o polítiques en una sola expressió.

Una altra puntualització que s'ha de fer té a veure a les sigles LGBTI. L'acrònim LGBTI és fruit de les reivindicacions dels moviments per l'alliberament sexual i de gènere i es tracta d'una categoria en constant revisió, per la qual cosa adopta diferents formes segons el context (LGBTI, LGTBI, LGBT, LGTBI+, etc.). Si bé aquest acrònim és útil perquè ha permès donar molta visibilitat a aquests moviments, atès que la seva utilització s'ha estès força els darrers anys, és important no oblidar que la població LGBTI és molt heterogènia. Justament, l'ús de les sigles també ha rebut crítiques pel fet que tendeix a invisibilitzar aquesta diversitat i homogeneïtzar les necessitats de les persones. Per aquest motiu, hem optat per parlar del *Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* en comptes de *Pla LGBTI*. A més, posar el focus d'atenció sobre la diversitat sexual i de gènere subratlla la perspectiva transversal des de la qual es vol treballar, atès que visibilitza que aquestes polítiques no només han de dirigir-se a les persones LGBTI sinó al conjunt de la societat. I és que totes les persones viuen sota la norma i les pressions d'aquest sistema de gènere binari i cisheteronormatiu -no només les persones LGBTI- i cal tallar les arrels de LGBTIfòbia, les quals s'estenen per les diferents institucions i estructures socials.

Per últim, convé deixar constància que la categoria de *violències masclistes* inclou conceptualment les violències generades per la LGBTIfòbia. En la descripció de les accions, a vegades es fa referència de manera específica la segona, tot i que en altres ocasions aquestes queden recollides sota el paraigua més ample de la primera.

Bloc I: Marc conceptual, principis rectors i procés d'elaboració del Pla

1. Marc de referència de les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual

En aquest apartat es fa un recorregut pel marc de referència o el context en el qual s'han desenvolupat les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual durant les últimes dècades, posant l'èmfasi en les fites que han transformat les perspectives que hi ha darrere de les polítiques públiques.

1.1. Marc de referència de les polítiques d'igualtat de gènere

El **principi d'igualtat de gènere** és una obligació del dret internacional general que vincula totes les nacions i s'estableix com un principi que ha d'inspirar la resta dels drets fonamentals. Es tracta d'un dels eixos nuclears de les societats modernes. Tot i així, el seu reconeixement no s'ha estès fins a principis del segle XX i la necessitat de reivindicar aquest principi segueix estant vigent.

Per aquesta raó, el desenvolupament de polítiques de gènere es fa necessari. Aquestes polítiques tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades, amb la implicació de diversos agents.

El **moviment feminista** ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat, fent públic un problema que fins aleshores es considerava de l'àmbit privat. Les reivindicacions feministes de les dècades dels 60 i 70 van aconseguir situar el principi de la igualtat de gènere a l'agenda política, posant en evidència que la igualtat de tracte i els drets assolits a nivell jurídic gràcies a la primera onada feminista (dret a vot, a l'educació i als treballs, etc.) no garantien una igualtat efectiva. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment, si bé generen ruptures en el moviment feminista respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat, també provoquen la pròpia intervenció de l'Estat a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones. En aquest context es comencen a impulsar les polítiques d'igualtat d'oportunitats com un àmbit d'actuació específic.

En el marc internacional, el paper de les **Nacions Unides** ha estat també pioner i protagonista en el desenvolupament de les polítiques de gènere. Ja el 1945, en la [Carta de les Nacions Unides](https://www.un.org/es/charter-united-nations/)¹, signada a San Francisco, se situava el principi d'igualtat es posiciona el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació en l'òrbita dels drets humans. Però és sobretot a partir de 1975, amb l'entrada en vigor de la CEDAW (la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona) que els drets de les dones entren a l'agenda política internacional, aplicables en tots els àmbits, pels països que ratifiquen la convenció de forma voluntària.

¹ Carta de les Nacions Unides (1945). [En línia] <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

Les quatre conferències mundials sobre la Dona (Mèxic 1975; Copenhagen 1980; Nairobi 1985 i Beijing 1995) i els seus respectius plans d'acció han marcat de forma progressiva els objectius i estratègies per l'equitat de gènere i han fet explícita la necessitat de crear organismes a nivell nacional i local responsables de les polítiques de gènere. La [IV Conferència Mundial sobre les Dones](#)², celebrada a Beijing l'any 1995, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial de la igualtat de gènere. La [Declaració i la Plataforma d'Acció de Beijing](#)³, adoptada de forma unànime per 189 països, constitueix un programa a favor de l'apoderament de les dones. Un dels aspectes més rellevants d'aquesta darrera conferència és el canvi de paradigma proposat en les polítiques de gènere. Es posa de manifest que l'enfocament sectorial que seguien les polítiques d'igualtat des de la dècada dels 80 també va resultar insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere, atès que les polítiques públiques mantenen un marcat biaix de gènere que acostuma a reproduir les desigualtats entre dones i homes⁴. Amb aquestes limitacions com a punt de partida, es defineix la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com l'estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Aquesta nova estratègia pretén fer un salt qualitatiu respecte les polítiques d'igualtat d'oportunitats, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat es produeix⁵. En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme "transversalitat de gènere" en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'Administració Pública⁶.

Tornant al marc de referència d'aquestes polítiques, convé explicar el paper que ha tingut la **Unió Europea** en el desenvolupament del marc legislatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats. La primera referència legal es troba en el [Tractat de Roma](#)⁷ (1957), on es reconeix el principi d'igualtat en relació amb el fet que dones i homes han de rebre igual salari per igual treball. El [Tractat d'Amsterdam](#)⁸ (1997), per la seva banda, assumeix la promoció de la igualtat de gènere com una de les tasques de la UE i adquireix competències per combatre la desigualtat. La Carta dels Drets Fonamentals de la UE (2000) suposa un pas més enllà i prohibeix qualsevol tipus de discriminació, també per raó de gènere.

² Naciones Unidas (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. [En línia] <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

³ Naciones Unidas (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. [En línia] http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

⁴ Alfama, E. i Alonso, A. (2015). "[Las políticas de género en la administración pública. Una introducción.](#)" A *Personak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.8, pp.24-4

⁵ Alfama, E. i Cruells, M. (2011). [Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género](#). X Congreso AECPA.

⁶ Per exemple, les polítiques del temps serien un exemple de l'aplicabilitat de la transversalitat de gènere. Aquestes polítiques analitzen i expliquen la distribució diferenciada del temps entre dones i homes, determinada per l'atribució i assumpte dels rols tradicionals de gènere. Amb les accions desenvolupades en el marc d'aquestes polítiques es busca superar algunes de les limitacions de les polítiques d'igualtat d'oportunitats, atès que no van adreçades a les dones exclusivament, sinó que es dissenyen tant per a homes com per a dones i busquen una millor racionalització i distribució dels usos del temps per una veritable conciliació laboral, familiar, personal i social, i la coresponsabilitat en tots els treballs.

⁷ Comunitat Econòmica Europea (1957). Tractat de Roma [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

⁸ Unió Europea (1997). Tractat d'Amsterdam. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/3/los-tratados-de-maastricht-y-amsterdam>

També és important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'**Estat espanyol** i en el marc català. La [Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#)⁹ insta a la col·laboració entre les administracions públiques, tot especificant que els ens locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències i col·laborar amb la resta d'administracions públiques.

Pel que fa al **context català**, aquest també compta amb un marc sòlid de polítiques d'igualtat de gènere. La [Llei Orgànica 6/2006, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya](#)¹⁰, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. Un pas central va ser l'aprovació de la [Llei 5/2008, del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista](#)¹¹, situant aquesta qüestió com a prioritària a l'agenda política i introduint importants novetats a nivell conceptual. Més recentment, l'aprovació de la [Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes](#)¹² facilita un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, fixant l'obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació i de vetllar per a una igualtat real.

L'**Administració local** ha tingut també un paper clau a l'hora de sensibilitzar la ciutadania en les desigualtats de gènere i les diverses discriminacions que pateixen les dones, en un context en el que els governs locals han creat polítiques innovadores per donar resposta a demandes socials cada cop més diversificades. La rellevància del municipalisme es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que, d'una banda, li permet conèixer millor les necessitats i problemàtiques de la població i, de l'altra, ofereix possibilitats per innovar en iniciatives que donin resposta a aquestes problemàtiques. Alguns dels instruments i eines utilitzades en el món local per aplicar la transversalitat de gènere han estat els Plans d'Igualtat, els Pressupostos amb Perspectiva de gènere o els Indicadors de gènere.

1.2. Marc de referència de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

Les polítiques públiques de diversitat sexual i de gènere són el conjunt de polítiques que busquen garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat i no discriminació per a les persones LGBTI i incidir en la visibilitat i el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere. Aquestes polítiques amplien el marc d'anàlisi en què es donen les desigualtats associades al gènere, atès que és el mateix sistema sexe/gènere que estableix les categories home/dona i els atribueix rols diferenciats i jerarquitats, el que també subordina i exclou a les persones que no encaixen o s'identifiquen amb el model cisheteronormatiu. D'aquesta manera, les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere s'expliquen pel mateix motiu que les desigualtats de gènere: el sistema patriarcal.

⁹ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2007). *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. [En línia] https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

¹⁰ Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (2006). *Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya*. [En línia] https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=401680&action=fitxa

¹¹ Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (2008). *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista*. [En línia] <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

¹² Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (2015). *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*. [En línia] <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

En l'actualitat, aquests principis d'igualtat de tracte i no discriminació estan recollits al dret internacional, però encara és molt necessari reivindicar-los perquè continuant produint-se múltiples situacions de discriminació i violència. Per aquesta raó, és fonamental desenvolupar polítiques de gènere en clau LGBTI¹³, que permetin avançar vers una societat més inclusiva i justa, que posi al centre el reconeixement de la diversitat. Aquestes polítiques tenen un recorregut més breu i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. A continuació s'explica aquesta evolució i les principals fites històriques, jurídiques i legislatives que han marcat aquest recorregut en el context internacional i europeu, estatal i català.

Durant la dècada dels 90 es van aprovar diferents resolucions i tractats d'àmbit **internacional i/o europeu** amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i no discriminació de les persones homosexuals. L'any 1994 el Parlament Europeu publica una resolució¹⁴ sobre la igualtat de drets de gais i lesbianes que obliga a la Comunitat Europea a vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, amb independència de l'orientació sexual de les persones. Uns anys després, el 1999, entra en vigor el [Tractat d'Amsterdam](#)¹⁵, on se suggereix i recomana als estats membres de la Unió Europea que eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual. L'any 2000, el Consell d'Europa aprova una [directiva](#)¹⁶ d'obligat compliment sobre la igualtat de tracte en el mercat laboral que prohibeix la discriminació directa o indirecta per orientació sexual. Aquell mateix any es proclama la [Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea](#)¹⁷, amb un article que prohibeix explícitament tota discriminació, inclosa la discriminació per orientació sexual (article 21.1).

Però no serà fins a l'any 2006 que es plasma de manera específica, a escala internacional i a través de la declaració dels [Principis de Yogyakarta](#)¹⁸, la màxima de respecte als drets humans de les persones LGBTI, sent aquesta declaració pionera en el reconeixement de l'existència de violacions dels drets humans per motiu d'identitat de gènere. Aquests principis marquen els estàndards bàsics per tal que les Nacions Unides i els estats avancin en la garantia dels drets humans d'aquests col·lectius. Uns anys més tard, el Consell de Drets Humans de l'ONU aprova una [resolució](#)¹⁹ on s'explicita què implica el dret a la igualtat de tracte davant la llei i el dret a protecció contra la discriminació i la violència per orientació sexual i identitat de gènere.

Durant els primers anys del segle XX, el Parlament Europeu elabora diferents legislacions per fer efectiu el principi de no discriminació i impulsar la lluita contra l'homofòbia. A l'inici de l'any 2006 s'aprova una [resolució](#)²⁰ sobre l'homofòbia a

¹³ *Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals* (2019). Departament de Treball, Afers Socials i Familiars de la Generalitat de Catalunya.

¹⁴ Comunitat Europea (1994). *Resolució A-0028/94 sobre la igualtat de drets dels homosexuals i les lesbianes a la Comunitat Europea*. [En línia] <http://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/resolucion-europea-derechos-lgtb.pdf>

¹⁵ Unió Europea (1997). *Tractat d'Amsterdam*. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/3/los-tratados-de-maastricht-y-amsterdam>

¹⁶ Unió Europea (2000). *Directiva 2000/78/CE relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>.

¹⁷ Unió Europea (2000). *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea*. [En línia] http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf.

¹⁸ *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. [En línia] <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

¹⁹ Organització de Nacions Unides (2011). *Informe de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans. Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per la seva orientació sexual i identitat de gènere*. [En línia] https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_spanish.pdf

²⁰ Parlament Europeu (2006). *Resolució sobre l'homofòbia a Europa*. [En línia]

Europa. Encara que aquesta resolució es refereix de manera explícita i prioritària a l'homofòbia i les discriminacions i violències per motiu d'orientació sexual, insta als estats membres a què garanteixin la protecció de la comunitat LGBT de manera general. Anys més tard, el Parlament Europeu aprova altres resolucions que expliciten que aquests reglaments inclouen també la lluita contra les discriminacions per motiu d'identitat de gènere ([resolució](#)²¹ de l'any 2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa i [resolució](#)²² de l'any 2014 sobre homofòbia i discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere).

Més enllà del marc jurídic i legislatiu, cal esmentar que el 17 de maig de 1990 l'OMS elimina l'homosexualitat de la seva llista de malalties. Per la rellevància d'aquesta fita, aquell dia va ser escollit per celebrar el *Dia Internacional contra l'homofòbia, la transfòbia i la bifòbia*. No obstant això, no va ser fins a l'any 2018 que aquesta mateixa organització va treure la transsexualitat del seu llistat de malalties mentals, una reivindicació històrica dels moviments socials pels drets de les persones trans fonamental per a la despatologització del col·lectiu.

En el context de l'**estat espanyol**²³, val la pena remuntar-se unes dècades més enrere per entendre el context jurídic i legislatiu que envolta tota la qüestió de la diversitat sexual i de gènere i la forta empremta que van deixar les dictadures polítiques. Durant el règim de Primo de Rivera ja es va incloure l'homosexualitat al [Codi penal](#)²⁴ com a un delictes d'escàndol públic, tot i que es va suprimir amb l'arribada de la II República. L'any 1954, en plena dictadura franquista, es va aprovar una reforma de la "[Ley de Vagos y maleantes](#)"²⁵ per incloure de nou la consideració de l'homosexualitat com un delictes. Setze anys després, l'any 1970, aquesta última llei va ser substituïda per la "[Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social](#)"²⁶ (LPRS), que inclou l'aplicació de mesures de presó, internament, psiquiatriçació i reeducació per a les persones homosexuals i transsexuals. Sota aquest escenari, comencen a organitzar-se les primeres actuacions polítiques de la societat civil en contra de l'homofòbia²⁷.

Els indults als i les preses polítiques aprovats en acabar la dictadura no van incloure les persones considerades com a "perilloses socials", entre els quals es trobaven les persones homosexuals i transsexuals. En aquest context, cada vegada van agafant més força i protagonisme els moviments socials que lluiten per la despenalització de l'homosexualitat i la transsexualitat. El 1975 neix a Catalunya el Front d'Alliberament Gai, el qual va inaugurar una etapa d'activisme polític amb una alta incidència pública.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0018+0+DOC+XML+V0//ES>

²¹ Parlament Europeu (2012). *Resolució sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa*. [En línia]

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0222+0+DOC+XML+V0//ES>

²² Parlament Europeu (2014). *Resolució sobre homofòbia y discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere*. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0062+0+DOC+XML+V0//ES>

²³ L'elaboració del marc de referència de les polítiques de diversitat sexual i de gènere de l'Estat Espanyol s'ha realitzat utilitzant informació inclosa al *I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva sexual i de gènere (2018-2022) de l'Ajuntament de Ripollet*. Fundació Surt. [En línia] <http://upload.ripollet.cat/FILES/PDF/ripollet-igtbi-plalgtbi2018-2022.pdf>

²⁴ Codi penal (1928). Delictes contra l'honestedat, capítol VI (delictes per escàndol públic, article 616). [En línia] <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1928/257/A01450-01526.pdf>.

²⁵ *Llei de 15 de juliol de 1954 per la qual es modifiquen els articles 2n i 6è de la "Ley de vagos y maleantes" de 4 d'agost de 1933*. [En línia] <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1954/198/A04862-04862.pdf>.

²⁶ *Llei de Peligrositat i Rehabilitació Social (1970)*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-854>.

²⁷ *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI (2017)*. Diputació de Barcelona. [En línia] <https://www1.diba.cat/llibreria/pdf/58592.pdf>.

Cal destacar que, l'any 1977, aquest moviment organitzaria la que va ser la primera manifestació -il·legal- per l'alliberament lesbià i gai a l'Estat espanyol. A partir d'aquest moment començaria a constituir-se un moviment sòlid i plural compost per associacions i col·lectius diversos²⁸.

Conèixer aquesta conjuntura històrica és fonamental per entendre l'època de canvis que va inaugurar l'aprovació la [Constitució de 1978](#)²⁹. L'article 14 prohibeix la discriminació per raó de sexe, raça, religió o "qualsevol altra condició social", la qual cosa obre el camí al reconeixement de la igualtat formal per a les persones homosexuals i transsexuals. Un any més tard, en 1979, es modifica la [LPRS](#)³⁰ i el seu reglament, per tal d'eliminar la referència als actes homosexuals. No obstant això, la pena "d'escàndol públic" persisteix i es va seguir utilitzant per a perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjans dels anys 80, malgrat que a principis d'aquella dècada ja s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals.

L'entrada d'Espanya a la Comunitat Econòmica Europea, l'any 1986, va constituir un avenç important pel que fa a la garantia dels drets i llibertats de les persones LGBTI, atès que s'estableix un nou marc polític i legislatiu allunyat de les herències franquistes. L'any 1988 se suprimeix el delictes d'escàndol públic i uns quants anys més tard, el 1996, es deroga per fi la LPRS i entra en vigor un nou [Codi Penal](#)³¹ que regula els delictes comesos contra els drets fonamentals i les llibertats garantides per la Constitució, la qual cosa genera un marc de protecció davant la discriminació específica per orientació sexual i identitat de gènere.

Ja durant el segle XXI, es desenvolupen una sèrie de lleis estatals que possibiliten avançar en el desplegament del dret a la no-discriminació i el reconeixement a la ciutadania plena. Aquestes lleis han regulat la igualtat de tracte i no discriminació en l'àmbit laboral per motiu d'orientació sexual³², el dret al matrimoni per a les parelles del mateix sexe³³, el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes³⁴ i la rectificació registral de la menció relativa al sexe³⁵ per a les persones trans.

Pel que fa a **Catalunya**, [l'Estatut d'Autonomia](#)³⁶ reconeix en l'article 40.2 un concepte expressament ampli de família, en el qual s'inclou les famílies construïdes per persones LGBTI. L'article 40.7 estableix que els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella amb independència de l'orientació sexual i regular aquestes unions i altres formes de convivència. A més, l'article 40.8 estableix que els Poders Públics han de promoure la igualtat de totes les persones, amb independència de l'orientació sexual, entre altres variables socials, i promoure

²⁸ *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI* (2017). Diputació de Barcelona. [En línia] <https://www1.diba.cat/llibreria/pdf/58592.pdf>.

²⁹ *Constitución Española* (1978). [En línia] <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>.

³⁰ *Llei 77/1978, de 26 de desembre, de modificació de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social i del seu Reglament*. [En línia] <https://www.boe.es/boe/dias/1979/01/11/pdfs/A00658-00659.pdf>

³¹ *Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal*. [En línia] <file:///C:/Users/Spora/Desktop/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>.

³² *Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>.

³³ *Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni*. [En línia] https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/07/16/pdfs/A01889-01892.pdf

³⁴ *Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida*. [En línia] <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/05/26/14/con>

³⁵ *Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-5585-consolidado.pdf>.

³⁶ *Estatut d'Autonomia* (2006). [En línia] <http://web.gencat.cat/ca/generalitat/estatut/estatut2006/>

també l'erradicació de l'homofòbia i altres tipus d'expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. Per altra banda, l'any 2005 es regula en l'àmbit autonòmic el dret a l'adopció per part de persones homosexuals arran de la [Llei 3/2005](#)³⁷.

Més enllà de la legislació, cal destacar que la primera política pública sobre diversitat sexual i de gènere o política LGBTI que es desenvolupa a Catalunya és la creació l'any 2004 del [Consell Municipal de Gais, Lesbianes i homes i dones transsexuals de l'Ajuntament de Barcelona](#). Seguidament es crea el Programa per al Col·lectiu Gai, Lesbià i Transsexual (2006), es constitueix el [Consell Nacional LGBTI](#) (2007) i s'elabora el [Pla Interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals](#)³⁸, el qual entra en vigor l'any 2008. Aquest últim Pla neix amb la intenció de crear un marc d'intervenció integral i integrat (resposta coordinada de les institucions) i es pot considerar l'avantsala de la [Llei 11/2014](#)³⁹, [del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), ja que consolida i reforça moltes de les accions dutes a terme en aquell marc i desenvolupa les bases per fer efectius els drets reconeguts en les legislacions esmentades. La Llei 11/2014 regula aspectes clau per la conquesta de la igualtat efectiva per a les persones LGBTI en diferents àmbits, com ara l'educació; el sistema universitari; la cultura, el lleure i l'esport; els mitjans de comunicació; la salut, la participació política o el mercat de treball, entre altres. És en relació amb el desplegament d'aquesta llei que s'ubiquen la majoria dels Plans de diversitat sexual i de gènere o Plans LGBTI desenvolupats recentment per les administracions locals.

2. Marc legal

En aquest apartat s'explica el marc legal estatal i autonòmic que emmarca les polítiques locals d'igualtat de gènere i les polítiques pels drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per la erradicació de la LGBTIfòbia.

2.1. Marc legal de les polítiques locals d'igualtat de gènere

A Catalunya, els Plans d'igualtat s'emparen principalment en dues lleis: la [Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#) i la [Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes](#). Tanmateix, també cal fer esment a la [Llei 5/2008](#),

³⁷ Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=362701&action=fitxa. Cal afegir que l'any 2010 s'aprova la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, la qual incideix també en el dret a l'adopció per part de les parelles del mateix sexe. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=544979&language=ca_ES

³⁸ Pla Interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals (2006). Generalitat de Catalunya. [En línia] <http://www.ampgii.org/mm/file/plainterdepartamental.pdf>

³⁹ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

[del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista](#), per la seva aportació en el marc del desplegament de les polítiques d'igualtat en l'àmbit local.

a) Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

L'aprovació d'aquesta llei per part del govern espanyol l'any 2007 va representar un gran avenç pel que fa al compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. Una de les novetats més importants d'aquesta llei radica en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Parteix d'una concepció transversal del principi d'igualtat, que implica necessàriament diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i política.

L'Article 14 de la llei estableix els **criteris generals d'actuació dels poders públics**, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret** constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La **integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**erradicació de la violència de gènere**.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació** laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la corresponsabilitat.
9. El foment **d'instruments de col·laboració** entre les diferents **administracions públiques i agents socials**, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'**efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

b) Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei, aprovada el mes de juliol de 2015 al Parlament de Catalunya, apropa i acota les competències en matèria d'igualtat, de forma complementària a la Llei Orgànica 3/2007.

L'Article 3 de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poders públics han de regir-se:

1. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere
2. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i corresponsabilitat en el treball
3. Eradicació de la violència masclista
4. Apoderament de les dones
5. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics
6. Visibilització i reconeixement de la perspectiva de les dones
7. Justícia social i redistribució de la riquesa
8. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge

Més concretament, l'**Article 6**, les funcions que corresponen als **ens locals de Catalunya**:

1. Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
2. **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
3. Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
4. Crear i adequar els mecanismes necessaris per a **integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere** en llurs actuacions polítiques.
5. Establir les condicions de **formació i capacitació del personal** a llur servei.
6. **Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat** a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
7. **Fomentar l'autonomia personal i econòmica** de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
8. Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
9. **Donar suport als grups feministes** i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
10. Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
11. Dissenyar i aplicar **polítiques destinades a eradicar les desigualtats** i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
12. Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

c) Llei 5/2008, del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista

Aquesta llei és pionera en l'Estat espanyol pel que fa a la conceptualització de la violència contra les dones, les formes i àmbits en què s'expressa, així com per les mesures i la xarxa de serveis per eradicar-la.

L'**Article 83** fa referència a les competències dels municipis en aquesta matèria:

1. Correspon als municipis:
 - a) Programar, prestar i gestionar els **serveis d'informació i atenció a les dones** i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
 - b) Prestar o gestionar altres serveis de la **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral**, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat.
 - c) Col·laborar en la gestió de les **prestacions econòmiques** i les subvencions que aquesta llei estableix.
 - d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.
 - e) Complir les altres competències atribuïdes per disposició legal.
2. Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

L'**Article 87** fa referència a la participació i foment dels consells i les associacions de dones.

1. Les administracions públiques, en les polítiques d'eradicació de la violència masclista, han de comptar preferentment amb la **col·laboració dels consells de participació de dones** i també amb altres entitats de dones constituïdes o que siguin part d'una agrupació sindical o empresarial, respecte a les polítiques institucionals corresponents.
2. Els programes i les actuacions que es derivin de l'aplicació d'aquesta llei han d'establir **mesures de foment de les entitats** a què fa referència l'apartat 1 per a dur a terme programes i activitats encaminats a eradicar la violència masclista o a pal·liar-ne els efectes.

2.2. Marc legal de les polítiques locals pels drets de les persones LGBTI i l'eradicació de la LGBTIfòbia.

A Catalunya, les polítiques LGBTI s'emmarquen, principalment, en la [Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)⁴⁰, tot i que l'Estatut d'Autonomia també conté algunes clàusules que cal contemplar.

d) Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Aquesta és una llei pionera, fins i tot en el context europeu, que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de

⁴⁰ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [En línia] <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur/ocults/pjur/resultats/fitxa/?documentId=672704&action=fitxa>

gènere. L'objectiu d'aquesta llei és doble. D'una banda, pretén desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals. De l'altra, busca evitar situacions de discriminació i violència cap a les persones LGBTI. A continuació s'exposen els articles més rellevants en relació al paper de l'Administració pública municipal.

Pel que fa a les polítiques en el món local, l'**Article 1** exposa l'objecte de la llei, que es redacta de la següent manera:

1. Establir i regular els mitjans i les mesures per a **fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació** per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els **ens locals** tenen competències.
2. Les mesures que estableix aquesta llei per a fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals (LGBTI) a la igualtat i la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:
 - a) Totes les àrees de la vida social.
 - b) Totes les etapes de la vida.
 - c) Totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

L'article 3.2. estableix que la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

L'article 6, sobre els principis orientadors de l'actuació dels poders públics, obliga a assegurar la cooperació interadministrativa (*punt h*) i a adequar les actuacions que duguin a terme i les mesures que adoptin a les necessitats específiques dels petits municipis i del món rural (*punt l*).

Article 9: Servei d'atenció integral

1. L'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI ha d'oferir un servei d'atenció integral per a atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.
2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, i amb l'objectiu de garantir l'accés dels ciutadans a aquest servei, s'ha de procurar una atenció permanent amb personal que tingui formació en matèria de conductes discriminatòries i en l'ús eficaç i eficient dels mitjans electrònics.
3. Els professionals adscrits a aquest servei han de tenir formació relacionada amb els drets civils i en matèria de no-discriminació.

El **Capítol I** versa sobre les i els professionals que actuen en àmbits sensibles i estableix:

Article 10: Formació i sensibilització

1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.
2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

Article 11. Deure d'intervenció

1. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.
2. Als efectes del que estableix l'apartat 1. s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació.

El **Capítol IV** versa sobre les famílies, i estableix en l'**article 22**. diferents punts en relació a les obligacions dels ens locals:

3. Els òrgans competents de la Generalitat en matèria de família i igualtat, i **també els governs locals**, poden establir programes d'informació dirigits a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afectives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. S'ha d'incidir particularment en la informació i promoció de la igualtat de tracte de les persones LGBTI més vulnerables per raó del gènere i per raó de l'edat, com els adolescents, els joves i les persones grans, per a garantir el gaudiment total de llurs drets i el lliure desenvolupament de llur personalitat en l'àmbit familiar.
4. El servei d'atenció integral a què fa referència l'article 9, en coordinació amb els governs locals, ha d'atendre les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport, especialment en els casos de violència masclista o en els casos en què es trobin implicats els grups LGBTI.
6. Les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

e) *Estatut de Catalunya*

Capítol V. Principis Rectors

Article 40. Protecció de les persones i de les famílies:

2. Els poders públics han de garantir la protecció jurídica, econòmica i social de les diverses modalitats de família que regulen les lleis, com a estructura bàsica i factor de cohesió social i com a primer nucli de convivència de les persones. Així mateix, han de promoure les mesures econòmiques i normatives de suport a les famílies dirigides a garantir la conciliació de la vida laboral i familiar i a tenir descendència, amb una atenció especial a les famílies nombroses.
7. Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes.
8. Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

3. Principis rectors

El present *Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* es regeix pels següents principis rectors, que constitueixen l'horitzó d'aquest full de ruta que és el Pla:

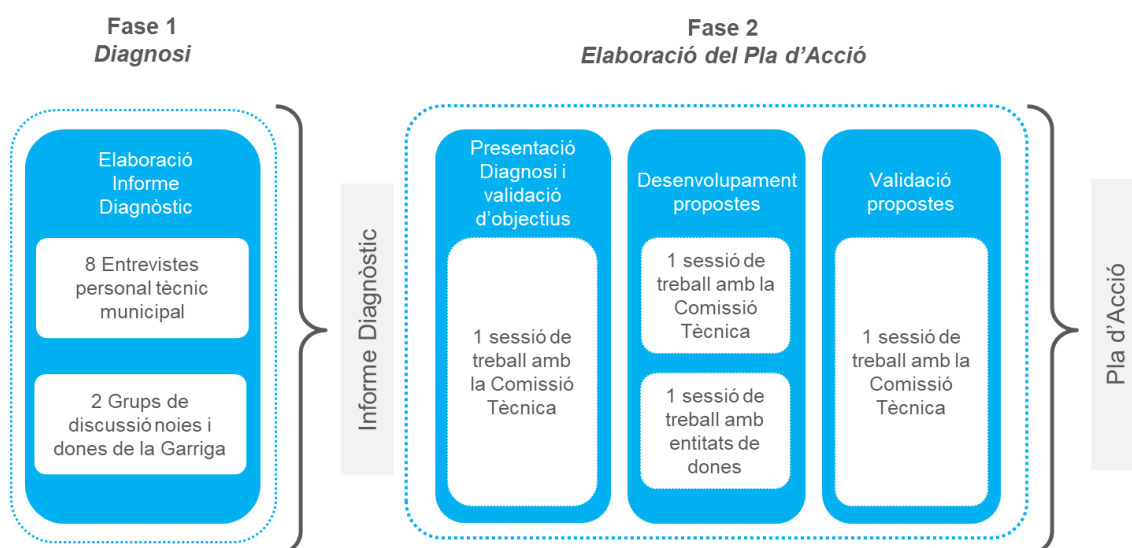
- **Transversalitat** a partir de l'articulació de totes les polítiques municipals de forma intersectorial i coordinada, amb especial èmfasi a la perspectiva de gènere i de diversitat sexual.
- **Empoderament** de les dones i les persones LGBTI com a agents socials, augmentant el seu protagonisme i visibilització a través la revalorització d'allò socialment entès com a femení o que no encaixa en la lògica masculina sexual binària.
- **Igualtat d'oportunitats** a través la promoció de polítiques públiques que afavoreixin la igualtat real d'oportunitats per a les dones i les persones LGBTI i que incideixin en el conjunt d'elements que la dificulten.
- **Interseccionalitat**, entenent les dones i les persones LGBTI com unes categories plurals i diverses travessades per altres eixos de desigualtat estructurals, amb diferents necessitats, preocupacions i desitjos, articulant la perspectiva de gènere i de diversitat sexual amb les perspectives intercultural, intergeneracional, de diversitat funcional i socioeconòmica.
- **Participació** per comptar amb la veu de la ciutadania i vetllar per la representació de tots els col·lectius, per conèixer les seves necessitats i dur a terme una política més transparent.
- **Corresponsabilitat** de tots els agents, públics i socials, en el paper que els correspon en la lluita per la igualtat de gènere.

4. Procés d'elaboració del Pla i metodologia

El II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual de la Garriga beu de l'avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere del municipi, realitzada durant el curs 2017-2018 en el marc del projecte d'Avaluació de Plans d'Igualtat de la Diputació de Barcelona. La realització de l'avaluació del Pla anterior ha permès identificar els aspectes a reforçar així com els punts a millorar en el desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere al consistori.

Pel que fa al II Pla, aquest ha estat elaborat de forma participativa, comptant amb el teixit associatiu de dones i feminista de la ciutat i el cos tècnic municipal. El procés s'ha dut a terme en dues fases: el **Diagnòstic**, elaborat entre els mesos de febrer i maig del 2019, i el **Pla d'Acció**, elaborat entre els mesos de maig i juny del 2019.

L'esquema següent sintetitza el procés d'elaboració del II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual:



A continuació es presenten el desenvolupament de cadascuna de les fases i el detall de les tècniques metodològiques que han estat utilitzades.

4.1. Fase I: Elaboració de la Diagnosi

L'elaboració de la Diagnosi ha partit de dades qualitatives. Tot i que les dades obtingudes amb metodologies qualitatives no són necessàriament representatives, si que són significatives, atès que parteixen de percepcions i discursos de les persones participants i, per tant, són percepcions i discursos que existeixen a la societat o, en aquest cas, al municipi.

- *Entrevistes:*

En la fase de Diagnosi s'han realitzat un total de 8 entrevistes en profunditat amb el personal tècnic de l'Ajuntament de la Garriga per tal de conèixer:

1. La valoració de l'anterior Pla d'Igualtat de Gènere.

2. Les actuacions en matèria d'igualtat i polítiques de gènere i diversitat sexual que s'estan duent a terme des de la secció o unitat.
3. Les necessitats de la població en clau de gènere i diversitat sexual respecte l'àmbit d'actuació corresponent.
4. Propostes de futur per al nou Pla.

Les entrevistes s'han realitzat amb les seccions i unitats d'Igualtat, Ensenyament, Serveis Socials, Cultura, Patrimoni, Participació, Joventut, Esports, Salut Pública, Pla de Prevenció de drogues i Promoció de la salut C17, Policia Local, Treball, Habitatge i Urbanisme.

- *Grups de discussió*

Durant la fase de Diagnosi s'han realitzat dos grups de discussió, un amb dones adultes de diferents edats i un altre amb noies de 3r i 4t d'ESO i batxillerat. Els principals temes tractats han estat:

5. L'accés a la salut.
6. L'educació i la formació com a espais de discriminació i com a eines de transformació de la desigualtat.
7. L'accés i les discriminacions patides al mercat de treball.
8. Els problemes sorgits de la mobilitat, l'urbanisme i la seguretat.
9. Les desigualtats en l'assumpció del treball domèstic i de cures i la conciliació dels diferents temps de vida (laboral, personal, familiar).
10. La participació en el teixit associatiu, les activitats esportives i de lleure.

4.2. Fase II: Elaboració del Pla d'Acció

L'elaboració del Pla d'Acció ha comptat amb la participació de diferents agents clau:

- **l'equip de l'àrea d'Igualtat**, en tant que àrea de referència, experta en les polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual del municipi.
- **el cos tècnic municipal**, a través de figures representants de les diferents àrees municipals, en tant que àrees implicades en la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en els diferents àmbits d'intervenció;
- **el teixit associatiu de dones i feminista de la ciutat**, en tant que agents socials indispensables en la coproducció de polítiques de gènere i de diversitat sexual.

S'han realitzat diferents sessions de treball amb cadascun d'aquests agents per tal de dissenyar i planificar col·lectivament el conjunt de mesures orientades a reduir en l'àmbit municipal les desigualtats de gènere i totes aquelles derivades de l'orientació sexual, l'expressió de gènere i la identitat de gènere.

- **1 sessió de treball amb la comissió tècnica del Pla**, per tal de presentar la diagnosi i validar els objectius de les línies estratègiques.
- **1 sessió de treball amb la comissió tècnica del Pla**, per tal d'elaborar les propostes d'acció en coherència amb els objectius operatius del Pla, per a cadascuna de les línies estratègiques.

- **1 sessió de treball amb el teixit associatiu de dones i feminista de la ciutat**, per tal de presentar les propostes d'acció i recollir-ne altres de noves.
- **1 sessió de treball amb la comissió tècnica del Pla**, per tal de validar el conjunt de propostes, prioritzar-les i calendaritzar-les en un pla de treball anual.

Un enfocament participatiu

Les metodologies participatives han permès incloure els agents implicats –els equips tècnics municipals i el teixit associatiu de dones i feminista– en la definició del problema, les necessitats i les accions que hi poden donar resposta. Es tracta d'una perspectiva de treball centrada en la realitat concreta i descrita per les mateixes persones i que posa l'èmfasi en el paper de les persones implicades en la definició de les accions que inclourà el Pla. Així, s'aconsegueix una estratègia que fomenta la implicació i corresponsabilitat tècnica, l'apropiació de les polítiques públiques, l'apoderament del cos tècnic municipal com a agent de canvi, i la transversalitat de les polítiques de gènere i de diversitat sexual en la seva definició col·lectiva.

Bloc II: Pla d'Acció

El Pla d'Acció és la part operativa del Pla, que conté les accions a desenvolupar, i es basa en els resultats obtinguts a la Diagnosi i de l'experiència en la implementació dels anteriors plans. Estableix quines són les actuacions que es duran a terme en el marc de les polítiques d'igualtat i de diversitat sexual del municipi durant un període determinat i funciona com a full de ruta per a la implementació del Pla.

Les accions del Pla d'Igualtat s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

1. **Transversalitat de les polítiques de gènere i de diversitat sexual:** incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a totes les seccions i unitats municipals. La transversalitat de gènere i de diversitat sexual es presenta en aquest Pla com la primera línia estratègica, situant-se com a punt de partida intrínsec al desenvolupament del Pla que inclou accions dirigides a totes les seccions i unitats de l'Ajuntament i que cerquen un canvi en el funcionament de l'Administració i de l'organització interna municipal.
2. **Educació i Formació:** línia enfocada a l'avenç cap a un model integral de formació i coeducació a la ciutat que vetlli per la igualtat d'oportunitats de totes les persones, la desarticulació dels rols i estereotips de gènere basats en el sistema cisheteronormatiu i la promoció de relacions igualitàries.
3. **Treballs i ocupació:** línia que cerca articular respostes als problemes d'accés al mercat laboral que afecten específicament a les dones -tenint en compte la seva diversitat- i les persones LGBTI i la promoció de mesures per revertir les desigualtats per raó de gènere que es donen tant en el treball productiu com reproductiu, i aquelles que es donen per motius d'orientació sexual, expressió de gènere i identitat de gènere.
4. **Vulnerabilitat Social:** desplegament de mesures i recursos de suport per a les dones i les persones LGBTI que es troben en situació d'especial vulnerabilitat.
5. **Cultura, esports i participació:** línia que articula les accions enfocades a vetllar perquè les noies i dones trobin una oferta d'activitats culturals i esportives que siguin accessibles i responguin als seus interessos i necessitats; a enfortir els espais associatius i de participació de les dones, així com altres espais de trobada; i a visualitzar les persones LGBTI i evitar la LGBTIfòbia al món cultural, esportiu i participatiu.
6. **Salut i qualitat de vida:** desenvolupament i ampliació de les polítiques de promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere i de diversitat sexual de salut integral.
7. **Urbanisme, mobilitat i seguretat:** línia que integra les accions que cerquen fer front als problemes d'accessibilitat, mobilitat i seguretat que es donen al municipi per tal de facilitar la igualtat i la diversitat en l'ús de l'espai públic.
8. **Violències Masclistes:** en aquesta línia s'agrupen les accions enfocades a la prevenció i la atenció de les violències masclistes, la qual cosa inclou també les violències per LGBTIfòbia.

En aquest Pla d'Acció trobareu tres apartats. El primer conté l'**organigrama i funcionament** del Pla i explica l'estructura d'òrgans que participen, les seves funcions i com es du a terme la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla. En el segon apartat s'explica amb detall en què consisteix el **principi de transversalitat de les polítiques de gènere i diversitat sexual** i com s'ha d'aplicar en el marc del Pla. Per últim, el tercer apartat conté el Pla de treball, amb les accions que es duran a terme dins de les diferents línies estratègiques.

5. Organigrama i seguiment del Pla d'Igualtat

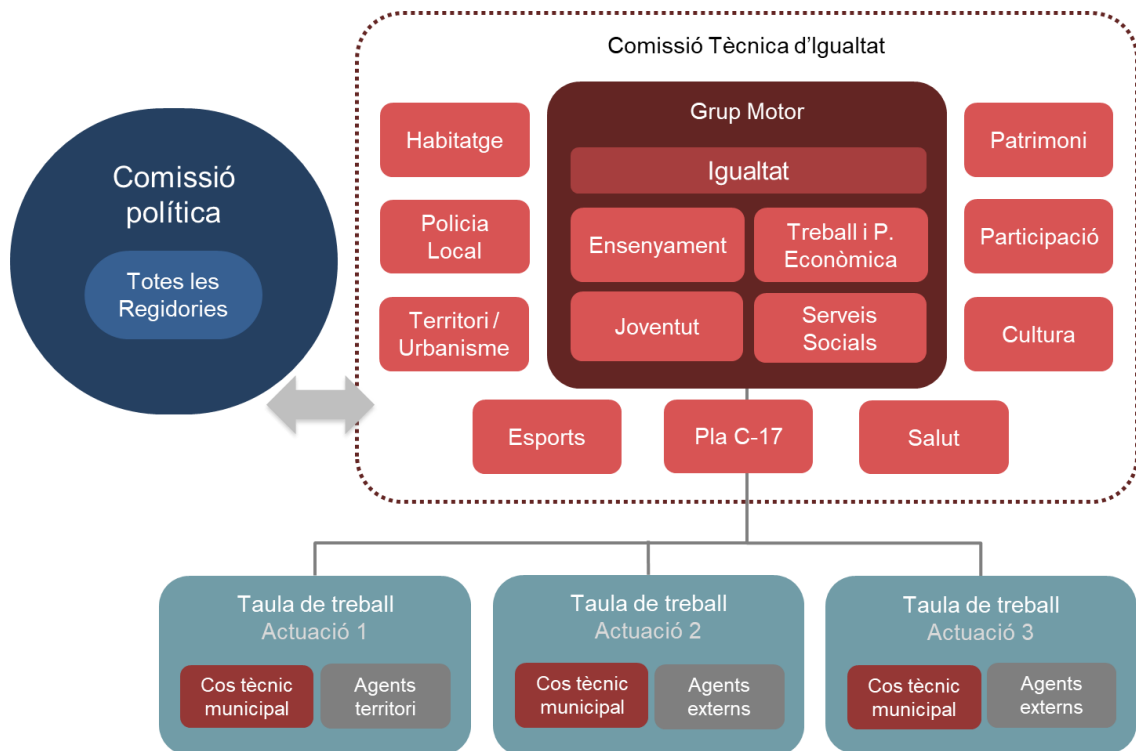
A continuació es presenta l'estructura de l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del *II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual*, així com les funcions de cadascun dels òrgans.

5.1. Organigrama

El Pla d'Igualtat de Gènere compta amb tres tipus d'estructures.

- **Comissió Tècnica:** la conformen les persones tècniques representants de totes les àrees i serveis implicats en la implementació del Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual. Aquestes són les següents: Igualtat, Ensenyament, Salut Pública, Treball i Promoció econòmica, Cultura, Patrimoni, Joventut, Urbanisme-Territori, Policia Local, Participació, Esports, Serveis Socials, Habitatge, Pla de Prevenció de Drogues i Promoció de la salut C17. Té l'objectiu de desenvolupar les accions que corresponen a cada una de les línies estratègiques del Pla, fer-ne el seguiment i l'avaluació corresponent. Es reunirà, com a mínim, un cop l'any en una sessió de valoració de les accions realitzades i de deliberació sobre la pertinença de les accions a desenvolupar el següent any.
- **Comissió Política:** la conformen totes regidories de l'Ajuntament. Té l'objectiu d'assumir el compromís per a la implementació del Pla, marcar les línies estratègiques d'aquest i aprovar un Pla de Treball Anual. Assumeix el compromís de dotar el Pla dels recursos tècnics i econòmics necessaris per a una implementació efectiva.
- **Grup Motor:** el conformen les àrees d'Igualtat, que ocupa la figura de coordinació, Serveis Socials, Ensenyament, Joventut i Treball i Promoció Econòmica. El Grup Motor és l'òrgan clau per garantir la implementació del Pla. Realitza, la coordinació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat. Cada any elabora un Pla de Treball Anual que serà presentat a la Comissió Tècnica i a la Comissió Política per a la seva validació i aprovació.
- **Taules de treball:** formades per personal tècnic municipal i altres agents del territori implicats en el desenvolupament de l'acció. La responsabilitat d'implementar les accions que conformen el *II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* recau sobre les Taules de Treball que es constitueixen de forma expressa per cada acció.

L'esquema següent il·lustra l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del *II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual*:



5.2. Funcionament

La implementació del present *Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* s'iniciarà la tardor de l'any 2019 i finalitzarà el 2023. Per tal de facilitar el seu seguiment i adaptar-lo a les necessitats de cada moment, es proposa organitzar el desplegament de les accions a partir d'un Pla de treball anual, amb les accions corresponents, i un sistema de seguiment i avaluació:

- **Pla de Treball anual:** és el conjunt d'accions que s'ha acordat desenvolupar en el període d'un any, tot i que algunes de les accions tinguin continuïtat més enllà d'aquest. El Pla de treball comptarà amb una selecció de les accions prioritzades per el següent any, realitzada part del Grup Motor a partir de l'avaluació de l'any anterior, i validada per la Comissió Tècnica. Pot contenir tant les accions ja previstes, com accions de l'any anterior que tenen continuïtat o que no s'han pogut implementar, a banda d'altres accions noves que es considerin oportunes.
- **Accions:** són cadascuna de les mesures que conformen el *II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* i que impliquen a diferents àrees i serveis municipals i altres agents del territori. Hi ha dos tipus d'accions:
 - a) **Sectorials:** són accions dirigides a un àmbit concret d'actuació. Es tracta de la major part de les accions del Pla d'Igualtat i es divideixen en 7 línies estratègiques d'intervenció, donant resposta a objectius específics fixats per a cada línia. Cada acció és responsabilitat d'una Taula de Treball conformada pels agents implicats que ha de desenvolupar un pla de treball propi, detallant les diferents tasques que requereix la l'acció, calendaritzant-les i

garantint el seu compliment. Cada acció ha de ser avaluada en sí mateixa, a partir dels indicadors de seguiment i avaluació.

- b) **Transversals:** són accions que afecten a totes les seccions de l'Ajuntament i que tenen l'objectiu general d'introduir la perspectiva de gènere de forma gradual a totes les polítiques municipals i a tots els nivells. A diferència de les accions sectorials, aquestes no han de ser debatudes i aprovades de forma anual, sinó que són d'obligat compliment i han d'implementar-se de forma progressiva per tal d'acomplir amb el seu objectiu. Són el conjunt d'accions recollides en la línia 1.
 - c) Ambdós tipus d'accions són complementàries, ja que les accions sectorials impliquen de forma pràctica una mirada de gènere i diversitat sexual dins les diferents àrees i serveis, al mateix temps que les accions transversals contribueixen a dur a terme les accions específiques de cada àrea i/o servei.
- **Sistema de seguiment i avaluació del Pla:** l'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que anava dirigida, si ha provocat efectes inesperats i imprevists, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris o si ha comptat amb els equips professionals adequats. Així, amb tota aquesta informació, podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall vers la realitat sobre la que estem intervenint.

Pel que fa a l'avaluació del Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat sexual, persegueix els següents objectius:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg d'aquest anys en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals en el desenvolupament de les polítiques de gènere i diversitat sexual.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions realitzades en el Pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Per tal d'assolir aquests objectius, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció del primer **Pla de Treball Anual**, que ha de guiar la recollida d'informació per a l'avaluació. Convé que aquest conjunt d'indicadors siguin recollits de forma periòdica, per part de les figures

de les taules de treball, encarregades del desenvolupament de cada acció, i analitzats de forma anual, per part del Grup Motor i la Comissió Tècnica, per tal de revisar de forma continuada els procediments i les accions desplegades i millorar-les si és necessari. Es proposa, així, realitzar un **Informe d'Avaluació Anual**, a càrrec del Grup Motor, com una oportunitat per revisar el què s'ha fet fins el moment i valorar si cal reprendre aquesta acció als següents plans anuals.

Informe d'Avaluació Anual: és un document d'anàlisi i valoració de les accions executades durant l'any anterior, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a cadascuna de les accions i de les valoracions qualitatives realitzades pels agents implicats i beneficiaris de cada acció. L'Informe d'Avaluació Anual ha de permetre realitzar un seguiment acurat del Pla, i contindrà principalment els següents aspectes: Grau d'acompliment del Pla, és a dir, un recull de les accions realitzades en el darrer any.

1. Valoració general del desplegament de les accions i del seu funcionament.
2. Identificació d'incidències sorgides durant el procés.
3. Recull d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cadascuna de les accions realitzades.
4. Propostes de millora o d'altres qüestions no contemplades en el Pla.

Així mateix i pels següents plans anuals, convé que la Comissió Tècnica elabori els indicadors de seguiment i avaluació per a les accions a desenvolupar. En aquest document només s'inclouen els indicadors relatius a les accions a desenvolupar el primer any.

6. Principi de la transversalitat de les polítiques gènere i de diversitat sexual

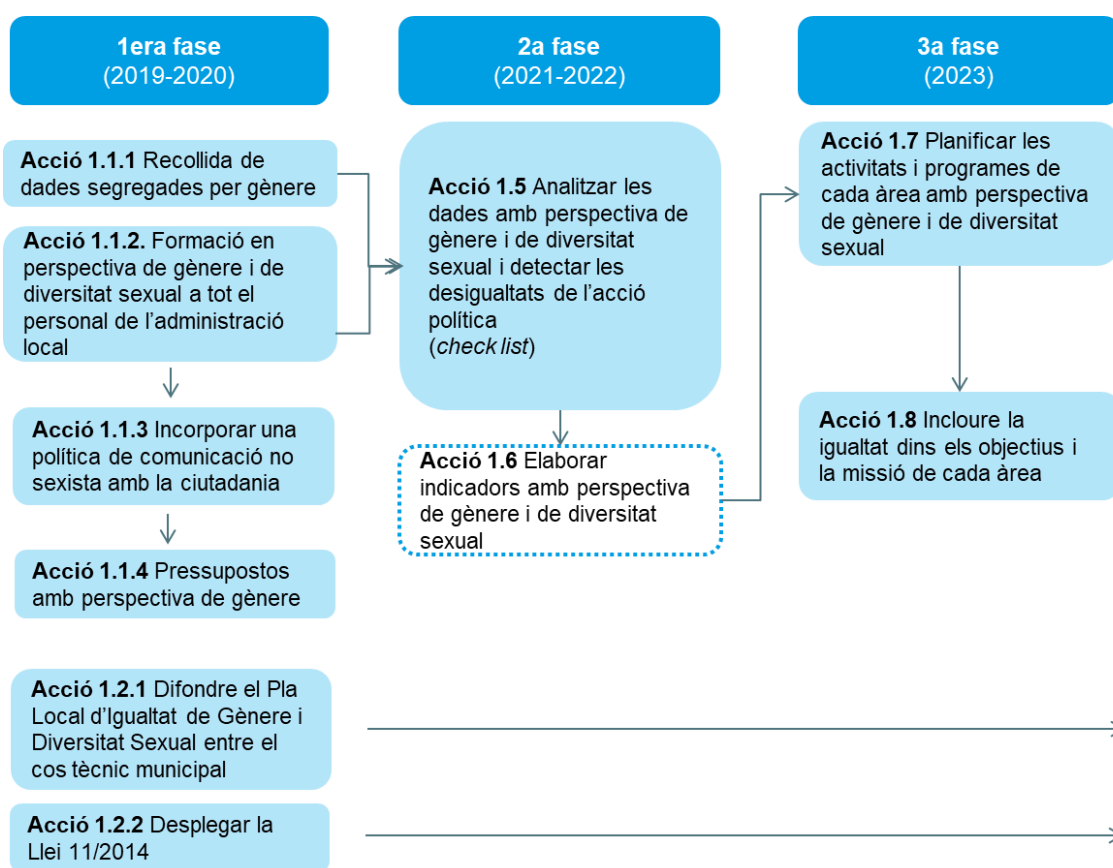
Tal com s'explica en l'apartat sobre el marc de referència de les polítiques de gènere i de diversitat sexual, la transversalitat de gènere és el terme que s'utilitza en català com la traducció més habitual del terme anglès *gender mainstreaming*. Aquest concepte és probablement el llegat més important de la IV Conferència Mundial sobre les dones, realitzada el 1995 a Beijing. Amb el canvi d'estratègia plantejat a Beijing es pretenia corregir la tendència de les polítiques d'igualtat a centrar-se en el desenvolupament d'accions específiques *ad hoc* (sovint adreçades a dones) i dirigides a la compensació dels efectes de la desigualtat (conegudes com a polítiques d'acció positiva), per passar a enfocar-se als processos i institucions on aquesta desigualtat es produeix⁴¹. El *gender mainstreaming* representa un gir i implica treballar sobre tota la maquinària. Aquesta transversalitat de gènere s'ha d'estendre a les polítiques en clau LGBTI⁴², atès que també en aquest àmbit és necessària una política pública

⁴¹ Alfama, E. i Cruells, M. (2011) Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género. X Congreso AECPA

⁴² *Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals* (2019).

integral que no només vagi dirigida a les persones LGBTI, sinó que permeti incidir sobre tota la societat per eliminar els pilars estructurals sobre els que se sosté la LGBTIfòbia.

Per aquest motiu, parlem de *transversalitat de gènere i de diversitat sexual* per referir-nos al fet que la perspectiva de gènere i de diversitat sexual ha de travessar totes les polítiques i actuacions públiques, així com tota l'Administració pública. La transversalitat de gènere i de diversitat sexual parteix de l'assumpció que les polítiques públiques acostumen a ser cegues al gènere, és a dir, no miren quin impacte diferencial tenen sobre dones i homes, ni si afavoreixen la invisibilitat i discriminació a persones LGBTI, per tant, són mecanismes de (re)producció de la desigualtat que cal revisar i revertir. Per tal de fer efectiu el principi de la transversalitat de gènere i de diversitat sexual dins l'Administració local cal pensar en aquells mecanismes, estratègies i accions que facilitin el canvi organitzatiu. A continuació es presenten un conjunt de mesures d'implementació progressiva encaminades a incorporar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a totes les àrees i serveis municipals i fer efectiu el principi de la transversalitat.



Paral·lelament a la implementació de les accions que han de fer efectiva la transversalitat de gènere i de diversitat sexual, es proposa un seguit de preguntes (*check list*) per facilitar la reflexió al voltant de l'impacte de les polítiques sectorials respecte la igualtat de gènere i el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere. L'exercici de respondre a aquestes preguntes implica *per se* la consideració dels efectes de l'acció municipal sobre una ciutadania que no és neutral, sinó heterogènia, plural i amb necessitats específiques:

Preguntes clau a l'hora de planificar activitats amb perspectiva de gènere:

- *A qui està dirigida la política o programa? Població beneficiària segregada per gènere.*
- *Quines necessitats diferents poden tenir homes i dones i les persones LGBTI? D'acord amb el sistema sexual binari.*
- *Quin impacte diferencial pot tenir la política o programa sobre homes i dones i sobre les persones LGBTI?*
- *De quina manera contribueix el programa a combatre desigualtats?*

Atesa la rellevància d'aquestes mesures, la transversalitat de gènere i de diversitat sexual es presenta en aquest Pla com la línia estratègica 1, situant-se com a punt de partida intrínsec al desenvolupament del Pla, amb accions dirigides a totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.

7. Pla de Treball

El present Pla d'Igualtat conté una bateria d'accions proposades per les persones membres de la Comissió Tècnica que es corresponen amb les diferents línies i objectius estratègics d'intervenció.

Es recullen 3 tipus d'accions:

- **Accions en quadres negres:** accions en matèria de gènere o de diversitat sexual que una o altra àrea de l'Ajuntament ja està realitzant i a les que cal donar continuïtat en aquest Pla. En aquest sentit, convé puntualitzar que no es recullen aquí les accions que s'han realitzat de manera puntual, sinó només aquelles que es desenvolupen de manera contínua.
- **Accions en quadres blau intens:** accions que conformen el Pla de Treball Anual 2019 – 2020, fruit de la prioritització realitzada per la mateixa comissió i sobre les quals s'ha assumit el compromís municipal. Cada acció inclou un objectiu; la descripció de la mateixa; els agents implicats en la seva execució; la temporalització; si requereix de pressupost addicional i, per últim, una proposta d'indicadors de seguiment i avaluació. Els agents implicats en cada acció crearan una Taula de Treball, la qual s'encarregarà del desenvolupament de l'acció i de recollir els indicadors de seguiment i avaluació, per tal de facilitar-los al Grup Motor. Així mateix, convé puntualitzar que en les accions on participen agents de diferents tipus (cos tècnic municipal, ciutadania, altres institucions, etc.) es distingeix l'agent o agents referents que han de liderar la implementació de l'acció.
- **Accions en quadres blau clar:** accions que estan previstes per implementar a mig i llarg termini i que, per tant, no formen part del Pla de Treball anual 2019-2020. Cada acció inclou un objectiu, la descripció de la mateixa, els agents implicats en la seva execució, la temporalització (si és una acció a desenvolupat a mig o llarg termini) i, per últim, si requereix pressupost addicional. A diferència de les accions del primer Pla de treball anual, aquestes accions no inclouen els indicadors des seguiment i avaluació.

Línia estratègica 1: Transversalitat de les polítiques de gènere i diversitat sexual

Aquesta línia estratègica planteja un seguit d'accions a curt, mig i llarg termini a fi de facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual progressivament. Es tracta d'accions que cerquen un canvi en el funcionament de l'Administració i de l'organització interna municipal i que requereixen d'una implementació consecutiva.

Objectiu Estratègic 1.1: Incorporar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a totes les àrees i serveis municipals.

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 1.1.1. Recollida de dades segregades per gènere

Objectiu

- Disposar d'informació per avaluar l'impacte de gènere de les polítiques i actuacions desenvolupades per les diferents àrees i serveis de l'Ajuntament.

Descripció de l'acció

Tots els serveis que treballin amb persones han de recollir dades segregades per gènere a través de quatre caselles (*femení / masculí / no binari / no contesta*) que també permeti incloure-hi la diversitat de gènere. Aquesta mesura és indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions de les administracions públiques i cal estendre-la a la recollida de dades per registres, informes, formularis, impresos de sol·licitud, anàlisis, etc.

Agents implicats

Totes les àrees i serveis que treballen amb persones

Temporalització

Curt termini

Pressupost addicional

No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de serveis que recullen dades segregades per gènere, respecte al total de serveis que treballen amb persones.
- Nombre d'eines i aplicatius de registre que encara no inclouen les quatre caselles per recollir el gènere de les persones participants o ateses.
- Valoració qualitativa de la recollida de dades segregades per gènere per part de les persones participants a la Comissió Tècnica, en la sessió de valoració de les accions realitzades del Pla.

Acció 1.1.2. Formació en perspectiva de gènere i de diversitat sexual a tot el personal de l'Administració local

Objectiu

- Donar eines a tot el personal de l'Ajuntament perquè pugui integrar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a les funcions del seu lloc de treball.

Descripció de l'acció

És necessari que tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones. En el cas de la formació sobre diversitat sexual i de gènere, cal incloure un mòdul específic sobre el deure d'intervenció davant de situacions de discriminació o violència per LGBTIfòbia i assegurar que es dona a conèixer el principi del deure d'intervenció a les persones que s'incorporen de nou a les àrees o serveis municipals.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrea d'Igualtat (referent), Recursos Humans i totes les àrees i serveis restants	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de formacions que s'han dut a terme, diferenciant formacions sobre perspectiva de gènere i sobre diversitat sexual i de gènere.
- Hores de formació.
- Nombre de persones assistents a les formacions (segregades per gènere i per àrea/servei).
- Millores en el grau de sensibilitat i coneixement del cos tècnic municipal arran de la formació, valorat per part de la tècnica d'Igualtat.
- Nombre de vegades que es fa ús del deure d'intervenció davant de situacions de discriminació o violència per LGBTIfòbia.
- Grau de satisfacció de les persones assistents, a través d'un qüestionari de satisfacció.
- Valoració qualitativa de la satisfacció i utilitat de la formació realitzada per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades del Pla amb la Comissió Tècnica.

Acció 1.1.3. Incorporar una política de comunicació inclusiva amb la ciutadania

Objectiu

- Estendre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions de l'Ajuntament.
- Vetllar perquè la comunicació realitzada des de l'Ajuntament no vulneri els principis pel que fa al respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les diverses expressions afectives.

Descripció de l'acció

L'Ajuntament i tots els seus serveis han de garantir la promoció de la igualtat a partir de l'ús del llenguatge. Això implica, entre altres qüestions:

- Vetllar per incloure a totes les persones, evitant la invisibilització de les dones i les tasques que realitzen i de les persones LGBTI.
- Evitar la reproducció de rols i estereotips de gènere.
- Defugir de l'ús d'expressions que estiguin carregades de connotacions masclistes (sexistes i/o LGBTIfòbiques).
- Visibilitzar les qüestions referents als col·lectius LGBTI i fomentar el respecte envers la diversitat sexual i de gènere en els mitjans de comunicació municipals
- Adequar la documentació pròpia administrativa (documents, models, formularis, etc.) a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació (referent) i totes les àrees i serveis que realitzen comunicacions a la ciutadania	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Persones de l'àrea encarregades de la comunicació i difusió que han rebut formació i recursos específics sobre comunicació inclusiva i no sexista. - Nombre de materials o productes comunicatius que <u>no</u> utilitzen un llenguatge inclusius. - Nombre de documents, models i formularis modificats el darrer any per garantir que la documentació administrativa inclou la diversitat sexual i de gènere. - Valoració qualitativa de la política de comunicació inclusiva per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades del Pla amb la Comissió Tècnica. 		

Acció 1.1.4. Pressupostos amb perspectiva de gènere

Objectiu

- Garantir que els pressupostos del municipi no tinguin biaixos de gènere.

Descripció de l'acció

De manera paral·lela a l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual, l'Ajuntament de la Garriga ha iniciat un procés per incorporar la perspectiva de gènere als pressupostos municipals. Aquest projecte consisteix a analitzar les intervencions, projectes i programes de les diferents àrees en matèria d'igualtat de gènere així com avaluar el pressupost basat en el gènere.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Patrimoni, Joventut, Cultura i Contractació	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'àrees i serveis que analitzen l'impacte de gènere en la seva partida pressupostària, desagregat per àrea i servei.
- Resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere del pressupost municipal, a partir de l'informe final corresponent.
- Nombre d'àrees i serveis que modifiquen el seu pressupost l'any posterior a realitzar l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost municipal.
- Valoració del procés realitzat i els aprenentatges assolits en el marc dels pressupostos amb perspectiva de gènere, per part de les persones participants a la Comissió Tècnica, en la sessió de valoració de les accions realitzades del Pla.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 1.1.5. Analitzar les dades amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual i detectar les desigualtats de l'acció política

Objectiu: detectar desigualtats de gènere i de diversitat sexual i identificar els biaixos de les polítiques locals.

L'acció consisteix a analitzar les dades de cada àrea o secció municipal des de la perspectiva

de gènere i diversitat sexual, per tal de detectar desigualtats i identificar si existeixen biaixos en el disseny de les polítiques públiques que contribueixen a generar aquestes desigualtats.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Totes les àrees i serveis	Mig termini	No

Acció 1.1.6. Elaborar indicadors amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual

Objectiu: disposar d'eines de mesura que permetin captar desigualtats de gènere i aquelles que es deriven de l'orientació sexual, l'expressió de gènere i la identitat de gènere.

L'acció consisteix a elaborar indicadors que permetin mesurar la realitat tenint en compte la influència del gènere i del sistema heteronormatiu en les persones i que puguin recollir informació sobre les desigualtats que se'n deriven.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Totes les àrees i serveis que treballen amb persones	Mig termini	No

Acció 1.1.7. Planificar les activitats i programes de cada àrea amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual

Objectiu: elaborar polítiques locals que evitin biaixos i afavoreixin la igualtat de gènere i de tots els col·lectius LGBTI.

L'acció consisteix a realitzar una planificació inclusiva de les activitats i els programes de cada àrea de l'Ajuntament, que vetlli per afavorir la igualtat entre les dones i els homes i de tots els col·lectius LGBTI.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Totes les àrees i serveis que treballen amb persones	Llarg termini	No

1.1.8. Incloure la igualtat dins els objectius i la missió de cada àrea

Objectiu: convertir el principi d'igualtat en un objectiu central de cada àrea, pel que fa al gènere, la diversitat sexual i altres condicionants socials que generen desigualtats (edat, origen, capacitats, etc.).

L'acció consisteix a convertir el principi d'igualtat, principalment pel que fa a la igualtat de gènere i per als col·lectius LGBTI però sense deixar de banda altres desigualtats, en un eix central de les polítiques desenvolupades per totes les àrees de l'Ajuntament, afavorint així l'elaboració de polítiques públiques inclusives que evitin les desigualtats socials i que donin resposta a les necessitats de les persones des d'un punt de vista integral.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
------------------	-----------------	-----------------------

Totes les àrees i serveis que treballen amb persones	Llarg termini	No
--	---------------	----

Objectiu Estratègic 1.2: *Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent*

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 1.2.1. Difondre el II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual entre el cos tècnic municipal		
Objectiu		
➤ Donar a conèixer el Pla d'Igualtat a tot el cos tècnic municipal i a la ciutadania.		
Descripció de l'acció		
El II Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual s'ha de donar a conèixer a través d'actes de presentació i difusió a tot el cos tècnic municipal i a la ciutadania. Al mateix temps, s'ha d'informar sobre l'existència d'aquest Pla a totes les persones que s'incorporin de nou a l'Ajuntament.		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Grup Motor	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actes de difusió realitzats, data i nombre de participants. - Nombre de persones a les quals se'ls envia el Pla via correu electrònic. - Valoració del coneixement del Pla d'Igualtat entre el cos tècnic municipal per part de les persones participants a la Comissió Tècnica, en la sessió de valoració de les accions realitzades del Pla. 		

Acció 1.2.2. Desplegar la Llei 11/2014 en l'àmbit municipal		
Objectiu		
➤ Garantir el desplegament de la Llei 11/2014 en el territori municipal.		
Descripció de l'acció		

L'acció consisteix a impulsar diferents mesures que permetin desplegar la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Algunes d'aquestes mesures són:

- Formació i difusió del principi de deure d'intervenció entre el personal.
- Facilitar el canvi de nom a persones trans en la documentació no oficial que depengui de l'administració local o els organismes que en depenen, encara que no s'hagi portat a terme el canvi de nom legal.
- Garantir el tractament de les persones d'acord amb el nom sentit a tots els serveis i àrees municipals.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat i de Serveis Interns (referents), totes les àrees i serveis	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones formades sobre el deure d'intervenció. - Nombre de documents personals canviats d'acord al nom sentit de la persona que ho demana. - Valoració qualitativa del coneixement sobre la Llei 11/2014 entre el cos tècnic municipal per part de les persones participants a la Comissió Tècnica, en la sessió de valoració de les accions realitzades del Pla. 		

Línia estratègica 2: Educació i formació

Objectiu estratègic 2.1. Reduir les discriminacions per raó de gènere i per altres raons (orientació sexual, identitat/expressió de gènere i origen cultural) i la reproducció dels estereotips i rols de gènere en els centres educatius.

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Realització d'un estudi específic sobre la situació en relació a la igualtat de gènere i la diversitat sexual en els centres educatius		
Objectiu		
➤ Conèixer la situació en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual en els centres educatius del municipi.		
Descripció de l'acció		
<p>D'alguns centres educatius del municipi no es tenen suficients dades sobre la situació en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual, especialment dels que no depenen de la gestió municipal. Per exemple, no es disposa d'informació sobre el grau de formació del professorat en relació a la perspectiva de gènere, la perspectiva sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere. Tampoc es coneix si tenen o no una persona referent d'igualtat dins el centre que coordini les accions d'aquest àmbit i que vetlli perquè no es reproduïxin situacions de desigualtat en les relacions i el tracte, a tots els espais i entre tots els agents del centre educatiu. Es considera que són dades necessàries per tal de poder plantejar futures millores en relació a la igualtat de gènere i la diversitat sexual en els centres educatius i per planejar futures accions destinades a reduir possibles discriminacions.</p> <p>L'acció consisteix a elaborar qüestionaris adreçats als i a les professionals dels centres educatius així com a l'AMPA/AFA i CRP (servei educatiu) sobre la formació que han rebut sobre igualtat de gènere i sobre diversitat sexual. Aquests qüestionaris serviran per fer una petita diagnosi sobre la situació dels centres i per adaptar millor les futures accions a cada una de les situacions detectades. També cal recollir informació sobre si els centres educatius disposen d'una figura referent d'igualtat de gènere i diversitat sexual.</p> <p>Per tal de dur a terme l'acció, l'elaboració dels qüestionaris es faria per part d'una taula de treball formada per persones de l'àrea Igualtat i de l'àrea d'Ensenyament de l'Ajuntament. Un cop obtingudes les dades, es planteja la possibilitat de contractar a un servei extern per tal que en faci l'anàlisi.</p>		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat i Ensenyament (referents) i centres educatius	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none">- Nombre de qüestionaris omplerts, segregat segons qui ha omplert el qüestionari (professionals, AFA,...), i segons gènere.- Valoració qualitativa dels resultats del qüestionari per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.		

Acció 2.1.2. Consolidar un projecte coeducatiu de municipi

Objectiu

- Donar continuïtat i consolidar les accions de coeducació que s'estan duent a terme en el municipi per lluitar contra les discriminacions i la reproducció d'estereotips i rols de gènere en l'entorn educatiu.

Descripció de l'acció

La coeducació es defineix com l'acció educativa que fomenta el reconeixement de les potencialitats i individualitats de tot l'alumnat i l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere (incloent la discriminació per expressió o identitat de gènere) i orientació sexual, potenciant així la igualtat real d'oportunitats. L'objectiu de la coeducació és, d'una banda, reduir les discriminacions i violències per motiu de gènere i orientació sexual; i, d'altra banda, proporcionar estratègies a tota la comunitat educativa (professorat, alumnat, famílies i altres agents) per a modificar les relacions de poder, d'abús i de limitacions estereotipades atribuïdes al gènere i a l'orientació sexual.

Recentment, s'ha aprovat al Ple de l'Ajuntament la disposició d'un projecte de coeducació municipal. A més, a la Garriga ja s'estan duent a terme accions de coeducació a través de formacions al professorat i l'alumnat, però es considera que cal donar continuïtat i/o ampliar aquestes accions a altres agents, com ara les famílies, els/les monitores de menjador o dels casals d'estiu, i elaborar una licitació per dotar de recursos econòmics al desenvolupament del Pla.

Per a dur a terme aquesta acció caldrà, per tant, organitzar un pla d'actuació que tingui en compte a tota la comunitat educativa del municipi i pensar estratègies per tal d'incloure i fer partícips a tots els centres educatius i tots els agents. En aquest sentit, s'apunten algunes estratègies que podria tenir en compte aquest projecte coeducatiu de municipi:

- Conèixer i revisar altres accions similars que s'han fet en altres municipis, com ara el Pla Coeducació de Cardedeu. Aquest Pla consisteix en dotar d'assessorament i acompanyament d'experts, durant dos anys, als centres educatius. S'ha desenvolupat, com a prova pilot, en els centres municipals i, posteriorment, s'ampliarà a tots els altres centres del municipi.
- Per tal d'ampliar el projecte als centres que no depenen de la gestió municipal, s'apunta la possibilitat d'implicar al professorat d'aquests centres quan demanin que es facin tallers per l'alumnat. És a dir, posar la formació del professorat com a requisit abans de fer els tallers amb els i les alumnes.
- Incorporar el principi de coeducació al Pla d'Acció Tutorial i als Plans i reglaments de convivència dels centres educatius.
- Fer formacions obligatòries sobre la perspectiva de gènere i de diversitat sexual i sobre eines coeducatives a tot el professorat i personal de les escoles municipals, especialment al de l'escola bressol.
- Incloure dins del Pla de coeducació, com a un objectiu central, el reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere i la lluita contra la LGBTIfòbia.
- Estendre la figura referent d'igualtat de gènere i diversitat sexual a tots els centres educatius, per tal de garantir que hi ha una persona que impulsa i coordina la línia de treball de coeducació dins del centre. Així mateix, pot vetllar per desplegar la perspectiva de gènere i de diversitat als centres educatius i garantir que l'alumnat compta amb una figura a la qual pot dirigir-se per tractar totes aquestes qüestions.
- Impulsar processos de canvi en els usos dels patis per diversificar el tipus d'accions que s'hi realitzen (per evitar l'hegemonia del futbol, per exemple) i evitar desigualtats de gènere, atès que és habitual que les noies no utilitzin els espais centrals dels patis.
- Revisar el programa municipal d'activitats extraescolars i activitats esportives als

centres educatius des de la perspectiva de gènere, per tal d'analitzar la participació de nenes i nens a les diferents propostes, així com la tipologia i diversitat de les propostes, i examinar si cal desenvolupar estratègies per trencar amb la reproducció dels rols i estereotips de gènere.

- Generar una bateria d'accions dirigides a motivar les noies cap a branques d'estudis científics i tècnics.
- Revisar els continguts dels materials educatius des de la perspectiva de gènere i diversitat sexual, per tal de garantir la visibilització de les dones i de la diversitat sexual i de gènere.
- Per tal d'incorporar a diferents agents i que sigui un projecte integral de municipi, també es poden fer accions amb altres agents educatius, com ara la biblioteca municipal (veure acció de la línia 5 dels següents plans anuals).
- Pel que fa a les biblioteques dels centres educatius, es planteja també fer una revisió dels fons bibliogràfic des de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual.
- Fer difusió del SIAD als centres educatius ja que els i les professionals d'aquests centres poden ser agents detectors de violència masclista i LGBTIfòbica.
- Adequar la documentació dels centres educatius (fitxes d'inscripció, documentació per anar a les colònies, agendes escolars, etc.) per incloure les realitats de les famílies no heteronormatives i monomarentals/monoparentals.
- Oferir recursos i acompanyament als centres educatius per donar resposta a demandes sobre identitat de gènere en menors i garantir que l'alumnat és tractat d'acord amb el nom sentit.
- Incorporar campanyes sobre temàtica LGBTI dins de la programació d'activitats del Casal de Joves i altres espais infantils i juvenils de participació.
- Aquest projecte coeducatiu de municipi haurà d'implicar al Consell Escolar Municipal, ja que pot implicar canvis en el currículum.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat, Ensenyament i Joventut (referents) i centres educatius	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

Disseny i execució del Pla:

- Nombre de revisions d'altres plans de coeducació municipals revisats.
- Elaboració d'una licitació per la execució i implementació del Pla.
- Nombre de centres que incorporen els principis de coeducació als Plans d'acció Tutorial i els reglaments de convivència dels centres educatius
- Valoració qualitativa sobre la implicació del Consell Escolar.
- Valoració qualitativa de la implementació del pla de coeducació per part dels agents implicats, en la sessió de valoració anual amb la Comissió Tècnica.
- Valoració qualitativa de les persones referents d'igualtat dels centres educatius.

Formació i referents d'igualtat i diversitat sexual:

- Nombre de formacions realitzades amb el professorat als centres educatius, nombre de participants i satisfacció de les persones assistents.
- Nombre de formacions realitzades amb les AFES, nombre de participants i satisfacció de les persones assistents.
- Nombre de centres educatius que compten amb una figura referent d'igualtat de gènere i diversitat sexual.
- Nombre de formacions realitzades a personal no docent (personal de menjador, personal de casal d'estiu, etc.), nombre de participants i satisfacció de les persones assistents.
- Nombre de centres que han sol·licitat acompanyament en relació a demandes sobre

identitat de gènere en menors.

- Nombre d'alumnes trans als/ a les que s'ha tractat d'acord amb el nom sentit.

Material educatiu:

- Nombre de centres escolars que revisen els materials educatius des de la perspectiva de gènere i diversitat sexual.
- Nombre de centres que incorporen modificacions als seus materials educatius.
- Valoració qualitativa de la satisfacció per part de l'alumnat.

Patis escolars:

- Nombre de centres educatius que han implementat canvis que afavoreixen la coeducació als seus patis i espais de jocs.

Biblioteques:

- Nombre de centres educatius que han revisat els fons de les seves biblioteques.
- Nombre de centres educatius que han adquirit més llibres amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual per les seves biblioteques.

SIAD:

- Nombre de centres educatius on s'ha difós informació sobre el SIAD (tant a professorat com a alumnat).

Extraescolars:

- Nombre de nenes i nens participants a les activitats, per tipologia d'activitat.
- Nombre de monitores i monitors a les activitats, per tipologia d'activitat.
- Nombre de monitores i monitors que han rebut formació específica en igualtat de gènere.

Casal jove

- Nombre de campanyes sobre temàtica LGBTI implementades.
- Valoració qualitativa de la satisfacció dels i de les joves.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 2.1.3. Accions específiques adreçades a les famílies per l'acompanyament a l'adolescència

Objectiu: donar eines a les famílies perquè puguin acompanyar als seus fills i filles durant l'adolescència.

L'acció consisteix a desenvolupar accions específiques (xerrades o qualsevol altre format que s'estimi oportú) per donar eines a les famílies per tal que puguin acompanyar als seus fills i filles durant l'adolescència.

Entre els temes a tractar, cal esmentar l'afectivitat i la sexualitat, gestió de riscos i consum de substàncies, trastorns de l'alimentació o ús responsable de les tecnologies, entre altres. Aquestes accions han d'incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual i poden contemplar actuacions per promoure un acompanyament específic segons el gènere dels i de les joves. Per exemple, en les xerrades sobre afectivitat i sexualitat, indicar a les famílies que cal realitzar intervencions diferents amb els nois i les noies:

- Amb els nois: cal fer èmfasi en la necessitat de practicar un sexe empàtic que tingui en compte el desig de les altres persones i una major responsabilització sobre els mètodes anticonceptius, entre altres.
- Amb les noies: cal treballar el reconeixement i autoafirmació del propi desig o la legitimitat dels canvis d'opinió, entre altres.

Agents implicats

Temporalització

Pressupost addicional

Objectiu estratègic 2.2. Millorar l'oferta de formació ocupacional i professional, tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 2.2.1. Servei de “canguratge” en les activitats formatives i de promoció de l'ocupació

Objectiu: fomentar i incrementar la participació de les persones que tenen cura d'infants en les activitats formatives i de promoció de l'ocupació que impulsa l'Ajuntament.

L'acció consisteix a contractar un servei extern de “canguratge” per a totes les activitats formatives i de promoció de l'ocupació organitzades per l'Ajuntament de la Garriga. Com que sovint són les dones les que assumeixen aquesta càrrega de cures i deixen de realitzar aquestes activitats, amb aquesta acció es busca, especialment, millorar la formació i l'ocupabilitat de les dones.

Concretament, es planteja aquest servei de “canguratge” amb les següents característiques:

- El servei seria puntual i per hores organitzades, en funció de les característiques de l'activitat formativa o les necessitats de cada persona.
- El servei també serviria per afavorir la contractació de dones del municipi com a treballadores del servei.
- A més a més, també es planteja l'opció d'ampliar aquest servei, en cas que es vegi necessari i es pugui realitzar, a altres activitats.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Treball i de Joventut i Servei de Contractació	Mig termini	Sí

Acció 2.2.2. Fomentar l'aprenentatge al llarg de la vida

Objectiu: ampliar l'oferta formativa adreçada a les persones adultes dins del municipi.

L'aprenentatge al llarg de la vida, o la formació de persones adultes, és el conjunt d'aprenentatges destinats a millorar i enriquir les capacitats, coneixements i competències de les persones adultes. Es tracta d'un tipus de formació que ha de servir no només per garantir les competències educatives bàsiques (lectoescriptura, matemàtiques, etc.) sinó que també aporta eines perquè les persones puguin desenvolupar-se com a ciutadanes de ple dret i puguin participar de manera activa en la vida social, comunitària i professional. L'aprenentatge al llarg de la vida ha estat declarat per la UNESCO com un factor clau en el desenvolupament de societats igualitàries, amb una ciutadania forta i participativa.

En aquest sentit, es proposa ampliar i millorar l'oferta formativa adreçada a persones adultes dins del municipi, tenint en compte que no hi ha un Centre de Formació d'Adults a la Garriga, però que hi ha altres entitats i centres des dels quals es podria ampliar i millorar aquestes formacions (EME i EMAD, principalment). Per dur a terme aquesta acció cal revisar:

- Quines opcions i recorreguts tenen les persones adultes que volen formar-se, dins el municipi, tenint en compte els espais d'aprenentatge formals, informals i no formals.
- Quins centres poden ampliar l'oferta i quin tipus d'aprenentatges cal impulsar o reforçar.
- Quins certificats de professionalitat es podrien oferir al municipi. En aquest sentit, s'ha d'analitzar les necessitats formatives de les persones destinatàries de la formació i els àmbits del mercat laboral on existeixen possibilitats d'ocupació, per tal dissenyar cursos de capacitació professional fets mida (per exemple, sobre comptabilitat, magatzem, etc.).

Aquesta acció es pot complementar amb una campanya de difusió de les opcions d'aprenentatge al llarg de la vida que existeixen a la Garriga, apuntant la importància d'aquest tipus de formació tant pel desenvolupament de les persones com de tot el municipi. Així mateix, seria interessant fer un especial esforç de difusió d'aquesta campanya en els espais més freqüentats per les dones o feminitzats, per tal d'arribar a un major nombre de dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrea d'Ensenyament (referent), escoles municipals (EMAD, EME i EMM), GT1 i possibles espais d'educació no formals i informals	Mig termini	Sí

Acció 2.2.3. Ampliar la formació professional dual

Objectiu: millorar les possibilitats d'inserció laboral de les dones a través de la formació professional dual.

La formació professional dual és una modalitat de la FP en què l'estudiant també esdevé aprenent, de manera que combina la formació en el centre educatiu amb l'activitat en una empresa. Durant l'estada formativa l'alumna/e porta a terme tasques acordades entre l'empresa i el centre educatiu.

Amb aquesta modalitat d'aprenentatge es busca millorar l'accés a la feina de manera que es veurien directament beneficiades les persones del municipi que es troben en una situació de vulnerabilitat sociolaboral, que són, en major nombre, les dones.

Més concretament, per a dur a terme l'acció es proposa:

- Establir una coordinació entre l'àrea d'Ensenyament, l'àrea de Treball, els centres on s'imparteix FP i les empreses de la comarca per tal d'establir, conjuntament, les característiques que hauria de tenir aquesta formació dual (per exemple, quins són els oficis en els que hi ha més demanda i quines formacions duals hi poden donar resposta. En aquest sentit, s'esmenta que seria molt interessat impulsar formació professional dual de grau mitjà sobre atenció a persones en situació de dependència i/o atenció sociosanitària/cures auxiliars d'infermeria, atès que a la Garriga hi ha 5 residències per a gent gran).
- Incorporar, si es pot, la figura de Prospector/a de Treball a aquest treball conjunt.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees d'Ensenyament i Treball (referents), centres que ofereixen formació professional (EMAD i Vil·la Romana) i GT1.	Llarg termini	No

Línia estratègica 3: Treballs i ocupació

Objectiu estratègic 3.1. Reduir les desigualtats que afecten les dones i les persones LGBTI al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte.

A continuació es presenten les accions ja iniciades, a les que el Pla vol donar continuïtat:

Incorporació de la perspectiva de gènere al Servei Local d'Ocupació	
Descripció de l'acció:	
<p>El Servei Local d'Ocupació du a terme diferents actuacions per incloure la perspectiva de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisió de les ofertes que s'introdueixen a la borsa de treball municipal perquè no reproduïxin discriminacions de gènere. • Sensibilització amb les empreses amb les quals es fa intermediació laboral per intentar evitar pràctiques discriminatòries en la selecció de personal (per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere). • Mesures per evitar la reproducció de la segregació horitzontal del mercat de treball. • Oferta de Plans d'Ocupació que s'adeqüin a les necessitats i interessos de les dones. • Assessorament i suport econòmic a dones migrades perquè puguin homologar les seves titulacions acadèmiques. • Facilitació de l'accés al Servei a dones que tenen responsabilitats de cura (adaptació d'horaris i tutories on-line). • Programa Emergeix d'inserció laboral per a persones majors de 40 anys i per a persones joves, amb una alta participació de dones. 	
Agents implicats:	Àrea de Treball

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 3.1.1. Comissió interàrees pel tractament de casos d'especial complexitat
Objectiu
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facilitar i millorar l'accés a l'ocupació de les dones a través d'un treball integral i coordinat que impliqui els diferents àmbits involucrats en la millora de la inserció laboral.
Descripció de l'acció
<p>Algunes persones es troben en una situació d'especial complexitat o vulnerabilitat a l'hora de buscar feina i trobar ofertes que s'adaptin a les seves necessitats, entre les quals es troben diferents perfils de dones (dones víctimes de violència masclista, dones trans, dones migrades, dones amb diversitat funcional, etc.).</p> <p>Aquesta acció consisteix a crear un espai de coordinació i seguiment entre diferents àrees de l'Ajuntament per tal de poder traçar itineraris personalitzats i transversals que s'adaptin a les situacions de vulnerabilitat descrites. Amb aquesta acció es busca millorar la situació de precarització d'algunes dones a través de l'accés a l'ocupació, però també es busquen millores</p>

de les seves condicions de vida en un sentit integral (augment d'oportunitats de formació, reducció del risc de pobresa o exclusió social a través de la tramitació d'ajuts d'habitatge i d'altres tipus, disminució de la càrrega de cures, etc.). A tall d'exemple, aquesta comissió podria plantejar la necessitat de becar les formacions o facilitar el transport en casos d'especial vulnerabilitat, entre altres possibles mesures.

Les persones representats de les àrees de Treball, Ensenyament i Serveis Socials formarien la taula de treball d'aquesta acció, encarregat de detectar els casos que es volen tractar de manera coordinada i d'establir una calendarització de les sessions de treball. A més a més, seria l'encarregat de convidar a formar part de la comissió, de manera puntual, a altres agents que consideri necessaris per intervenir sobre un cas determinat. Per exemple, es podria comptar amb la col·laboració d'entitats com El Far i Casal Popular la Torre del Fanal o altres agents com ara la treballadora social del CAP o representants de seguretat ciutadana, en funció de les necessitats que marqui cada cas.

Es considera que amb aquesta comissió no només es milloraria l'atenció als casos i el nivell d'ocupabilitat i qualitat de vida de les dones, sinó que també s'estalviaria temps de la coordinació que ja es fa, de manera informal, entre aquestes àrees, especialment entre l'àrea de Serveis Socials i Treball. A més, es considera que aquest treball coordinat també facilita el coneixement i la utilització de diferents recursos per part dels equips professionals, la qual cosa millora, en definitiva, l'atenció a les persones que s'ofereix des de l'Ajuntament.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Treball, Ensenyament i Serveis Socials	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions de treball de la comissió interàrees. - Nombre de casos tractats. - Nombre d'insercions laborals o millores laborals aconseguides. - Nombre de dones que augmenten la seva formació. - Nombre d'ajuts socials tramitats. - Valoració qualitativa de la millora de la qualitat de vida de les dones ateses, percebuda per part de les figures referents de la comissió interàrees, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 3.1.2. Vetllar per unes condicions de treball dignes per al personal dels serveis municipals externalitzats

Objectiu: garantir unes condicions de treball dignes en els serveis municipals externalitzats i millorar l'accés al món laboral de les dones.

Actualment, alguns serveis de l'Ajuntament de la Garriga estan externalitzats i aquesta situació pot provocar que les condicions de les persones treballadores siguin força precàries. Com una bona part d'aquests serveis està força feminitzat i es relaciona amb el treball de cures (neteja, escola bressol, personal de menjadors, etc.) aquestes condicions de treball precaritzades afecten especialment les dones.

La proposta consisteix a impulsar estratègies per assegurar que es compleixen unes condicions dignes de contractació i que no es produeixen desigualtats de gènere en l'entorn laboral. En concret, es plantegen tres possibles estratègies:

- Establir clàusules més restrictives, que garanteixin unes condicions de treball dignes, per les empreses externes que realitzen els serveis municipals externalitzats i vetllar perquè es compleixin.

- Impulsar una cooperativa de treball de gestió pública-privada que ofereixi serveis de neteja i de qualsevol altra activitat de les que estan externalitzades. Concretament, l'acció consisteix a formar i assessorar a les persones que vulguin crear aquest tipus de cooperativa, i prioritzar la seva contractació des de l'Ajuntament. Aquesta acció es veuria reforçada per la nova llei de contractació, que afavoreix la contractació de cooperatives en el sector públic.

Existeixen diferents exemples d'experiències en municipis similars:

- [Cooperativa pública de gestió de serveis a les persones \(SAD\) promoguda per l'Ajuntament d'Arbúcies.](#)
- [Cuidem Lluçanès](#): Cooperativa d'atenció i acompanyament a persones i organitzacions

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrea de Treball i Servei de Contractació.	Mig termini	Sí

Acció 3.1.3. Assessorament i interlocució en el sector professional del treball de la llar i sensibilització sobre la seva precarització

Objectiu: millorar les condicions de treball de les persones que treballen professionalment com a treballadores de la llar.

El sector professionalitzat del treball domèstic i de cures, les treballadores de la llar, és un dels nínxols econòmics més precaritzats del mercat de treball, atès que no està inclòs al Regim General de la Seguretat Social, no existeixen convenis col·lectius que regulin les condicions de treball, la contractació acostuma a ser per part d'una família en l'àmbit privat, etc. Per tots aquest motius, aquesta activitat laboral es realitza, freqüentment, dins de l'economia submergida, de forma que la regulació de les condicions de treball queda relegada a l'àmbit privat.

L'acció consisteix a desenvolupar una tasca d'assessorament i interlocució per part del Servei Local d'Ocupació entre les famílies que necessiten contractar a alguna persona externa per desenvolupar treball de la llar i les persones que s'hi dediquen professionalment, per tal d'impulsar condicions de treballs dignes en el sector i millores en la qualitat de vida d'aquestes treballadores, la majoria de les quals són dones.

En concret, dins d'aquesta acció es poden desenvolupar les següents actuacions:

- Acompanyament en els processos d'inici i final de contracte, donant suport amb els tràmits legals (redacció del contracte, altra a la Seguretat Social, etc.) per garantir que es compleix la llei (salari mínim interprofessional, hores de descans, gaudi o pagament de les vacances, indemnitzacions, etc.). En definitiva, es tracta d'informar de les condicions legals i econòmiques en les que s'ha de desenvolupar aquest treball, tenint en compte les úniques disposicions legals que ara mateix el regulen (Estatut de les persones treballadores i Salari Mínim Interprofessional).
- Seguiment de les contractacions i mediació davant de conflictes laborals.
- Interlocució per impulsar l'associació de diferents famílies perquè es facin càrrec de manera conjunta del pagament de la Seguretat Social de la persona contractada.
- Realització d'actuacions formatives sobre legislació i drets laborals amb les persones que treballen en aquest sector.
- Difondre entre les àrees i serveis que atenen a persones i entre la ciutadania aquesta tasca que es fa des de Promoció Econòmica: que existeix un servei d'assessorament i interlocució i que s'ofereix informació a les famílies contractants de treballadores de la llar.
- Realització d'actuacions formatives i espais de trobada amb les persones que treballen en aquest sector sobre prevenció de riscos en salut (per exemple, tallers per evitar dolors

musculars, accions de promoció del benestar emocional i prevenció de l'aïllament, etc.).

- Realització d'actuacions enfocades a la sensibilització de la ciutadania sobre les condicions de precarietat presents en el sector (per exemple, celebració el 30 de març del dia internacional d'ocupació de la llar, actes reivindicatius sobre la necessitat d'incloure aquest treball dins del Regim General de la Seguretat Social, etc.).
- Si finalment es constitueix una cooperativa de serveis de neteja i/o cura (veure acció anterior), aquesta acció pot incloure el foment de la seva contractació per part de les famílies arran del servei d'assessorament desenvolupat per l'Àrea de Treball.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees de Treball i Igualtat	Llarg termini	Sí

Objectiu estratègic 3.2. *Contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures implicant la ciutadania, l'Administració i el teixit empresarial, afavorint així el reconeixement del treball reproductiu i la corresponsabilitat de tots els agents.*

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 3.2.1. Accions de sensibilització a les empreses municipals per impulsar mesures que afavoreixin la igualtat de gènere

Objectiu

- Afavorir la igualtat de gènere dins de les empreses del municipi.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix a realitzar accions de sensibilització sobre igualtat de gènere a les empreses municipals. Aquestes accions de sensibilització es concreten en:

- Sensibilització i assessorament a les empreses del municipi per impulsar l'adopció de mesures que afavoreixin la igualtat de gènere. Dins d'aquest assessorament, convé informar de l'obligació que les empreses de més de 50 treballadors/es tinguin i apliquin plans d'igualtat, tal com estableix la llei. Per altra banda, s'ha d'oferir assessorament a les empreses de menys de 50 treballadors/es perquè redactin i apliquin mesures que afavoreixin la igualtat de gènere.
- Oferir assessorament per aquelles empreses que volen aplicar mesures concretes que busquin un augment de la corresponsabilitat dels homes en els treballs reproductius i de cures.

Les àrees d'Igualtat i Treball seran les encarregades de dissenyar prèviament les accions de sensibilització que es poden dur a terme sobre diferents qüestions en relació a la igualtat de gènere en l'àmbit laboral (assetjament sexual a la feina, conductes sexistes en l'àmbit laboral, escletxa salarial, segregació horitzontal i vertical, sostre de vidre, conciliació, corresponsabilitat, llenguatge inclusiu, etc.) i d'oferir un seguit de recomanacions i bones pràctiques per cadascuna d'aquestes temàtiques o àmbits d'actuació.

Es considera que per dur a terme aquesta acció caldrà contractar a una empresa externa o a un/a tècnic/a municipal que realitzi les tasques de sensibilització i assessorament a les empreses.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Treball i Igualtat	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'assessorament realitzats a empreses de més de 50 persones treballadores i nombre de persones participants. - Nombre d'assessorament realitzats a empreses de menys de 50 persones treballadores. - Nombre de plans d'igualtat elaborats i nombre de persones participants. - Nombre de mesures adoptades per part de les empreses del municipi de menys de 50 persones treballadores. - Nombre de mesures adoptades per afavorir de manera concreta la corresponsabilització dels homes. - Valoració qualitativa anual dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 3.2.2. Accions de sensibilització sobre el valor del treball domèstic i de cures

Objectiu: fer visible la importància del treball domèstic i la cura com un aspecte que ha de ser conegut i reconegut per tothom.

Es tracta d'impulsar accions de sensibilització amb diferents públics o agents per tal de reconèixer el valor social i econòmic que implica el treball de cures, tot posant de relleu la contribució de les dones en aquesta tasca invisible però necessària en la nostra societat.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Salut Pública, Igualtat, Joventut i Gent Gran.	Llarg termini	Sí

Línia estratègica 4: Vulnerabilitat social

Objectiu Estratègic 4.1: Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables

A continuació es presenten les accions ja iniciades, a les que el Pla vol donar continuïtat:

Línies d'ajuts per incentivar que les persones propietàries d'habitatges els incloguin a la borsa de lloguer social	
Descripció de l'acció:	
Recentment, l'Ajuntament, amb suport del Consell Comarcal, ha creat línies d'ajuts per incentivar a les persones propietàries d'habitatges que els incloguin en la borsa de lloguer social municipal. Aquests són de dos tipus: econòmics, per desenvolupar reparacions de l'habitatge, i d'assessorament tècnic, per donar suport a la gestió burocràtica que suposa el lloguer de l'habitatge.	
Agents implicats:	Àrea d'Habitatge

Accés de les persones grans en situació de vulnerabilitat a residències i centres de dia	
Descripció de l'acció:	
Des de Serveis Socials s'assumeixen els costos de les places de residències i centres de dia de les persones grans que no poden costejar-los; un percentatge considerable d'aquestes persones són dones.	
Agents implicats:	Serveis Socials

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 4.1.1. Dotació d'habitatge social i accés de les dones en situació de vulnerabilitat	
Objectiu	
➤ Ampliar el parc d'habitatge social i garantir l'accés a l'habitatge de les dones en situació de vulnerabilitat.	
Descripció de l'acció	
Les dones tenen un risc més elevat de patir exclusió residencial a conseqüència de la feminització de la pobresa, per la qual cosa totes les accions enfocades a ampliar el parc d'habitatge social suposen millorar les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat. Aquesta acció consisteix en impulsar la dotació d'habitatge social al municipi i incloure en les clàusules de regulació un criteri que afavoreixi l'accés a les dones en situació de vulnerabilitat (dones de famílies monomarentals, dones en risc d'exclusió residencial, dones víctimes de	

violència masclista, dones trans, etc.).		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Serveis Socials i àrea d'Habitatge	Continuada	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Clàusules d'accés a l'habitatge social elaborades. - Plecs i licitacions necessaris per iniciar les obres elaborats i publicats. - Nombre d'habitatges de nova construcció iniciats. - Nombre d'habitatges socials establerts de no nova construcció. - Nombre de dones que accedeixen a l'habitatge social, desagregat per edat i situació de vulnerabilitat. - Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

Acció 4.1.2. Accions d'interlocució amb les entitats bancàries per impulsar el lloguer social		
Objectiu		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aconseguir que les entitats bancàries incloguin a la borsa de lloguer social els habitatges buits dels quals són propietàries. 		
Descripció de l'acció		
<p>Tal com s'apunta en l'acció anterior, les dones tenen un risc més elevat de patir exclusió residencial a conseqüència de la feminització de la pobresa, per la qual cosa totes les accions enfocades a ampliar el parc d'habitatge social suposen millorar les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat.</p> <p>Aquesta acció consisteix a dur a terme un treball d'interlocució entre l'Ajuntament i les entitats bancàries per impulsar l'ampliació de la borsa de lloguer social municipal amb els habitatges buits dels quals són propietàries els bancs. De manera prèvia a la interlocució, s'han d'identificar quins són aquests habitatges buits.</p> <p>Així mateix, es planteja la possibilitat de sol·licitar la col·laboració del Consell Comarcal.</p>		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees d'Habitatge, Serveis Socials i Secretaria	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'habitatges buits propietat de les entitats bancàries identificats. - Nombre d'interlocucions efectuades amb les entitats bancàries. - Nombre d'habitatges que passen a formar part de la borsa de lloguer social. - Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica 		

Acció 4.1.3. Realitzar formacions sobre tramitació d'ajuts socials

Objectiu

- Facilitar els tràmits administratius i la sol·licitud d'ajuts socials, informant sobre els ajuts disponibles i les estratègies per sol·licitar-los específicament per a dones.

Descripció de l'acció

Els tràmits administratius sovint són complexos i això dificulta poder exercir el dret a sol·licitar-los. A vegades, aquests tràmits presenten particularitats o bé poden tenir efectes importants si no són omplerts correctament. Entre les persones titulars que sol·liciten les ajudes, les dones tendeixen a sol·licitar-ne menys o bé a inscriure el nom de la parella enlloc del seu.

Per aquesta raó, es proposa oferir formació a la ciutadania sobre diferents tràmits i ajuts socials i dotar-la d'eines o estratègies d'actuació que evitin la reproducció de desigualtats de gènere (per exemple, informant sobre la importància que les dones apareguin els contractes de lloguer per evitar possibles futures problemes derivats d'aquesta absència). De manera concreta, s'esmenta que cal realitzar una formació sobre la sol·licitud i tramitació de l'antic programa PLEP (Pla Local d'Educació Permanent, actualment GT1).

El servei o serveis municipals implicats en cada tràmit o ajut concrets seran els encarregats de dissenyar l'acció formativa d'acord a les necessitats detectades en cada cas.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Serveis Socials i Habitatge.	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de formacions realitzades.
- Nombre de persones participants a les formacions, desagregat per gènere, edat i situació de vulnerabilitat.
- Nombre de sol·licituds presentades sobre els tràmits dels quals s'ha realitzat formació, en relació amb l'any anterior.
- Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 4.1.4. Crear un ajut econòmic per facilitar la utilització del transport públic

Objectiu: donar un suport econòmic a les dones en situació de vulnerabilitat per facilitar els seus desplaçaments.

En l'actualitat no existeix un ajut específic per facilitar la mobilitat de les persones en situació de vulnerabilitat.

La acció consisteix a crear un ajut econòmic adreçat a aquelles persones en situació de vulnerabilitat - de les quals una bona part són dones- per cobrir les despeses de desplaçament amb transport públic per motius formatius i laborals.

Una vegada s'hagi creat aquest ajut, la comissió interàrees (veure acció 3.1.1.) s'encarregarà de valorar els casos que s'han de beneficiar.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees d'Igualtat, Serveis Socials i Treball.	Mig termini	Sí

Acció 4.1.5. Ampliar la tarifació social de les escoles bressols

Objectiu: modificar la tarifació social de les escoles bressol per ampliar-la.

Els preus públics per a escolaritat i alimentació a les escoles bressol municipals estan subjectes a regulació i es calculen mitjançant tarifació social en funció d'uns criteris definits. En l'actualitat aquesta tarifació no considera suficientment algunes situacions que poden generar vulnerabilitat econòmica, com ara el ser membre d'una família monomarental/monoparental.

L'acció consisteix a revisar la tarifació social de les escoles bressol per tal de detectar on s'ha d'ampliar, per tal de garantir que es dona el suport necessari a les famílies i que s'evita la feminització de la pobresa. Una vegada que s'hagi fet aquesta anàlisi, s'ha d'impulsar la modificació de les ordenances que regulen la tarifació social d'aquest recurs educatiu.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees d'Ensenyament i Serveis Socials	Llarg termini	Sí

Objectiu Estratègic 4.2: *Alleugerir la sobrecàrrega que pateixen moltes dones derivada de la responsabilització de la càrrega familiar i laboral*

A continuació es presenten les accions ja iniciades, a les que el Pla vol donar continuïtat:

Foment de la corresponsabilitat dels homes en la gestió i tramitació d'ajuts

Descripció de l'acció:

Serveis Socials i l'Àrea d'Habitatge despleguen estratègies per afavorir la corresponsabilitat dels homes en la gestió i tramitació dels ajuts en els casos on la parella té criatures a càrrec. El que s'acostuma a fer és procurar citar tant a l'home com a la dona a les entrevistes i reunions.

Agents implicats:

Àrea d'Habitatge i Serveis Socials

Alliberament de la càrrega de treball que suposa la cura de persones grans

Descripció de l'acció:

En col·laboració amb les residències de gent gran del municipi i el programa Respir de la Diputació de Barcelona, Serveis Socials desenvolupa una línia de treball enfocada a l'alliberació de la càrrega de treball que suposa la cura de persones grans dependents.

Agents implicats:

Serveis Socials

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 4.2.1. Reforçar l'atenció i l'acompanyament amb els tràmits

administratius

Objectiu

- Reforçar l'acompanyament i suport amb els tràmits administratius a les dones en situació de vulnerabilitat.

Descripció de l'acció

Amb freqüència, la complexitat dels tràmits administratius dificulta que les persones exerceixin el seu dret a sol·licitar-los. Les dones poden trobar-se amb dificultats afegides, a més, per la sobrecàrrega de treball de cures o a la llar, o per les condicions laborals precàries que impedeixen que es puguin absentar temporalment de la feina.

L'acció consisteix a incorporar una figura a l'equip de Serveis Socials perquè reforci l'acompanyament a les dones en situació de vulnerabilitat amb els tràmits administratius. Amb aquesta ampliació de l'equip de Serveis Socials es podria garantir que més dones sol·licitin ajuts, atès que algunes d'elles no ho fan per desconeixement o perquè no poden assumir-ho. Així mateix, també cal garantir que les que ho fan comptin amb un suport que els ho faciliti.

Entres les dones que poden ser possibles beneficiàries d'aquesta acció s'esmenta les que viuen en les "cases dels mestres".

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
-------------------------	------------------------	------------------------------

Àrees de Serveis Socials i Recursos Humans	Curt termini	Sí
--	--------------	----

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'acompanyaments realitzats per la nova figura de l'equip de Serveis Socials.
- Augment de dones que sol·liciten algun ajut després d'haver rebut l'acompanyament específic.
- Augment de dones que compten amb ajuts concedits, després d'haver rebut l'acompanyament específic.
- Valoració qualitativa de la satisfacció i utilitat de l'acompanyament específic per part de les dones.
- Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 4.2.2. Impulsar la creació d'un grup de suport mutu per a persones cuidadores

Objectiu: disminuir els malestars i el patiment derivat de la sobrecàrrega de treball que pateixen les persones cuidadores, per tal de millorar la seva qualitat de vida.

L'acció consisteix a impulsar la constitució d'un grup de suport mutu per a persones cuidadores, per tal que puguin disposar d'un espai de trobada i respir on compartir experiències, socialitzar-se, etc.

Aquesta acció es pot ampliar o complementar amb la creació i posada en marxa d'estratègies comunitàries de suport a la cura, per tal d'alliberar i millorar la salut de les dones cuidadores, implicant al teixit social i la xarxa comunitària.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
-------------------------	------------------------	------------------------------

Àrees de Salut Pública, Igualtat, Serveis	Mig termini	No
---	-------------	----

Acció 4.2.3. Programa de sensibilització dirigit a homes per afavorir la corresponsabilitat en el treball reproductiu i de cures

Objectiu: Incrementar la corresponsabilització dels homes en el treball reproductiu i de cures.

La responsabilitat del treball reproductiu i de cures recau, majoritàriament, sobre les dones. Aquesta càrrega de treball afecta la salut, tant física com mental i emocional. Afecta també, de manera especial, a les dones que tenen persones dependents a càrrec seu (persones grans, criatures, persones amb diversitat funcional, persones amb problemes de salut, etc.).

L'acció consisteix a desenvolupar un programa regular d'accions de sensibilització (tallers, xerrades, etc.) destinat als homes per impulsar la seva corresponsabilització en els treballs reproductius i de cures.

Per tal d'aconseguir arribar a un nombre elevat d'homes cal organitzar un programa tenint en compte una sèrie de qüestions:

- Cal identificar els espais masculinitzats del municipi i pensar en formats d'accions que s'ajustin a aquest públic i a aquests espais.
- Cal identificar alguns espais mixtes que poden ser clau per la realització d'accions específiques destinades a nois i homes com per exemple les AFA i aules dels centres educatius.

Cal desenvolupar accions en diferents barris i diferents horaris per poder arribar a col·lectius diversos.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat, Ensenyament i Participació	Llarg termini	Sí

Línia estratègica 5: Cultura, esports i participació

Objectiu Estratègic 5.1: Impulsar una oferta cultural, esportiva i participativa més inclusiva i igualitària, que tingui en compte els interessos de les dones en la seva diversitat, visibilitzi la diversitat sexual i de gènere i vetlli per l'erradicació de la LGBTIfòbia.

A continuació es presenten les accions ja iniciades, a les que el Pla vol donar continuïtat:

Esdeveniments culturals i juvenils que inclouen la perspectiva de gènere	
Descripció de l'acció:	
Al municipi es realitzen esdeveniments culturals i juvenils que inclouen regularment la perspectiva de gènere, com ara el Festival de la Infància, la programació i organització dels espectacles de teatre, les actuacions i publicacions promogudes des de l'Àrea de Patrimoni, les activitats desenvolupades al Casal Jove, així com la programació d'una activitat familiar els diumenges al Centre de Visitants per afavorir la participació de les persones amb càrregues de cura, etc.	
Agents implicats:	Àrees de Cultura, Patrimoni, Joventut i Infància i Adolescència

Facilitació de l'accés a les dones a les activitats culturals	
Descripció de l'acció:	
Per tal de facilitar l'accés de les dones a les dones activitats culturals, Serveis Socials ofereix entrades a persones en situació de vulnerabilitat (pels espectacles de teatre) i, de vegades, les àrees implicades en l'organització d'esdeveniments culturals ofereixen servei de canguratge per promoure la participació de les dones.	
Agents implicats:	Àrees de Serveis Socials, Cultura i Patrimoni

Oferta esportiva ajustada als interessos i demandes de les dones	
Descripció de l'acció:	
A petició d'un grup de dones, l'Àrea d'Esport organitza activitats físiques en espais tranquils i íntims que afavoreixen la xarxa social, fora del recinte sorollós de la piscina. Així mateix, existeix una àmplia oferta d'activitats esportives adreçades a les persones grans on participen moltes dones (loga, gimnàstica de manteniment, etc.).	
Agents implicats:	Àrea d'Esports

Participació paritària en els Consells Municipals d'Infants i d'adolescents

Descripció de l'acció:	
En el Consell Municipal d'Infants i en el Consell Municipal d'Adolescents es promou que hi hagi paritat en la participació de nens i nenes i de nois i noies.	
Agents implicats:	Àrea de Participació

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 5.1.1. Pla Formatiu en perspectiva de gènere i de diversitat sexual adreçat a les entitats		
Objectiu		
➤ Ampliar i donar continuïtat a la formació de les entitats per fomentar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual al teixit associatiu.		
Descripció de l'acció		
<p>Per tal de reforçar les accions formatives en perspectiva de gènere i de diversitat sexual que ja s'estan duent a terme amb les entitats, es proposa elaborar un Pla Formatiu que doni estructura i amplii aquesta feina que ja s'està fent amb el teixit associatiu.</p> <p>Aquesta acció està enfocada a desenvolupar aquest Pla Formatiu, que s'anirà desplegant gradualment al llarg dels següents anys. Així doncs, les accions formatives que es proposin es podran oferir de manera contínua i progressiva, en relació a les necessitat que es vagin detectant, i sobre continguts específics (llenguatge inclusiu, desigualtats de gènere en els diferents àmbits -cultura, esport, etc.-, diversitat sexual i de gènere, entre altres).</p>		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrea d'Igualtat i Participació	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones i entitats que participen a la formació. - Valoració qualitativa de la satisfacció i utilitat de la formació, per part de les persones que participen en la formació. - Valoració qualitativa de la disminució del nombre d'accions de caire sexista per part de les entitats, percebuda pels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

Acció 5.1.2. Incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en les bases que regulen l'atorgament de subvencions a les entitats		
Objectiu		
➤ Afavorir que les diferents entitats (culturals, esportives, etc.) incloguin la perspectiva de gènere i de diversitat sexual.		
Descripció de l'acció		
L'acció consisteix a introduir, en les bases que regulen la concessió de subvencions a les entitats, diferents clàusules que punteïn i valorin la incorporació de la perspectiva de gènere i de		

diversitat sexual. Algunes d'aquestes clàusules haurien de ser:

- Una clàusula que valori l'assistència a les formacions en perspectiva de gènere i de diversitat sexual que ofereix l'Ajuntament (vegeu l'acció 5.1.1.).
- Una clàusula que punteï la formació addicional de les entitats en perspectiva de gènere i de diversitat sexual.
- Una clàusula que punteï la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en l'activitat ordinària de l'entitat (accions específiques enfocades a dones o les persones LGBTI, accions de sensibilització o prevenció de les violències masclistes, accions per afavorir la visibilitat de les dones i les persones LGBTI).

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat, Esports, Participació i Cultura i altres àrees que tinguin relació amb entitats	Puntual	No
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de convocatòries a subvencions municipals en les que s'inclou la valoració de l'assistència a les formacions que realitza l'Ajuntament. - Nombre de convocatòries a subvencions municipals en les que s'inclou la valoració de la formació addicional de les entitats en perspectiva de gènere i de diversitat sexual. - Nombre de convocatòries a subvencions municipals en les que es valora la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en l'activitat ordinària de l'entitat. - Valoració qualitativa de la satisfacció i de la utilitat de les formacions per part de les persones participants. - Valoració qualitativa de la disminució del nombre d'accions de caire sexista per part de les entitats, percebuda pels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 5.1.4. Incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a la Biblioteca Municipal Núria Albó

Objectius: incorporar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a la biblioteca municipal a través de l'adquisició de fons documental específic i millorar-ne l'accés.

La Biblioteca Municipal Núria Albó no disposa de suficients llibres que incloguin la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, especialment en la secció infantil, i l'espai té marge de millora pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere. Per aquest motiu, l'acció consisteix a:

- Revisar el fons documental de la Biblioteca municipal Núria Albó amb la finalitat de dotar o incrementar el fons amb lectures que incloguin la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, i que tractin temes com els feminismes, la coeducació, la sexualitat i els models de família no heteronormatius o la realitat de les persones trans, entre altres.
- Aquesta revisió i adquisició de llibres ha d'incloure la secció infantil, així com estudis d'investigació sobre gènere i feminismes i altres lectures d'autores feministes per a la secció de públic adult.
- Un cop posada en marxa l'acció, es preveu una altra acció de difusió, mitjançant l'exposició de lectures coeducatives, convidant els centres educatius per incentivar-los a fer el mateix a les seves biblioteques (veure acció 2.1.2).
- Millorar l'espai dins de la biblioteca perquè puguin anar les criatures amb les seves famílies.
- Analitzar la possibilitat d'augmentar l'horari de la biblioteca per ampliar i facilitar l'accés totes les persones.
- Garantir que les persones trans puguin fer efectiu el canvi de nom al carnet de la biblioteca si així ho requereixen, encara que no hagin portat a terme el canvi de nom legal.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrea d'Igualtat i Biblioteca Municipal Núria Albó	Mig termini	Sí

Acció 5.1.5. Incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en tota l'oferta cultural del municipi

Objectius: revisar l'oferta cultural del municipi per tal de garantir que incorpora la perspectiva de gènere i de diversitat sexual i que dona resposta als interessos dels diferents col·lectius de dones.

La diagnosi ha constatat que encara hi ha continguts de l'oferta cultural que no inclouen la perspectiva de gènere i de diversitat sexual. A més, la diagnosi també ha posat en relleu que les noies joves troben que l'oferta cultural del municipi està una mica obsoleta i no dona resposta als seus interessos.

La proposta consisteix en garantir que l'organització i els continguts de l'oferta cultural del municipi incloguin la perspectiva de gènere i responguin als interessos dels diferents col·lectius de dones (noies joves, dones migrades, dones grans, etc.). Aquesta oferta cultural fa referència als actes i esdeveniments que s'organitzen des de Cultura, Patrimoni, Escoles Municipals i Joventut, entre altres. La acció contempla diferents actuacions:

- Vetllar perquè la oferta cultural tingui una representació propera a la paritat, amb una participació equilibrada de dones i homes, afavorint també la diversitat d'edats, cultural i religiosa.

- Revisar els continguts de l'oferta cultural i del programa de festes per garantir que incorpora la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, visibilitzant les dones i les persones LGBTI i evitant la reproducció d'estereotips associats al gènere, així com d'estereotips LGBTIfòbics i racistes.
- Promocionar activitats culturals que abordin la temàtica LGBTI (programació d'espectacles que visibilitzin les realitats de les persones LGBTI i combatin els estereotips, etc.).
- De manera específica, realitzar una revisió de l'oferta cultural del municipi per tal de detectar com es podria ajustar més als interessos de les dones joves. A partir d'aquesta revisió, es proposa ampliar l'oferta amb noves activitats i continguts que s'ajustin als seus interessos.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees de Cultura, Patrimoni, Joventut i Igualtat	Mig termini	No

Acció 5.1.6. Realització d'actes en les principals dates commemoratives dels drets de les persones LGBTI

Objectius: Visibilitzar les principals dates commemoratives dels drets de les persones LGBTI.

Realitzar actes commemoratius o de sensibilització les diades clau:

- 26 d'abril. Dia de la Visibilitat Lèsbica.
- 17 de maig. Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia.
- 28 de juny. Dia de l'Orgull de Lesbianes, Gais, Trans* i Bisexuals.
- 23 de setembre. Dia Internacional de la Bisexualitat.
- 23 d'octubre. Dia Internacional d'Acció per la Despatologització Trans*.

Aquestes actuacions es poden fer, per exemple, a través de promocionar les activitats de les entitats, penjar les banderes als balcons o promocionar accions pròpies al municipi.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees de Participació i Igualtat	Mig termini	No

Objectiu Estratègic 5.2: Enfortir els espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones i persones LGBTI.

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 5.2.1. Creació d'una Comissió Ciutadana d'Igualtat

Objectiu

- Generar un espai de participació ciutadana al voltant de la igualtat de gènere.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix a impulsar una Comissió Ciutadana d'Igualtat per generar un espai de participació ciutadana al voltant de la igualtat de gènere en un sentit ampli, que pugui servir com a paraigües per a les entitats i persones LGBTI. Per tant, aquest espai està previst com un òrgan de participació per a tots aquells col·lectius, entitats i persones del municipi que vulguin impulsar la igualtat de gènere i la lluita contra les violències masclistes a la Garriga.

Es proposa que la periodicitat de reunió d'aquesta Comissió podria ser trimestral i que un possible lloc de trobada podria ser Can Lluna, atès que és un espai cèntric.

A l'hora d'engegar aquest espai de participació caldria també fer un esforç de difusió per arribar a diferents perfils i col·lectius, com ara a les dones migrades a través de les entitats ciutadanes de persones migrades.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees d'Igualtat i Participació	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Creació de la Comissió Ciutadana d'Igualtat.
- Nombre de reunions realitzades per la Comissió Ciutadana d'Igualtat a l'any.
- Nombre de persones que participen a les reunions de la Comissió Ciutadana d'Igualtat.
- Nombre de col·lectius i entitats que participen en la Comissió Ciutadana d'Igualtat.
- Nombre d'accions on es fa difusió de la Comissió Ciutadana d'Igualtat.
- Nombre i tipus d'accions impulsades per la Comissió Ciutadana d'Igualtat.
- Valoració qualitativa de la satisfacció i utilitat de la Comissió Ciutadana d'Igualtat, per part de les persones que hi participen.
- Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 5.2.2. Oferir suport per la creació i consolidació d'entitats feministes

Objectius: assessorar a noies i dones per impulsar la creació i consolidació d'entitats feministes.

L'acció consisteix a donar orientació per impulsar la creació d'entitats feministes. En el cas de les dones joves, aquesta orientació pots materialitzar-se a través d'un acompanyament i assessorament inicial sobre les possibles formes en les quals poden enfocar la seva participació política.

Per altra banda, dins d'aquesta acció també es preveu obrir una línia de subvencions adreçada a entitats feministes per tal que puguin fer front a la realització d'activitats.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Àrees de Joventut, Participació i Igualtat	Mig termini	No

Acció 5.2.3. Realització de sortides amb interès cultural per afavorir espais de trobada informal de dones

Objectius: organitzar sortides d'interès cultural que serveixin com punt de trobada informal de dones.

L'acció consisteix a organitzar sortides amb interès cultural que serveixin com punt de trobada informal de dones. S'apunta que la sortida podria ser determinada en la Comissió Ciutadana d'Igualtat i que l'Ajuntament hauria de donar suport econòmic a aquelles dones en situació de vulnerabilitat que vulguin participar en aquestes activitats.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Comissió Ciutadana d'Igualtat (referent) i àrees d'Igualtat, Cultura i Serveis Socials	Llarg termini	Sí

Acció 5.2.4. Impulsar la celebració del dia del voluntariat i la fira d'entitats

Objectius: visibilitzar i reconèixer públicament el treball que realitzen les persones voluntàries i donar a conèixer les entitats del municipi.

L'acció consisteix a realitzar un dia de commemoració i reconeixement del voluntariat al municipi, per tal de donar visibilitat a la feina que realitzen les persones voluntàries -les quals moltes són dones- i tornar a celebrar una fira d'entitats.

Així mateix i de manera prèvia a la celebració d'aquest dia commemoratiu i de la fira d'entitats, s'estima necessari fer un directori i de les entitats del municipi que treballen amb persones voluntàries. Aquest directori podrà servir per engegar una possible futura línia de promoció de la salut a través d'un programa de preinscripció social⁴³ basat en el voluntariat.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrea de Participació (referent) i Comissió Ciutadana d'Igualtat.	Llarg termini	Sí

⁴³ La prescripció social és un mecanisme pel qual els equips professionals d'Atenció Primària adrecen els i les pacients amb risc de trastorn mental perquè utilitzin recursos del seu entorn. Els programes de prescripció social es basen en l'evidència que la participació regular en activitats comunitàries ajuda els pacients a desenvolupar recursos socials i psicològics, promou un reforç positiu i ajuda a mantenir un estil de vida actiu i saludable i resistent contra els trastorns com la depressió (Agència de Salut Pública de Catalunya).

Línia estratègica 6: Salut i qualitat de vida

Objectiu estratègic 6.1: Fomentar estratègies per a la promoció de la salut, que donin cabuda a tots els aspectes (físics, mentals i emocionals), reforçant la prevenció i la prescripció social des d'una perspectiva de salut integral.

A continuació es presenten les accions ja iniciades, a les que el Pla vol donar continuïtat:

Coordinació entre els Serveis Socials i els CAP per donar resposta als problemes de salut de les persones en situació de vulnerabilitat

Descripció de l'acció:

Des de Serveis Socials es treballa de manera coordinada amb els Centres d'Atenció Primària del Municipi per donar resposta als problemes de salut de les persones en situació de vulnerabilitat que s'aproparen a aquests serveis, moltes de les quals són dones.

Agents implicats:

Àrea de Serveis Socials i CAP

Activitats de prevenció de deterioració cognitiva adreçades a persones grans

Descripció de l'acció:

Realització d'activitats de prevenció de deterioració cognitiva adreçades a persones grans, com ara tallers per enfortir la memòria. La majoria de persones que participen en aquests tallers són dones.

Agents implicats:

Àrea de Salut Pública

Inclusió de la perspectiva de gènere als tallers organitzats des del Pla de Prevenció de drogues i Promoció de la Salut C17

Descripció de l'acció:

Al llarg del curs, el Pla C17 organitza xerrades i tallers a centres sobre quatre temàtiques relacionades amb la promoció de la salut: consum de drogues, sexualitat i afectivitat, alimentació saludable i, per últim, usos i abusos de les noves tecnologies. En tots aquests tallers s'inclou la perspectiva de gènere i de diversitat sexual (per exemple, s'evita la utilització d'imatges estereotipades dels homes i les dones, es fa ús del llenguatge inclusiu i es mostren referents de parella i família no heteronormatius, entre altres).

Agents implicats:

Pla de Prevenció de drogues i Promoció de la Salut C17

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 6.1.1. Donar continuïtat i reforçar les actuacions per la promoció del benestar emocional i la salut mental de les dones del municipi

Objectiu

- Millorar el benestar emocional i la salut mental de les dones del municipi a través d'actuacions contínues per a la promoció de la salut.

Descripció de l'acció

Recentment, l'Àrea de Salut amb la col·laboració dels CAP han dut a terme una actuació de promoció de la salut enfocada a la millora del benestar emocional i la salut mental de les persones, en la qual hi han participat, sobretot, dones. Aquesta actuació ha rebut una valoració molt positiva i ha resultat molt eficaç respecte al seu objectiu principal: la millora del benestar emocional i la salut mental de les persones. Per aquest motiu, es veu pertinent i necessari donar continuïtat a aquesta línia de treball de manera estable en el temps.

L'acció consisteix a desenvolupar una línia d'actuacions contínues per a la promoció del benestar emocional i la salut mental de les persones del municipi, com ara cursos, tallers, treball grupal, etc.

Pel disseny de les actuacions s'ha de tenir en compte que les dones solen patir malestares emocionals i problemes de salut mental, com ara depressió o ansietat, en major mesura que els homes, i que aquests problemes guarden relació amb els rols i estereotips de gènere que tradicionalment se'ls ha assignat. Per aquest motiu, les actuacions hauran d'estar dissenyades amb perspectiva de gènere, contemplant la possibilitat de dur a terme actuacions no mixtes adreçades exclusivament a dones i tenint en compte que és important realitzar-les en horaris que s'ajustin a les seves disponibilitats.

<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Àrea de Salut Pública i CAP	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'actuacions de promoció del benestar emocional i la salut mental realitzades.
- Nombre de dones participants en les actuacions de promoció del benestar emocional i la salut mental realitzades.
- Nombre d'actuacions de promoció del benestar emocional i la salut mental no mixtes realitzades.
- Millores en la salut de les dones participants a partir d'indicadors específics del CAP.
- Valoració qualitativa de la satisfacció de les persones participants en les actuacions de promoció del benestar emocional i la salut mental realitzades.
- Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

Acció 6.1.2. Realització de tallers específics sobre sexualitat i afectivitat amb l'alumnat de primària, secundària i cicles formatius

Objectiu

- Donar eines a l'alumnat de primària, secundària i cicles formatius per fomentar una afectivitat i sexualitat plena, satisfactòria, respectuosa i lliure de violències.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix a donar continuïtat i introduir nous continguts en els tallers o xerrades sobre afectivitat i sexualitat que es realitzen des del programa de drogues C-17 i desenvolupar-los amb l'alumnat de primària, secundària i cicles formatius.

Els tallers sobre afectivitat i sexualitat han d'estar dissenyats amb perspectiva de gènere i de

diversitat sexual. Pel que fa a alguns dels temes específics que s'han de tractar en aquests tallers cal esmentar uns quants:

- Desig i consentiment.
- Anàlisi de la pornografia des de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, oferint referents alternatius de pornografia feminista.
- Corresponsabilització en l'ús dels mètodes anticonceptius.
- Diversitat d'orientacions sexuals i prevenció de violències LGBTIfòbiques.

De manera concreta, es proposa realitzar intervencions no mixtes per tractar el tema del desig i el consentiment, per tal de poder treballar amb els nois i les noies de manera específica sobre les qüestions més rellevants en cada cas; a tall d'exemple:

- Amb els nois: reconeixement de les pressions que els exerceix el model de masculinitat en relació al sexe, reconeixement del desig de l'altra persona per tal d'afavorir un sexe no violent i empàtic, presa de consciència sobre les violències sexuals menys reconegudes que pateixen les dones, etc.
- Amb les noies: reconeixement del propi desig, autoestima i autoconfiança per facilitar l'expressió del propi desig, legitimitat dels canvis d'opinió, presa de consciència de les violències sexuals menys reconegudes que pateixen les dones, etc.

<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Àrees d'Ensenyament i Salut Pública i Pla de prevenció de Drogues i Promoció de la salut C17	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de tallers realitzats als centres d'educació primària.
- Nombre de tallers realitzats als centres d'educació secundària.
- Nombre de tallers realitzats als centres de cicles formatius.
- Valoració de la satisfacció de les noies i nois amb els tallers a partir d'un qüestionari de satisfacció.
- Valoració qualitativa dels resultats de l'acció per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 6.1.3. Accions d'autogestió de la salut per a dones

Objectius: potenciar la millora de la qualitat de vida de les dones donant especial importància a l'autogestió i autoconeixement de la salut.

Aquesta acció pretén potenciar la millora de la qualitat de vida de les dones donant especial importància a l'autogestió de la pròpia salut, a través d'un programa de tallers, xerrades i cursos pel desenvolupament d'habilitats personals cap a l'autonomia, l'autoestima i l'autoconeixement.

<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Àrees d'Igualtat i Salut Pública i CAP	Llarg termini	Sí

Objectiu estratègic 6.2: Donar resposta a les necessitats particulars de les dones i les persones LGBTI en l'àmbit de la salut, tenint en compte la diversitat d'edat i d'origen.

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 6.2.1. Realitzar una formació amb els i les professionals del CAP		
Objectiu		
➤ Ampliar la formació en perspectiva de gènere i de diversitat sexual dels equips professional d'atenció primària.		
Descripció de l'acció		
L'acció consisteix a oferir formació específica per incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a l'àmbit de la salut als equips professionals d'atenció primària, per tal que puguin identificar els problemes de salut que guarden relació amb els rols i estereotips de gènere i el sistema cisheteronormatiu i que puguin donar-los una resposta adequada i específica. Al mateix temps, en la formació sobre diversitat sexual i de gènere s'ha d'informar del dret de les persones trans a ser tractades d'acord al nom sentit si així ho demanen.		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees de Salut Pública i Igualtat (referents) i CAP	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones assistents a les formacions, desagregat per gènere i càrrec professional. - Valoració de la satisfacció de les persones que participen a les formacions a partir d'un qüestionari de satisfacció. - Nombre d'actuacions específiques desenvolupades des del CAP amb perspectiva de gènere. - Nombre d'indicadors de salut amb perspectiva de gènere utilitzats per part dels i les professionals. - Valoració qualitativa dels resultats aconseguits amb la formació i de les necessitats formatives futures en relació a la inclusió de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, per part dels equips professional d'atenció primària, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 6.2.2. Promoure actuacions per donar resposta a les necessitats de salut sexual de les dones grans del municipi
Objectius: millorar l'atenció a la salut sexual de les dones grans.
L'acció consisteix a la promoció d'actuacions sobre salut sexual adreçades a les dones grans. Recentment, s'ha dut a terme una xerrada sobre menopausa dins del Cercle de Dones, amb gran èxit d'assistència i grau de satisfacció. Es tractaria de donar continuïtat a xerrades com aquesta i altres tipus d'accions sobre diferents aspectes vinculats a la salut sexual de les dones grans

(experiència de la menopausa, desigs, etc.). També cal tenir en compte que aquestes actuacions han de donar una visió diversa de la sexualitat i l'afectivitat, tant des d'un punt de vista d'identitat i orientació sexual com des d'una perspectiva intercultural, per tal que s'adapti a les especificitats de les dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat i Salut Pública i CAP	Mig termini	Sí

Línia estratègica 7: Urbanisme, mobilitat i seguretat

Objectiu estratègic 7.1: Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic en igualtat de condicions per a totes les persones, tenint en compte les diferents percepcions de la seguretat, les diferents activitats que desenvolupen i les diferents capacitats cognitives i físiques.

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 7.1.1. Realització de marxes exploratòries amb dones per a la detecció de necessitats en l'espai urbà		
Objectiu		
➤ Realitzar rutes urbanes amb les dones del municipi per detectar elements que puguin millorar la seva percepció de seguretat, la utilitat dels espais públics i la seva mobilitat.		
Descripció de l'acció		
<p>L'abordatge i la inclusió de les necessitats i experiències de les dones és un element essencial d'un urbanisme amb perspectiva de gènere.</p> <p>L'acció consisteix a la realització de rutes urbanes on participin dones per comprovar "in situ" els elements que influeixen en la percepció de la seguretat, la utilització dels espais públics (il·luminació, mobiliari urbà, accessibilitat, arbrat i verd urbà, etc.) i les necessitats que tenen respecte als desplaçaments i els sistemes de mobilitat, per tal de detectar aspectes i elements que cal modificar o implementar per convertir el municipi en un espai cada vegada més inclusiu i garantir que tothom pugui gaudir del poble en igualtat de condicions.</p> <p>Aquesta acció constitueix la fase inicial d'altres accions del primer Pla Anual, com ara la de millorar la il·luminació del municipi (7.1.2.) i la de donar continuïtat a les millores en la infraestructura de l'espai públic per garantir la diversitat d'usos i l'accessibilitat (7.1.3). A més a més, les marxes exploratòries també han de servir per generar informació sobre les necessitats de transports de les dones, de manera que aquesta acció permet també oferir informació rellevant per l'estudi sobre la mobilitat, una acció que es durà a terme en posteriors anys (<i>veure línia 7 de l'apartat "Recull d'accions per als següents Plans Anuals"</i>).</p>		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat i Via Pública	Puntual	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none">- Nombre de marxes exploratòries realitzades.- Nombre de dones participants en les rutes urbanes, desagregades per edat.- Nombre de barris explorats a través de les marxes exploratòries.- Valoració qualitativa de la satisfacció i utilitat de les marxes exploratòries per part de les dones que participen.- Valoració qualitativa dels resultats aconseguits amb per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.		

Acció 7.1.2. Millorar la il·luminació del municipi

Objectiu

- Augmentar la il·luminació d'algunes zones del municipi que actualment es troben poc il·luminades.

Descripció de l'acció

L'acció proposa posar l'enllumenat necessari, o millorar el que ja hi ha, en algunes zones del municipi que estan poc il·luminades i augmentar així la seguretat d'aquestes zones.

En concret, la diagnosi ha posat en relleu que algunes de les zones en les quals cal millorar la il·luminació són les que formen part de l'eix del riu (el camí fluvial, el Passeig Congost i el Passeig Fluvial), Camí dels Metges i l'estació i el camí de tren.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Urbanisme, Via Pública i Policia Local	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de punts o zones on es millora la il·luminació.
- Valoració qualitativa anual de la taula de treball.
- Satisfacció de la Comissió Ciutadana d'Igualtat amb les millores efectuades.

Acció 7.1.3. Millorar la infraestructura de l'espai públic per garantir la diversitat d'usos i l'accessibilitat

Objectiu

- Aconseguir un espai públic més inclusiu i accessible per a la ciutadania.

Descripció de l'acció

Tot i que ja s'han realitzat, i es segueixen realitzant, millores d'accessibilitat en carrers i voreres del municipi, es considera que cal seguir fomentant aquestes accions per tal d'aconseguir un municipi més inclusiu, que garanteixi la diversitat d'usos de l'espai públic.

És necessari implementar estratègies d'adequació entre els espais i les activitats que s'hi duen a terme (activitats quotidianes vinculades al treball reproductiu, activitats socials i de convivència, etc.). En aquest sentit, cal tenir en compte que l'espai públic no sempre està adaptat als usos que, generalment, realitzen més les dones, com ara el treball domèstic (compres) i el treball de cures (desplaçaments amb carrets de criatures o cadires de rodes i caminadors en el cas de les persones amb mobilitat reduïda), o que els espais de socialització i vida comunitària de vegades són escassos i poden presentar mancances importants.

A banda de les futures millores a realitzar, es posa en relleu que cal implementar de manera més acurada les accions d'infraestructura de l'espai públic que ja s'han aprovat, atès que de vegades s'obvien algunes accions que han estat aprovades o es dona prioritat a altres accions sense un criteri clar. Per últim, s'esmenta que alguns dels punts on és fonamental millorar l'accessibilitat i el manteniment són l'estació de tren i el carrer de Caselles.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees de Territori i Via Pública	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de millores d'accessibilitat i diversitats d'usos efectuades.
- Valoració qualitativa anual de la taula de treball.
- Satisfacció de la Comissió Ciutadana d'Igualtat amb les millores efectuades.
- Valoració qualitativa dels resultats aconseguits, per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

A continuació es presenten les accions a desenvolupar a mig i llarg termini:

Acció 7.1.4. Organització regular de tallers d'autodefensa feminista

Objectiu: augmentar els recursos d'autodefensa de les dones del municipi.

Ja s'han realitzat, amb anterioritat i de manera puntual, tallers d'autodefensa feminista organitzats per l'Ajuntament. Es considera, però, que cal donar continuïtat a aquests tallers i que es facin de manera regular.

A més a més, en l'organització d'aquests tallers cal tenir en compte:

- Que siguin gratuïts.
- Que es realitzin en horaris adaptats al treball de cures.
- Que no es realitzin sempre al mateix lloc sinó que es facin de manera descentralitzada per afavorir la participació de les dones de tots els barris.
- Que comptin amb un servei de canguratge gratuït (acció 2.2.1).
- Que s'inclouin apunts formatius als tallers sobre el reconeixement de situacions de violències i pautes per actuar amb seguretat.

Agents implicats

Temporalització

Pressupost addicional

Àrees d'Igualtat, Joventut i Policia Local.

Mig termini

Sí

Acció 7.1.5. Realitzar un estudi previ sobre la mobilitat al municipi per impulsar millores en el sistema de transport

Objectiu: millorar els sistemes de transport del municipi per facilitar la mobilitat de totes les persones, atenent les necessitats específiques de les dones.

En general, hi ha certs col·lectius que fan un ús més reduït del transport privat i utilitzen molt més el transport públic: joves, dones, persones en situació econòmica precària, persones amb mobilitat reduïda, etc. En aquest sentit, qualsevol millora en el transport públic afavoreix la igualtat pel que fa a la mobilitat i els usos de l'espai públic.

L'acció consisteix a realitzar un estudi per detectar quines són les necessitats pel que fa a la mobilitat i els sistemes de transport del municipi i engegar noves mesures o sistemes de transport per donar-les resposta, com per exemple un bus llançadora que connecti alguns punts que fins ara no estan ben connectats.

Pel que fa als recorreguts d'aquest possible nou bus, es destaca que cal connectar l'estació de tren amb els extrems del poble, el centre amb els barris perifèrics i diferents punts del municipi amb els polígons municipals i els polígons dels pobles veïns i el municipi. L'estudi previ de mobilitat servirà per determinar quins recorreguts s'han de connectar amb un bus nou i quins es poden cobrir amb l'ampliació del nombre de parades d'altres línies (per exemple, de la línia que connecta la Garriga amb Granollers).

A banda del bus llançadora, l'estudi de mobilitat pot servir per detectar la necessitat d'establir altres sistemes de transport o mesures com les "parades lliures" en els autobusos nocturns. Per realitzar aquest estudi convé recuperar i tenir en compte la informació recollida a través de les marxes

exploratòries amb dones (veure acció 7.1.1).

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Departament de Via Pública i àrea de Territori	Mig termini	Sí

Acció 7.1.6. Augmentar la presència de dones al Nomenclàtor del municipi

Objectiu: incrementar el nombre de carrers, places i equipaments del municipi que tinguin un nom de dona.

L'acció consisteix a promoure, dins del nomenclàtor del municipi i pels nous carrers, places i equipaments, els noms de dones, afavorint així la visibilització i reconeixement del paper de les dones -tant de dones del municipi com d'altres- en l'esfera pública.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees de Via Pública, Patrimoni i Igualtat.	Llarg termini	No

Línia estratègica 8: Violències masclistes

Objectiu Estratègic 8.1: Abordar les violències masclistes, tenint en compte la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Acció 8.1.1. Reforçar el Servei d'Informació i Atenció a Dones i donar-lo a conèixer a la ciutadania i els diferents equips professionals		
Objectiu		
➤ Reforçar i ampliar el SIAD i millorar la seva difusió entre professionals i ciutadania.		
Descripció de l'acció		
En l'actualitat, el servei que s'ofereix des del SIAD és limitat (horaris i personal reduïts, no realització d'assessorament jurídic, etc.) i alguns/es professionals i bona part de la mateixa ciutadania el desconeixen. Amb l'objectiu de millorar i reforçar aquest servei es proposen les següents accions:		
<ul style="list-style-type: none">• Ampliar i reforçar el SIAD, per tal que es pugui atendre i donar resposta a situacions d'emergència i oferir assistència jurídica i psicològica a les noies i dones del municipi de manera contínua.• Donar-lo a conèixer en diferents espais i a agents claus (serveis de salut, centres escolars, ciutadania, professionals de l'Ajuntament, etc.) per tal que sigui un servei del municipi identificat i recognoscible.		
Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrea d'Igualtat	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'accions de difusió realitzades.- Nombre de col·lectius o agents clau als quals es difon el servei (centres educatius, serveis de salut, etc.).- Nombre de dones ateses.- Nombre i tipus d'ampliacions del servei realitzades.- Valoració qualitativa dels resultats aconseguits per part de l'àrea d'Igualtat, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.		

Acció 8.1.2. Elaboració d'un protocol de ciutat per prevenir i actuar davant les violències sexuals en tots els espais d'oci		
Objectiu		
➤ Prevenir i actuar davant les violències sexuals en els espais d'oci a través d'un protocol de ciutat que estableixi les pautes d'actuació i els circuits per al conjunt d'agents implicats.		
Descripció de l'acció		
Des de l'any 2019, existeix un protocol d'actuació en el context de la Festa Major que inclou quatre nivells d'actuació: prevenció, detecció, atenció i recuperació. En el marc de la implementació d'aquest protocol, aquest any s'ha ofert formació a la ciutadania i les entitats que		

porten les barres. No obstant això, es considera que cal ampliar les accions de prevenció i abordatge de les violències sexuals a altres espais d'oci, a través d'un protocol més ampli que s'elabori de manera participativa amb la ciutadania.

Així doncs, aquesta acció consisteix en l'elaboració d'un protocol de ciutat per prevenir i actuar davant les violències sexuals en els diferents entorns i espais d'oci. Per tant, aquest protocol ha d'incloure l'àmbit de l'oci privat (bars, pubs, etc.) així com altres espais i àmbits on es desenvolupen activitats d'oci (àmbit esportiu, àmbit cultural, etc.).

Una vegada es disposi del protocol de ciutat per prevenir i actuar davant les violències sexuals en els espais d'oci és convenient:

- Informar dels mecanismes existents per a la prevenció de les violències sexuals en contextos d'oci (campanyes, protocols, Punts Lila, etc.), al cos tècnic municipal i la ciutadania.
- Dur a terme accions de formació amb els nois i noies perquè puguin ser agents informadors. En aquest sentit, es veu pertinent donar continuïtat a la formació "Joves Agents d'Igualtat", realitzada el 6 de juliol d'enguany amb Cúrcuma i SidaStudi.

Es contempla l'elaboració d'aquest protocol de manera participativa i sol·licitar suport econòmic a la Diputació de Barcelona.

*Tot i que la temporalització d'aquesta acció està marcada a curt termini, es preveu una implementació del protocol força gradual, que comenci pels espais d'oci públics i deixi pels següents anys l'actuació en els espais privats.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrees d'Igualtat, Joventut, Policia Local i Pla de Prevenció de drogues i Promoció de la salut C17.	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de formacions o actes de sensibilització realitzats sobre les violències sexuals als espais d'oci i nombre de persones participants.
- Nombre de col·lectius o entitats feministes, persones individuals i locals d'oci que participen en el procés d'elaboració del protocol.
- Nombre d'ocasions en què s'activa el protocol.
- Valoració qualitativa del funcionament del protocol per part de la Comissió Ciutadana d'Igualtat.
- Valoració qualitativa dels resultats aconseguits per part dels agents implicats, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica.

Objectiu Estratègic 8.2: *Incidir en la prevenció de les violències masclistes, sensibilitzant a la població sobre les formes menys visibles i més acceptades de violència.*

A continuació es presenten les accions ja iniciades, a les que el Pla vol donar continuïtat:

Accions de prevenció d'agressions als espais d'oci nocturn

Descripció de l'acció:

Des de fa 4 anys es desplega una campanya de prevenció de l'assetjament sexual durant la festa Major, i es fa difusió a la ciutadania durant la setmana prèvia a la festivitat.

Agents implicats:	Àrees d'Igualtat, Joventut i Pla de Prevenció de drogues i Promoció de la salut C17
--------------------------	---

Actuacions de prevenció de les violències masclistes al Casal de Joves

Descripció de l'acció:

Dins de la programació del Casal de Joves s'inclouen actuacions de prevenció de les violències masclistes amb el jovent (tallers, xarrades, debats, etc.).

Agents implicats:

Àrea de Joventut

Protocol d'abordatge de les violències masclistes de la Garriga

Descripció de l'acció:

Al desembre de 2017 es va aprovar el Protocol d'abordatge de les violències masclistes de la Garriga, elaborat durant tot aquell any, amb el suport d'una Consultora externa i amb la participació de tots els agents que intervenen. Es va crear una comissió tècnica, integrada per Policia Local, Mossos d'Esquadra, Llevadora, Infermera, Metgessa, Treballadora Social del CAP, Educadora dels serveis socials, Coordinadora del Pla C-17 i Tècnica d'Igualtat, que es reuneix 4 cops l'any, tant per abordar casos com per avançar en la implementació del protocol. El document integra els 4 nivells d'intervenció que estableix la Llei 5/2008, del dret de les dones a l'eradicació de la violència masclista: prevenció, detecció, atenció i recuperació.

Agents implicats:

Comissió tècnica del Protocol

A continuació es presenten les accions d'aquesta línia a desenvolupar durant el primer any (2019-2020):

Donar continuïtat a la realització d'accions de sensibilització sobre Acció 8.2.1. les violències masclistes, incidint especialment en les menys visibles

Objectiu

- Visibilitzar i sensibilitzar a la ciutadania sobre les violències masclistes, fent especial èmfasi en les violències per LGBTIfòbia i les menys reconegudes.

Descripció de l'acció

En els últims anys, l'Ajuntament ja ha iniciat una línia de sensibilització sobre algunes formes de violència masclista poc recognoscibles i visibilitzades.

L'objectiu d'aquesta acció és donar continuïtat i intensificar aquestes accions de sensibilització sobre les formes de violència masclista menys visibles i reconegudes, com ara les violències per LGBTIfòbia, la violència obstetrícia, la publicitat sexista present als mitjans de comunicació locals i els comerços, l'assetjament sexual carrer o els micromasclismes, entre altres.

Per tal de desenvolupar aquesta acció, s'han de realitzar accions específiques sobre diferents tipus de violència, que s'adrecin a diferents agents o col·lectius (per exemple, sobre violència

obstetrícia als serveis de salut; sobre la publicitat sexista als comerços i mitjans de comunicació local; sobre micromasclismes a la ciutadania en general; o sobre violències per LGBTIfòbia als cossos de seguretat i als centres educatius, entre altres).

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Àrea d'Igualtat	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de sensibilització realitzades. - Nombre de participants a les accions de sensibilització realitzades, desagregat per gènere i edat. - Valoració qualitativa de la satisfacció respecte les accions de sensibilització, per part de les persones participants. - Tipus de violència sobre les quals es duen a terme accions de sensibilització. - Valoració qualitativa dels resultats aconseguits per part de l'àrea d'Igualtat, en la sessió de valoració de les accions realitzades amb la Comissió Tècnica. 		

8. Cronograma

A continuació es presenta un quadre resum de les accions calendaritzades segons si estan previstes per desenvolupar a curt, mig o llarg termini.

Línia Estratègica 1. Transversalitat de les polítiques de gènere i diversitat sexual		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
1.1. Incorporar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a totes les àrees i serveis municipals	1.1.1. Recollida de dades desagregades per gènere	▶	▶	▶
	1.1.2. Formació en perspectiva de gènere i de diversitat sexual a tot el personal de l'Administració local	▶		
	1.1.3. Incorporar una política de comunicació no sexista amb la ciutadania	▶	▶	▶
	1.1.4. Pressupostos amb perspectiva de gènere	▶	▶	▶
	1.1.5. Analitzar les dades amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual i detectar les desigualtats de l'acció política		▶	▶
	1.1.6. Elaborar indicadors amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual		▶	▶
	1.1.7. Planificar les activitats i programes de cada àrea amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual			▶
	1.1.8. Incloure la igualtat dins dels objectius de cada àrea			▶
1.2. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent	1.2.1. Difondre el Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual entre el cos tècnic municipal	▶	▶	■
	1.2.2. Desplegar la Llei 11/2014 en l'àmbit municipal	▶	▶	▶

Línia Estratègica 2. Educació i formació		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
2.1. Reduir les discriminacions per raó de gènere i per altres raons (orientació sexual, identitat/expressió de gènere i origen cultural) i la reproducció dels estereotips i rols de gènere en els centres educatius.	2.1.1. Realització d'un estudi específic sobre la situació en relació a la igualtat de gènere i la diversitat sexual en els centres educatius	▶ ■		
	2.1.2. Consolidar un projecte coeducatiu de municipi	▶	▶	▶
	2.1.3. Accions específiques adreçades a les famílies per l'acompanyament a l'adolescència		▶	▶
2.2. Millorar l'oferta de formació ocupacional i professional, tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat.	2.2.1. Servei de "canguratge" en les activitats formatives i de promoció de l'ocupació		▶	▶
	2.2.2. Fomentar l'aprenentatge al llarg de la vida		▶	▶
	2.2.3. Ampliar la formació professional dual			▶
Línia Estratègica 3. Treballs i ocupació		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
3.1. Reduir les desigualtats que afecten les dones i les persones LGBTI al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte	3.1.1. Comissió interàrees pel tractament de casos d'especial complexitat	▶	▶	▶
	3.1.2. Vetllar per unes condicions de treball dignes per al personal dels serveis municipals externalitzats		▶ ■	
	3.1.3. Assessorament i interlocució en el sector professional del treball de la llar i sensibilització sobre la seva precarització			▶
3.2. Contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures implicant la	3.2.1. Accions de sensibilització a les empreses municipals per impulsar mesures que afavoreixin la igualtat de gènere	▶ ■		

ciutadania, l'Administració i el teixit empresarial, afavorint així el reconeixement del treball reproductiu i la corresponsabilitat de tots els agents	3.2.2. Accions de sensibilització sobre el valor del treball domèstic i de cures			▶ ■
Línia Estratègica 4. Vulnerabilitat social		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
4.1. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables.	4.1.1. Dotació d'habitatge social i accés de les dones en situació de vulnerabilitat	▶	▶	▶
	4.1.2. Accions d'interlocució amb les entitats bancaries per impulsar el lloguer social	▶	▶	▶
	4.1.3. Realitzar formacions sobre tramitació d'ajuts socials	▶ ■		
	4.1.4. Crear un ajut econòmic per facilitar la utilització del transport públic		▶ ■	
	4.1.5. Ampliar la tarifació social de les escoles bressols			▶ ■
4.2. Alleugerir la sobrecàrrega que pateixen moltes dones derivada de la responsabilització de la càrrega familiar i laboral	4.2.1. Reforçar l'atenció i l'acompanyament amb els tràmits administratius	▶	▶	▶
	4.2.2. Impulsar la creació d'un grup de suport mutu per a persones cuidadores		▶	▶
	4.2.3. Programa de sensibilització dirigit a homes per afavorir la corresponsabilitat en el treball reproductiu i de cures			▶ ■
Línia Estratègica 5. Cultura, esport i participació		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
5.1. Impulsar una oferta cultural, esportiva i participativa més	5.1.1. Pla formatiu en perspectiva de gènere i de diversitat sexual adreçat a les entitats	▶ ■		
	5.1.2. Incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en les bases que regulen l'atorgament de	▶ ■		

inclusiva i igualitària, que tingui en compte els interessos de les dones en la seva diversitat, visualitzi la diversitat sexual i de gènere i vetlli per l'erradicació de la LGBTIfòbia	subvencions a les entitats			
	5.1.3. Creació d'un espai de treball per impulsar l'esport femení i la erradicació de desigualtats de gènere i la LGBTIfòbia en l'àmbit esportiu		▶	▶ ■
	5.1.4. Incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual a la Biblioteca municipal Núria Albó		▶ ■	
	5.1.5. Incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexual en tota l'oferta cultura del municipi		▶	▶
	5.1.6. Realització d'actes en les principals dates commemoratives dels drets de les persones LGBTI		▶	▶
5.2. Enfortir els espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones i persones LGBTI.	5.2.1. Creació d'una Comissió Ciutadana d'Igualtat	▶ ■		
	5.2.2. Oferir suport per la creació i consolidació d'entitats feministes		▶	▶ ■
	5.2.3. Realització de sortides amb interès cultural per afavorir espais de trobada informal de dones			▶
	5.2.4. Impulsar la celebració del dia del voluntariat i la fira d'entitats			▶
Línia Estratègica 6. Salut i qualitat de vida		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
6.1. Fomentar estratègies per a la promoció de la salut, que donin cabuda a tots els aspectes (físics, mentals i emocionals), reforçant la prevenció i la prescripció social des d'una perspectiva de salut integral	6.1.1. Donar continuïtat i reforçar les actuacions per la promoció del benestar emocional i la salut mental de les dones del municipi	▶	▶	▶
	6.1.2. Realització de tallers específics sobre sexualitat i afectivitat amb l'alumnat de primària, secundària i cicles formatius	▶	▶	▶
	6.1.3. Accions d'autogestió de la salut per a dones			▶

6.2. Donar resposta a les necessitats particulars de les dones i les persones LGBTI en l'àmbit de la salut, tenint en compte la diversitat d'edat i d'origen	6.2.1. Realitzar una formació amb els i les professionals del CAP	▶ ■		
	6.2.1. Promoure actuacions per donar resposta a les necessitats de salut sexual de les dones grans del municipi		▶	▶
Línia Estratègica 7. Urbanisme, seguretat i mobilitat		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
7.1. Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic en igualtat de condicions per a totes les persones, tenint en compte les diferents percepcions de la seguretat, les diferents activitats que desenvolupen i les diferents capacitats cognitives i físiques.	7.1.1. Realització de marxes exploratòries amb dones per a la detecció de necessitats en l'espai urbà	▶ ■		
	7.1.2. Millorar la il·luminació del municipi	▶	▶	▶
	7.1.3. Millorar la infraestructura de l'espai públic per garantir la diversitat d'usos i l'accessibilitat	▶	▶	▶
	7.1.4. Organització regular de tallers d'autodefensa feminista		▶	▶ ■
	7.1.5. Realitzar un estudi previ sobre la mobilitat al municipi per impulsar millores en el sistema de transport		▶	▶ ■
	7.1.6. Augmentar la presència de dones al Nomenclàtor del municipi			▶ ■
Línia Estratègica 8. Violències masclistes		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
8.1. Abordar les violències masclistes, tenint en compte la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.	8.1. 1. Reforçar el Servei d'Informació i Atenció a Dones i donar-lo a conèixer a la ciutadania i els diferents equips professionals	▶ ■		
	8.1. 2. Elaboració d'un protocol de ciutat per prevenir i actuar davant les violències sexuals en tots els espais d'oci	▶	▶	▶
8.2. Incidir en la prevenció de les	8.2.1. Donar continuïtat a la realització d'accions de sensibilització sobre les violències masclistes,	▶	▶	▶

violències masclistes, sensibilitzant a la població sobre les formes menys visibles i més acceptades de violència.	incidint especialment en les menys visibles			
Total Accions		26	16	10

▶	Inicio de l'acció
■	Final de l'acció

ANNEXES

Annex I: Recursos d'interès per a la implementació del pla

A continuació es recull un llistat de recursos on-line seguint les línies estratègiques d'intervenció del pla, a fi de facilitar l'elaboració de propostes i l'execució de les accions.

0. Transversalitat de les polítiques de gènere

- **[Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local:](http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_bienestar.pdf)**
http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_bienestar.pdf

Guia de l'Ajuntament de Dènia per aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en l'àmbit local.

- **[Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina:](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf)**
dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf

Eina publicada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya que inclou una proposta de revisió dels indicadors estadístics amb perspectiva de gènere.

- **[Guia per a la creació d'indicadors de gènere:](http://ceo.gencat.cat/web/.content/30_estudis/03_publicacions/Apunts/2010_01_09_Apunts_Indicadorsdegenere.pdf)**
http://ceo.gencat.cat/web/.content/30_estudis/03_publicacions/Apunts/2010_01_09_Apunts_Indicadorsdegenere.pdf

Guia elaborada per el Centre d'Estudis d'Opinió (CEO).

- **[Pressupostos de Gènere. Eines,3:](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines03.pdf)**
http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines03.pdf

Eina de l'Institut Català de les Dones per impulsar pressupostos de gènere, publicada l'any 2006.

- **[Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:](http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219)**
<http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

- **[Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona:](https://www.uab.cat/Document/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2.pdf)**
https://www.uab.cat/Document/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2.pdf

- **[Guia de comunicació inclusiva:](https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf)**
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf>

Guia de l'Ajuntament de Barcelona per afavorir l'ús d'una comunicació inclusiva

- **[Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación](http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/i/14208/359/guia-de-buenas-practicas-para-el-tratamiento-de-la-diversidad-sexual-y-de-genero-en-los-medios-de-comunicacion)**

<http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/i/14208/359/guia-de-buenas-practicas-para-el-tratamiento-de-la-diversidad-sexual-y-de-genero-en-los-medios-de-comunicacion>

Guia elaborada l'any 2017 per la Federación de Servicios a la Ciudadanía junt a CCOO.

- **[Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI:](https://www1.diba.cat/l1breria/pdf/58592.pdf)**

<https://www1.diba.cat/l1breria/pdf/58592.pdf>

Guia de la Diputació de Barcelona per elaborar plans locals LGBTI.

- **[Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals:](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf)**

http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf

Guia del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya sobre l'ús d'indicadors en les polítiques públiques sobre diversitat sexual i de gènere als ens locals.

- **[Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya:](https://www.diba.cat/documents/232140/99153884/Protocol+deure+d'intervencio+LGTBI.pdf/09ec0ec1-956e-489a-9f7a-a27d96e9cbb3)**

<https://www.diba.cat/documents/232140/99153884/Protocol+deure+d'intervencio+LGTBI.pdf/09ec0ec1-956e-489a-9f7a-a27d96e9cbb3>

Protocol de la generalitat de Catalunya que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya D'acord amb la Llei 11/2014.

- **[Diversitat sexual i de gènere:](https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca)**

<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca>

Portal web de la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona per recollir recursos i accions sobre diversitat sexual i de gènere.

1. Educació i Formació

- **[Materiales para la coeducación:](http://www.cdp.udl.cat/coeducacio)**

<http://www.cdp.udl.cat/coeducacio>

Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i la violència contra les dones.

- **[Coeducació:](http://www.coeducaccio.com/)**

<http://www.coeducaccio.com/>

Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.

- **[Filalagulla:](#)**
<http://www.filalagulla.org/recursos>

Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.

- **[Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre:](#)**
dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines10.pdf

Guia editada per la Generalitat de Catalunya i el Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.

- **[Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista:](#)**
jovecat.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/conviure/genere/recursos_per_a_professionals/protocol_joventut_abordatge_violencia_masclista_jovecat.pdf

Guia pràctica per a professionals de Joventut per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos de interès" del Protocol conté un recull extens de materials i recursos pedagògics i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.

- **[Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico:](#)**
<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1551.pdf>

Guia de l'Institut de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades per impulsar una educació lliure d'assetjament homofòbic i transfòbic.

- **[Guia para trabajar la diversidad afectivo-sexual y de género:](#)**
<https://steilas.eus/files/2015/05/GUIA-diversidad-sexual-y-genero.-STEILAS-2015.pdf>

Guia del sindicat Steilas per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'entorn educatiu. amb recursos.

2. Treballs i ocupació

- **[Eines per a la igualtat:](http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_recursos/emo_eines_metodologiques/emo_eines_igualtat/)**
empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_recursos/emo_eines_metodologiques/emo_eines_igualtat/

Web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnosi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

- **[Recull de termes. Dones i treball:](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.pdf)**
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

- **[Totes i tots per una bona feina:](http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.pdf)**
empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

- **[El teu assessorament és important:](http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf)**
empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

- **[Red empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+ \(REDI\):](http://www.redi-lgbti.org/diversidad-lgbti)**
<http://www.redi-lgbti.org/diversidad-lgbti>

Portal web de la "Red Empresarial por la Diversidad y la inclusión LGBTI+", una associació inter-empresarial de professionals i fòrum de referència en matèria de diversitat i inclusió de les persones LGBTI+ al món laboral.

3. Vulnerabilitat social

- **[Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa:](http://www.terrassa.cat/ca/usostemps)**
<http://www.terrassa.cat/ca/usostemps>

Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.

- **[Pla estratègic Usos del Temps i Vida Quotidiana \(2008-2018\)](http://www.gencat.cat/acordsdegovern/20080701/20080701_concilia_laboral.pdf)**
http://www.gencat.cat/acordsdegovern/20080701/20080701_concilia_laboral.pdf

Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els Usos i la Gestió dels temps a la vida quotidiana.

4. Cultura, lleure i esports

- **[Guia para la incorporaci3n de la perspectiva de genero a la gesti3n deportiva local](http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/guia-incorporacion-perspectiva-genero.pdf)**
<http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/guia-incorporacion-perspectiva-genero.pdf>

Guia de la Federaci3n Espa1ola de Municipios y Provincias per a la incorporaci3n de la perspectiva de gènere a la gesti3n esportiva en l'àmbit local.

- **[Polítiques de dones a l'àmbit de la cultura](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines14.pdf)**
dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines14.pdf

Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicaci3n i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere en les polítiques culturals

5. Salut i qualitat de vida

- **[La salut des de la sensibilitat de gènere:](https://www.udq.edu/Portals/9/totsIquals/1.pdf)**
<https://www.udq.edu/Portals/9/totsIquals/1.pdf>

Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins l'àmbit de la salut.

- **[Protocol Marc i documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya:](http://salutweb.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/linies_dactuacio/model_assistencial/or_denacio_atencio_sanitaria_cartera_serveis/abordatge_de_la_violencia_masclista/)**
salutweb.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/linies_dactuacio/model_assistencial/or_denacio_atencio_sanitaria_cartera_serveis/abordatge_de_la_violencia_masclista/

Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

[Informe de modelo de acompañamiento y asistencia a personas trans en la ciudad de Barcelona:](https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_lgtbi_informe_trans_cast.pdf)

https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_lgtbi_informe_trans_cast.pdf

Guia de la Direcci3n de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona sobre l'acompanyament i assistència en salut a les persones trans.

6. Urbanisme, mobilitat i seguretat

- **[Col·lectiu Punt 6:](#)**

punt6.org

Portal web del col·lectiu d'urbanistes amb perspectiva de gènere. Inclou guies i materials per a la planificació urbana amb perspectiva de gènere.

- **[Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà:](#)**

http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=6ffe3217-ced3-43fc-a951-51bd99b961db&groupId=7294824

Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

- **[Guía para la Gestión Policial de la Diversidad](#)**

www.gitanos.org/upload/72/39/1.4.1-FSG-gui_Guia_para_la_Gestion_Policia_de_la_Diversidad.pdf

Guia elaborada per la Fundació Secretariado Gitano.

7. Violències masclistes

[Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista](#)

http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc

Portal web de l'Institut Català de les Dones que recull el Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols específics segons àmbits i formes de violència masclista.

Annex II: Glossari de termes

Apoderament: Augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. També és la presa de consciència del poder individual i col·lectiu de les dones (“Glossari”. Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona. Disponible al web: <https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/ca/glossari>).

Bifòbia: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a bisexuals (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Bisexual: persona que se sent atreta físicament i emocionalment per persones independentment del seu sexe o gènere bisexuals (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Bretxa salarial: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Cisgènere: persona la identitat de gènere de la qual està alineada amb el gènere assignat en néixer (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Cisnormatiu: Expectativa, creença o estereotip que totes les persones són cisgènere, o que aquesta condició és l'única normal o acceptable. És a dir, que aquelles persones que van néixer homes, a les quals es va assignar el gènere masculí al néixer, sempre s'identificaran i assumiran com a homes, i aquelles que van néixer dones, a les quals es va assignar el gènere femení al néixer, ho faran com a dones (“Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual” (2018) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible al web: <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>).

Coeducació: Mètode educatiu basat en educar en la igualtat des de la diferència, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius (Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona).

Corresponsabilitat en el treball de cures: Terme que va més enllà de la conciliació i que trenca l'estereotip pel qual les tasques domèstiques i de cura són tasques “de dones”. Ser corresponsable implica compartir la responsabilitat d'atenció i cura familiar i tenir els mateixos drets i deures independentment del gènere (Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona).

Discriminacions: aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Divisió sexual del treball: Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Doble jornada: Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Equitat de gènere: Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Expressió de gènere: és "l'expressió d'un mateix com a dona o com a home (o bé d'ambdós sexes o cap d'aquests) en la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc." (Takács, 2006). L'expressió de gènere està notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona. (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018. Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/GuiaDiversitatSexualIGenereUniversitats/Guia-diversitat-sexual-i-genere-universitats_DEFINITIVA.pdf)

Feminització de la pobresa: Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la falta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Gai: persona de sexe i/o gènere masculí que se sent atreta físicament i emocionalment per persones de sexe i/o gènere masculí (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat a partir de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és un concepte estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques

LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Heteronormativitat: es defineix com 'el reforç que s'observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dona per fet'. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida. Diputació de Barcelona, 2017. Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/llicreteria/pdf/58592.pdf>).

Heterosexisme: presumpció que tothom és heterosexual i cisgènere, i que només les atraccions i relacions amb el sexe oposat són acceptables i, per tant, superiors (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Heterosexualitat: atracció emocional, romàntica sexual envers les persones del sexe oposat (Diputació de Barcelona, 2017. Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/llicreteria/pdf/58592.pdf>).

Homofòbia: varietat d'actituds, sentiments i accions negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes o homosexuals (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Homosexualitat: atracció emocional, romàntica sexual envers les persones del mateix sexe (Diputació de Barcelona, 2017. Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/llicreteria/pdf/58592.pdf>).

Identitat de gènere: "fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals" (FRA, 2009, citat a la Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI, 2017. Diputació de Barcelona. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/llicreteria/pdf/58592.pdf>).

Intersexual: persona nascuda amb característiques sexuals que no s'ajusten a les definicions típiques de cossos masculins o femenins (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web:

http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Lesbiana: persona de sexe i/o gènere femení que se sent atreta físicament i emocionalment per persones de sexe i/o gènere femení (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Lesbifòbia: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra dones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes (Diputació de Barcelona, 2017. Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/58592.pdf>).

LGBTifòbia: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (Diputació de Barcelona, 2017. Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/58592.pdf>).

Masclisme: Idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat de l'home, com a mascle, sobre la dona. Alguns exemples serien el menyspreu més o menys evident o socialment acceptat cap a la dona, la valoració de les dones a través del seu aspecte físic o per la relació que tenen amb algun home o per l'ús del llenguatge, etc. (Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona).

Orientació sexual: fa referència a "la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com a les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen" (FRA, 2009, citat a la Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI, 2017. Diputació de Barcelona. Disponible al web: <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/58592.pdf>).

Patriarcat: sistema social en el qual els homes de gènere cis tenen l'autoritat principal en la vida política, social i pública, tenen el control de la propietat i gaudeixen del privilegi social (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Segregació horitzontal: Concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere, que la lliure opció personal ("Glossari sobre relacions de gènere i polítiques d'igualtat", Universitat de València. Disponible al web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/igualtat-uv/recursos/glossari/d-1285875545803.html>).

Segregació vertical: Exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió de les mateixes a les activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarrepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seua sobrerrepresentació en

càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc. (Universitat de València).

Sexisme: Sistema que defineix les persones segons el seu sexe, les jerarquitzava i manté unes normes de comportament que corresponen aquestes dues úniques possibilitats identitàries. Aquesta estructura subordina les dones i exclou persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere (Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona).

Sistema patriarcal / Patriarcat: Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Treball productiu Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Treball reproductiu Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2008).

Trans*: persona que té una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer. També persona que desitja expressar la seva identitat de gènere d'una manera diferent del gènere assignat en néixer (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Transfòbia: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a trans* (Generalitat de Catalunya, 2018. Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals. Disponible al web: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf).

Violència masclista: Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona).

