

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI+

Mancomunitat de la Plana

(2022-2026)



Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat

Autoria:

Eva Capdevila Ribas
Janina Nuño Romero
Ester Puig Belmonte
Miriam Torrens Arnal
Bet Pol Montmany
Anna Vizcaino Espona
Equip CEIG (UVic-UCC)

Amb la col·laboració de:

Mancomunitat la Plana

© Diputació de Barcelona

Setembre, 2022

Índex

1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL.....	4
2. INTRODUCCIÓ	4
3. MARC NORMATIU	6
3.1. ÀMBIT INTERNACIONAL	6
3.2. ÀMBIT COMUNITARI	7
3.3. ÀMBIT ESTATAL I AUTONÒMIC	7
4. MARC CONCEPTUAL	9
4.1. DIMENSIONS DEL GÈNERE	9
4.2. GLOSSARI	12
5. METODOLOGIA DEL PROCÉS.....	14
5.1. ANÀLISI DOCUMENTAL	14
5.2. ESPAIS DE DISCUSSIÓ I PARTICIPACIÓ	15
5.3. VALIDACIÓ I CONSTRUCCIÓ TÈCNICA	16
6. PRINCIPALS RESULTATS DE L'ANÀLISI DOCUMENTAL	16
7. PLA D'ACCIONS.....	19
A. <i>Compromís amb la igualtat de gènere i LGBTI+</i>	<i>20</i>
B. <i>Espai públic, violències masclistes i LGTBI-fòbia</i>	<i>26</i>
C. <i>Àmbit laboral, cures i salut.....</i>	<i>33</i>
D. <i>Coeducació, sensibilització i transmissió de valors igualitaris.....</i>	<i>39</i>
E. <i>Cultura, reconeixement i participació</i>	<i>46</i>
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	52
8.1. PLANIFICACIÓ, SEGUIMENT DEL PLA I DE LES ACCIONS	52
8.2. AVALUACIÓ FINAL DE RESULTATS.	53
9. ANNEX.....	54

1. Presentació institucional

Al territori de La Mancomunitat La Plana volem viure-hi en plena llibertat i igualtat de gènere, lliures de sexisme, violències masclistes i LGTBI-fòbia, i on tothom pugui ser qui vulgui ser.

La realitat, però, ens mostra que encara hi ha relacions personals i socials desiguals que situen les dones en una posició de desavantatge respecte els homes en molts àmbits de la vida així com existeixen múltiples discriminacions per raó d'orientació sexual, etc.

És per això que com a administració pública amb una trajectòria des del 1982, hem de fer el possible, amb els mitjans disponibles en cada moment, per assolir la plena igualtat de gènere i d'oportunitats. Hem de continuar disposant d'eines que ens ho facilitin i aquest Pla d'igualtat de gènere i LGTBI n'és la principal tant per la Mancomunitat la Plana com pels municipis que en formen part.

La incorporació de la perspectiva de gènere a tot allò que fem des de les administracions ha de servir d'exemple a tota la ciutadania i l'àmbit associatiu i és criteri principal per aconseguir allò que anhelem. Les polítiques públiques han de tenir incorporades la mirada de gènere així com la perspectiva interseccional per no excloure a cap persona ni col·lectiu. Les aliances amb la ciutadania i el teixit associatiu són claus per promoure els canvis d'actituds i els valors socials que son necessaris a favor de la igualtat real i efectiva de gènere.

El Pla és doncs un compromís per seguir treballant per aconseguir-ho i fer de la nostra societat un lloc més agradable per viure.

2. Introducció

La Mancomunitat La Plana fa anys que aposta per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones, garantir la no discriminació i el respecte a la diversitat sexual i de gènere i per lluitar contra les violències masclistes. Aquest camí es vehicula sobretot a través del Programa d'Igualtat de la pròpia Mancomunitat, però també a través dels Serveis Socials i d'altres programes i serveis tant mancomunats com municipals.

El *Pla d'igualtat de gènere i LGTBI+ de la Mancomunitat La Plana*, d'ara endavant MLP, és un document que dona continuïtat a tota la trajectòria que la MLP ha fet en polítiques d'igualtat i LGTBI+ des de molt abans del 2008. El primer pla elaborat fou el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la Mancomunitat La Plana* al 2009, i prorrogat fins el 2016. Amb el temps, la dimensió LGTBI es va anar incorporant a les accions del programa d'igualtat i en va sorgir el *Pla marc d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere d'Osona 2016-2020* el qual ara es troba en període de pròrroga. Al 2007 es va voler incorporar la mirada d'interseccionalitat en el programa d'Igualtat, amb l'acompanyament de la Diputació de Barcelona.

La realitat ens mostra que la societat està canviant i que hi ha una voluntat clara per part de les Administracions en la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques. La Mancomunitat ha de donar veu i aportar solucions a aquesta nova mirada, donant suport als municipis que la conformen, així com les entitats i la ciutadania.

És per tot això que el programa d'Igualtat acabat sent una peça imprescindible, i es reflecteix en l'aposta per part de la Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya, i sobretot els

propis municipis aportant recursos econòmics que permeten desenvolupar aquestes noves polítiques públiques.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix el pla d'igualtat com "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats". I és aquest mateix l'objecte d'aquest document, incorporant també la perspectiva LGTBI+ de manera transversal a les diferents accions i actuacions del Pla. I és que encara que no es tingui consciència les discriminacions per raó de gènere continuen existint i estant presents en la majoria d'organitzacions i activitats que es porten a terme de manera quotidiana.

El Pla d'Igualtat de gènere i LGTBI+ de la Mancomunitat de la Plana (2022-2026), ha estat impulsat per l'equip d'igualtat de la MLP, ha comptat amb el finançament i suport tècnic de la Diputació de Barcelona i amb l'acompanyament en el procés de l'equip del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere de la UVic-UCC. El Pla suposa una aposta per transversalitzar la perspectiva de gènere i LGTBI+ a les polítiques, accions i diferents estructures administratives amb l'objectiu d'aconseguir una major equitat i justícia.

Aquest document compta amb un apartat que resumeix el marc legal i normatiu de referència, tant d'àmbit internacional, comunitari, estatal i autonòmic. Seguidament es presenta el marc conceptual amb la definició de les diferents dimensions del gènere i un glossari que recull els principals conceptes presents en la redacció del Pla. A continuació, s'explica la metodologia i procés d'elaboració del Pla, seguit de un breu resum dels principals resultats de l'anàlisi documental que va permetre posar les bases per la detecció de necessitats. En el Pla d'Accions es presenten els diferents eixos estratègics, objectius específics, accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució de totes les accions proposades pel període d'implementació del Pla. Per últim es presenta com es farà el seguiment i els diferents mecanismes i espais d'avaluació.

3. Marc normatiu

Actualment comptem amb un marc legal que a diferents nivells promulga la igualtat entre homes i dones, així com la protecció dels drets humans i la no discriminació per raó de l'orientació sexual i la identitat de gènere. Destaquem a continuació els principals instruments i eines de protecció de l'àmbit internacional, comunitari, estatal i autonòmic.

3.1. Àmbit internacional

En el desenvolupament de les polítiques de gènere ha jugat un paper fonamental les Nacions Unides. L'aprovació l'any 1948 per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, suposa una major consciència de la situació de la dona a nivell internacional i van generar el compromís de portar a terme **conferències mundials** periòdiques (celebrades a Ciutat de Mèxic 1975, Copenhaguen 1980, Nairobi 1985 i Beijing 1995). Aquestes conferències tenen com a objectiu elaborar estratègies i plans d'acció, situant com central la igualtat de gènere a la política internacional.

Aquests avanços es concreten en l'any 1979, amb l'aprovació per l'Assemblea General de les Nacions Unides de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), que va ser ratificada per Espanya el 1983. La CEDAW recull drets en matèria d'àmbit social i s'estableixen mesures concretes a adoptar pels governs. Però serà la Conferència Mundial sobre la Dona (celebrada a Beijing l'any 1995) on s'estableixen els objectius estratègics i les accions clau per l'assoliment de la igualtat de gènere i el progrés de les dones en 12 àmbits específics (entre ells educació, pobresa, violències, salut...) sent considerat com un dels documents de referència de política internacional en matèria d'igualtat de gènere.

A nivell de reconeixement i protecció de drets en l'àmbit laboral, ja al 1961, la **Carta Social Europea** reconeix el dret a una remuneració igual per homes i dones. De la mateixa manera, l'Organització Internacional del Treball (OIT), en la seva **Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores** (1975), exclou explícitament totes les formes de discriminació per raó de sexe. En 1996 la nova Carta Social Europea (que substitueix l'anterior) prohibeix la discriminació per raó de sexe (directa i/o indirecta) i reconeix una protecció especial en situacions de maternitat i embaràs.

En relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere, els **Principis de Yogyakarta (2006)** defineixen els estàndards a partir dels quals les Nacions Unides i estats membres apliquin el dret internacional i avancin en el reconeixement i protecció en matèria de drets humans de les persones LGTBI+. Amb la **Resolució 17/19 del Consell de Drets Humans (2011)** de les Nacions Unides reconeix el dret a la igualtat de tracte davant la llei i el dret a la protecció contra la discriminació per diversos motius, entre els quals es troba l'orientació sexual i la identitat de gènere. En aquesta Conferència, es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

3.2. Àmbit comunitari

La igualtat de gènere té un paper molt important com a element estructural de la política social comunitària. En el **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea** (també conegut com el Tractat d'Amsterdam) de 1997, la igualtat de gènere es defineix com un objectiu prioritari de la Unió Europea, incorporant la transversalitat de gènere a totes les polítiques públiques i articulant mesures antidiscriminació i d'acció positiva a favor de la igualtat entre homes i dones. Aquest principi s'han anat desenvolupant posteriorment a través d'instruments com són, entre d'altres, el IV Programa d'Acció Comunitari (1996-2000), l'aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000), el Tractat de Lisboa (2007) i de diferents Directives comunitàries.

La **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** (2000) consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat (capítol III, article 23). Així mateix, reafirma la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió (l'article 21.1).

El **Tractat de Niça** (2001) reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Diferents directives comunitàries en aquest àmbit, defineixen i delimiten conceptes com el de discriminació directa, discriminació indirecta, assetjament i l'assetjament sexual instant a establir mesures preventives, endurir les sancions i creant, en els Estats membres, organismes especialitzats en igualtat de tracte entre homes i dones. Entre d'altres podem destacar les següents:

- Mesures per promoure la salut i seguretat en el treball de dones embarassades treballadores, així com en el moment de donar a llum o durant el període de lactància (Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992).
- Igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en el lloc treball i l'àmbit de l'ocupació (Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006), així com la igualtat de tracte i no discriminació en relació a l'orientació sexual (Directiva 2000/78/CE, de 2 de desembre de 2000).

En l'àmbit comunitari, destaquen també les **resolucions del Parlament Europeu** del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.

3.3. Àmbit estatal i autonòmic

La **Constitució espanyola de 1978**, proclama la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social (Article 14). Compromet, així mateix, als poders públics a que garanteixin les condicions per a que la igualtat i llibertat de tots els individus siguin reals i efectives (Article 9.2).

L'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març) regula la igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit laboral a l'Estat espanyol reconeixent, entre d'altres, els següents drets:

- A la no discriminació per al treball, directa o indirectament, per diferents raons (origen racial o ètnic, condició social, religió...) incloent el sexe, l'estat civil o l'orientació sexual (Article 4.2c).
- A la intimitat, així com la protecció davant de l'assetjament per diferents raons (origen racial o ètnic, religió, discapacitat, conviccions) incloent l'orientació sexual i davant l'assetjament sexual o per raó de sexe (Article 4.2e).
- A que la negociació col·lectiva, sense perjudici de l'establert anteriorment, pugui establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions (Article 17.4).

Amb l'objectiu de garantir el dret a la igualtat entre dones i homes, **la Llei Orgànica 3/2007**, suposa una transposició de les directives comunitàries establint el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per fer-ho efectiu. Aquesta llei dona una gran importància a les accions preventives de conductes discriminatòries i es reconeix la necessitat de l'adopció d'accions positives per part dels poders públics per anar més enllà del reconeixement de la igualtat formal.

En matèria de violència contra les dones, **la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, reconeix legalment la violència de gènere com a problema social i insta als poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones. Aquest marc normatiu actua només sobre la violència exercida contra les dones quan l'agressor és un home i és o ha estat la seva parella.

A Catalunya, la Llei Orgànica 6/2006, de Reforma de l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, reconeix a la Generalitat de Catalunya competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153). Així mateix, estableix que "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'erradicació 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" (Art. 40.8). La Llei 17/2015, del 21 de juliol, **d'igualtat efectiva de dones i homes**, és una norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març que incorpora modificacions legislatives substancials i estableix mecanismes, recursos i mesures transversals per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i assolir la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits i etapes de la vida.

En relació a les violències, la Llei catalana 5/2008 del **dret de les dones a erradicar la violència masclista**, incorpora canvis rellevants en termes conceptuals, expandint l'àmbit d'actuació i les formes de violència que es prenen en consideració més enllà de l'àmbit de la parella (àmbits familiar, laboral, social o comunitari). Tot i que és una legislació que es centra exclusivament en la violència masclista, amb l'aprovació de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de **modificació de la Llei 5/2008**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista s'amplia el seu àmbit d'actuació al: incorporar a les nenes, adolescents i persones transgènere; afegir i definir conceptes com el d'interseccionalitat, diligència deguda i consentiment sexual i; reconeixent noves formes de violència masclista (la violència obstètrica, violència digital, violència de segon ordre i la violència vicària).

Altres formes de violència de gènere, com les derivades de la identitat de gènere o l'orientació sexual, queden recollides a la Llei 11/2014 **per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. Aquesta llei, que té com a objectiu assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat, regula àmbits com l'educació, la cultura, el lleure i l'esport, el mercat laboral, els mitjans de comunicació, la salut, la privació de llibertat, la

formació i sensibilització de professionals, l'atenció des de serveis socials o el reconeixement de la diversitat familiar.

En l'àmbit del dret a **la igualtat de tracte i no discriminació**, la Llei 19/2020, de 30 de desembre, és el marc general que a Catalunya regula i garanteix el dret de totes les persones (i en qualsevol àmbit) a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, de maltractaments i de tota mena de discriminació. Com a instrument normatiu combina les mesures preventives, sancionadores i reparadores per fer efectius els drets en matèria d'igualtat i no-discriminació.

En el moment en el qual s'elabora aquest Pla està en procés de tramitació (aprovada pel Govern però pendent de passar pel Congrés dels Diputats) la **Llei, “per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de drets de les persones LGBTI”** que en el text de l'avant projecte incorpora canvis rellevants en relació al reconeixement del dret a l'autodeterminació de gènere i als drets i deures de les famílies i persones professionals dels serveis d'atenció.

4. Marc conceptual

En aquest glossari es presenta una breu definició dels conceptes que apareixen o es referencien al Pla, així com un quadre que sintetitza les dimensions del gènere (sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i posició de gènere), les normativitats que les configuren i les formes d'opressió que impliquen. Els diferents conceptes han estat extrets i adaptats a partir de la Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments¹ (Martínez Costa et. al; 2007), de la Guia per al disseny i la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (EAPC, 2010)², de la Guia Pedagògica, Dibuint el Gènere (Ass. Candela, Coll-Planas i Vidal, 2016)³ i de la Guia Mirades Polièdriques (Coll-Planas, Rodó-Zárate i García-Romeral, 2021)⁴:

4.1. Dimensions del gènere

Presentem a continuació, sintetitzat en forma de taula, el que a nivell conceptual és el punt de partida de l'aproximació del Pla, la distinció de les diferents dimensions del gènere, així com les formes d'opressió específiques que comporten en relació amb les qüestions de sexe, identitat i orientació sexual.

¹ Martínez Costa et. al (2007). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Col·lecció Eines, 6. Institut Català de les Dones.

² EAPC (2010) Guia per al disseny i la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Escola d'Administració Pública de Catalunya.

³ Coll-Planas, G. i Vidal, M. (2016) Guia pedagògica. Dibuint el gènere. Universitat de Vic-UCC.

⁴ Coll-Planas, G.; Rodó-Zárate, M.; García-Romeral, G. (2021) Mirades Polièdriques. Guia per a l'aplicació de la interseccionalitat en la prevenció de violències de gènere amb joves. Universitat de Vic-UCC.

Dimensions	Norma	Formes d'opressió
Sexe	Classificació de la corporalitat en les categories de mascle o femella	Negació i patologització de les corporalitats de les persones intersexuals. Accions encaminades a fer encaixar els nostres cossos en els ideals de mascle/femella
Identitat de gènere	Correspondència entre sexe i identitat de gènere	Patologització de persones trans i identitats no binàries Transfòbia
Posició de gènere	Atribució d'una posició de poder i privilegi als homes i a allò masculí en contraposició a les dones i a allò femení	Desigualtats de gènere Discriminacions contra les dones Violència masclista
Expressió de gènere	Associació de formes d'expressió i de rols masculins i femenins a les persones identificades com a homes i dones, respectivament	Estigma associat a dones que no desenvolupen un rol socialment considerat femení o que no tenen una expressió femenina. Exemple: estigma <i>puta</i> Estigma associat a homes que no tenen un rol o una expressió masculins
Orientació sexual	Heterosexualitat (complementarietat masculí/femení)	Discriminació i violència vers les persones no heterosexuales (lesbianes, gais...) i no monosexuales (bisexuals, pansexuals...)

Font: Coll-Planas, G.; Rodó-Zárate, M.; García-Romeral, G. (2021) Mirades Polièdriques. Guia per a l'aplicació de la interseccionalitat en la prevenció de violències de gènere amb joves.

Com es pot veure en la taula, les diferents dimensions es relacionen amb diferents normes socials que impliquen diferents formes d'opressió. Totes les persones estem situades de maneres diferents en relació amb cadascuna de les dimensions i, per tant, vivim formes d'opressió diferents segons aquestes posicions, la relació entre si i els contextos on es materialitzen.

- El **sexe** ens distingeix en femelles o mascles d'acord amb característiques biològiques dels nostres cossos a partir d'elements com els òrgans genitals interns i externs, les característiques sexuals secundàries, els cromosomes o la càrrega hormonal. Parlem d'intersexualitat quan el cos d'una persona no és classificable en una d'aquestes dues categories.

- La **identitat de gènere** és efecte de la construcció social del gènere i es tradueix en una sensació íntima de ser homes o dones. Aquestes categories de gènere ens permeten ser reconegudes socialment i construir una identitat. Un exemple d'aquest procés, el trobem en les pressions socials que rebem des de la infància per tal d'adaptar-nos al gènere socialment atribuït. Els càstigs socials s'activen quan no seguim les expectatives. Les persones trans són aquelles a qui la seva identitat de gènere no correspon amb l'assignada al néixer a partir del seu sexe.
- Amb **expressió de gènere** es fa referència al conjunt de comportaments, rols, vestimenta, aficions i gestualitat d'una persona. En la nostra societat hi ha una divisió entre els comportaments associats a la masculinitat i a la feminitat. La identitat de gènere (el gènere amb el qual una persona se sent identificada) no sempre té per què coincidir amb l'expressió de gènere; una dona pot ser masculina en la seva expressió de gènere i això no té per què implicar que es senti identificada com a home.
- L'**orientació sexual** designa els sentiments d'amor i de desig vers les persones de diferent sexe (heterosexualitat), del mateix sexe (homosexualitat), o d'ambdós sexes (bisexualitat, pansexualitat). La norma legítima i privilegia l'heterosexualitat i les relacions heterosexuales com a "naturals", i com a únic model vàlid de relacions afectivo-sexuals i de parentiu.
- Per últim, la **posició de gènere** és una dimensió transversal a tota la resta i fa referència a l'atribució de poder i privilegi als homes en contraposició a les dones. És a dir, tant el sexe masculí, com la identitat de gènere home i l'expressió de gènere masculina tenen una consideració social amb major poder i privilegi que aquelles formes i dimensions del gènere considerades com a femenines.

Aquesta classificació (com totes) és un intent d'ordenar i operacionalitzar una realitat que és més complexa, ja que els límits i les relacions entre dimensions no és tan nítida. Tot i això, és interessant poder identificar diferents dimensions per comprendre'n la diferent configuració i els efectes en relació amb la desigualtat social.

A continuació trobareu en un petit glossari altres termes que es fan servir al llarg del Pla i que configuren també el marc de referència a nivell conceptual.

4.2. Glossari

Accions positives: mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Assetjament sexual: seguit de comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'indole sexual, i que són considerats ofensius i no desitjades per la víctima. Forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

Coeducació: educació que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, així com la integració de la perspectiva de gènere en els continguts d'aprenentatge.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Desigualtats de gènere: Situació en la qual dones i homes tenen diferents oportunitats per accedir a béns i recursos, com poden ser la salut, l'educació, l'habitatge, el treball, la presa de decisions o la visibilitat pública.

Discriminació: Tracte diferent i menyspreador a una persona o grup social en funció d'alguna de les seves característiques (com poden ser l'ètnia, el gènere, l'orientació sexual, la religió, l'edat o la classe social).

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Estereotips de gènere: Idees preconcebudes, prejudicis que classifiquen entre femenines o masculines les diferents característiques personals, limitant així les possibilitats tant de dones com d'homes.

Gènere: Són les formes de fer, pensar i sentir que culturalment s'espera i s'ensenya a cada persona segons el seu sexe (femella o mascle). El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Identitat de gènere: És el gènere amb el qual una persona s'identifica. La norma estableix que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. Tot i això, les persones trans mostren que el gènere atribuït al néixer en funció del sexe no té perquè correspondre's amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només al binomi dona/home, ja que hi ha persones que no se senten ni una cosa ni l'altra.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Interseccionalitat: Perspectiva que parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió (classe social, gènere, sexualitat, edat, religió...) s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder. Aquesta perspectiva mostra que les persones es troben en diferents posicions d'opressores i oprimides simultàniament, en funció dels contextos.

LGTBI+: Acrònim que fa referència als grups socials que no segueixen la norma sexual i de gènere (lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals). El símbol + fa referència a altres categories que tinguin vinculació amb el col·lectiu i que en aquest acrònim no apareixen

LGTBIfòbia: Actitud hostil respecte les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.

Norma heterosexual: Ordre de pensament que legitima i privilegia l'heterosexualitat i les relacions heterosexuals com a "naturals", i com a únic model vàlid de relacions afectivo-sexuals i de parentiu.

Orientació afectivo-sexual: Sentiments d'amor i de desig vers les persones de diferent sexe (heterosexualitat), del mateix sexe (homosexualitat), o d'ambdós sexes (bisexualitat, pansexualitat)

Pla local d'igualtat: conjunt de mesures i estratègies encaminades a aconseguir canviar la realitat de desigualtat entre homes i dones en un municipi concret i la participació activa de les dones en tots els àmbits de la societat mitjançant la definició d'uns objectius que es concreten en actuacions a curt i mig termini. Les actuacions impliquen a les diferents entitats i serveis de l'Administració pública i els agents socials.

Socialització de gènere: Procés d'aprenentatge diferencial mitjançant el qual es transmeten les creences, els valors i els comportaments desitjables en funció del gènere. Els diferents agents socialitzadors (família, mitjans de comunicació, amistats, escola...) contribueixen a reproduir els estereotips i rols de gènere.

Rols de gènere: Els rols de gènere expressen el comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe.

Trans: Persona amb una identitat de gènere que no es correspon amb l'assignada en néixer a partir del seu sexe.

Transversalització de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Violències de gènere: concepte que designa el conjunt de violències que es deriven del sistema cisheteropatriarcal i que es dirigeixen a persones per raó de la seva posició de gènere, la seva identitat de gènere, la seva expressió de gènere o la seva orientació sexual. En aquest sentit, la **violència masclista** seria un tipus de violència de gènere, la 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, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

5. Metodologia del procés

L'elaboració del Pla ha comptat a nivell metodològic amb 3 fases: una primera d'anàlisi documental, una segona de procés participatiu a través d'espais de discussió, i una tercera de validació i construcció tècnica.

5.1. Anàlisi documental

L'anàlisi documental va consistir en la revisió i sistematització de la principal documentació generada per la Mancomunitat la Plana en els darrers anys i que estava relacionada amb l'àmbit d'actuació del Pla. En el procés d'elaboració del Pla, l'anàlisi documental i els espais de discussió han permès identificar les principals necessitats substituint a la diagnosi. Els documents analitzats han estat els següents:

- Mapa general de la situació amb perspectiva de gènere (2009)
- Línies de treball a desenvolupar en el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes Mancomunitat la Plana (2009)
- Memòria de Resultats. Mancomunitat La Plana 2017, 2018, 2019 i 2020
- Memòria de Legislatura. Mancomunitat La Plana (2015-2018)
- Pla marc d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere (2016-2020)

- Avaluació del Pla Marc per a la Igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona (2016-2020)
- I Pla interseccional d'igualtat (2017-2021), sobre diversitat sexual, gènere, diversitat cultural i gent gran
- Anàlisi del I Pla interseccional d'igualtat (2017-2021), sobre diversitat sexual, gènere, diversitat cultural i gent gran de la Mancomunitat La Plana (Bet Pol Montmany)
- Treball de Fi de Màster (2019-2020) "Una aproximació interseccional als eixos "raça"/ètnia/ gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere a Tona" (Iris de Melo Bueno)
- Pla d'igualtat de gènere i desenvolupament rural sostenible de la Reserva de la Biosfera del Montseny (2019-2023).

Aquests documents es van analitzar i sistematitzar amb el suport d'una matriu d'Excel, el que va permetre identificar necessitats, buits i propostes en relació als següents àmbits: 1) Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere; 2) Espai públic, violències masclistes i LGTBI-fòbia; 3) Usos del temps i laboral; 4) Coeducació, sensibilització i transmissió de valors igualitaris; 5) Comunicació, mitjans de comunicació i xarxes socials i cultura; 6) Reconeixement i foment del lideratge i la participació; 7) Gent gran, salut i esport. La classificació per àmbits es va establir seguint el que en els propis documents analitzats havia estat considerat com els principals eixos d'actuació i va ser la primera versió a partir de la qual s'ha treballat en altres espais de discussió i participació del projecte per acabar definint el Pla d'Accions definitiu.

5.2. Espais de discussió i participació

Els resultats de l'anàlisi documental van ser el punt de partida per debatre i estendre la detecció de necessitats amb diferents agents del territori i ciutadania. Aquesta sessió participativa es va anomenar **Grup de Treball Ampliat** (15/02/2002) i va comptar amb la participació de 23 persones (20 dones i 3 homes). Hi va haver representació de regidories municipals, personal tècnic de la MLP, associacions i serveis del territori. Concretament hi varen participar referents de regidories d'Igualtat i de Joventut de Taradell, regidoria Serveis Socials de Seva, regidoria de Feminismes i LGTBI de Tona, alcaldia del Brull, personal tècnic dels programes d'Igualtat, Joventut, Convivència, Serveis Socials i Desenvolupament local de la MLP, coordinació de l'Àrea Social de la MLP, serveis de salut de Balenyà, centres educatius de Tona, Consell de Joventut de Taradell, Associacions de dones de Balenyà i de Taradell, Casal de gent gran El Puig de Santa Eulàlia de Riuprimer i AFA de Balenyà. Pel treball d'aquesta sessió es va fer una dinàmica en la qual hi va haver un moment on es va dividir el grup en dos grups per facilitar el debat i poder recollir millor les aportacions de totes les persones participants en la detecció de necessitats.

5.3. Validació i construcció tècnica

El Pla s'ha elaborat a partir del debat, discussió i treball conjunt articulat principalment a partir d'un **espai de coordinació** entre l'equip d'igualtat, l'equip de la UVic-UCC i d'un **Grup de Treball** compostat per membres de l'equip tècnic d'igualtat, una tècnica de joventut, una treballadora social i l'equip de coordinació de l'Àrea Social de la MLP. El Grup de Treball s'ha reunit en tres sessions (19 de gener, 2 de març i 1 de juny de 2022) amb els següents objectius: compartir unes bases teòriques i conceptuals comunes, discutir i contrastar els resultats de l'anàlisi documental, completar la detecció de necessitats, discutir la proposta d'estructura i eixos del Pla i treballar conjuntament el Pla d'Accions, indicadors i calendari, així com consensuar la versió definitiva del Pla. El Grup de Treball també ha participat a la sessió de grup de treball ampliat i tot l'equip tècnic de la MLP del grup ha realitzat diverses reunions de treball durant l'elaboració del document.

Tant a les sessions de l'espai de coordinació com a les del Grup de Treball s'ha comptat amb participació tècnica de la Diputació de Barcelona que ha fet el seguiment i acompanyament de tot el procés.

6. Principals resultats de l'anàlisi documental

Resumim a continuació alguns dels elements més destacats d'aquest anàlisi sintetitzant les principals accions desenvolupades, els buits i necessitats identificats, les propostes i recursos i en alguns casos, les oportunitats identificades:

Pel que fa al **compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere**, l'anàlisi documental posa en evidència com des de les administracions locals i la MLP s'ha avançat, per exemple a l'any 2009 només Tona celebrava les diades del 8m i 25N, fins a l'actual desplegament d'accions i mesures per promoure la igualtat de gènere des de diferents àmbits a nivell institucional. En aquests anys, tot i que no es disposa de dades actualitzades sobre la representativitat de les dones a l'àmbit polític, que al 2009 era molt petita, sí que es manté una **menor participació institucional de les dones** segons les últimes dades (2019) de la Reserva de la Biosfera del Montseny (a partir d'ara RBM). En relació a la **formació del personal de l'administració** també es constata que s'ha avançat⁵, però que continua sent un àmbit en el que es requereix seguir apostant. Segons la diagnosi del Pla d'igualtat de la RBM (i amb resultats semblants a la diagnosi del Pla d'Osona), el 40% del personal de l'administració considera que no té prou formació en temes d'igualtat i més del 56% voldrien aprofundir-hi.

Respecte les actuacions, el Pla d'Osona mostra com s'està visibilitzant la incorporació de la no discriminació LGTBI com un àmbit a treballar des d'igualtat amb diverses accions. En aquest sentit, al 2019 es va dur a terme una reunió de regidories d'Igualtat, Feminismes i/o LGTBI de la Mancomunitat per marcar línies estratègiques mancomunades. La MLP va crear

⁵ L'anàlisi documental posa de relleu com durant aquest període s'han desenvolupat diferents formacions adreçades a personal municipal, entre d'altres sobre la Llei 11/2014, sobre "com afrontar la discriminació LGTBI+" i d'altres més específics com "Islamofòbia de gènere", "Curs d'intervenció en situacions de violència sexuals en contextos d'oci nocturn", "Com treballem la diversitat afectiva sexual i de gènere amb joves? Propostes d'actuació" i "Violència masclista dins del col·lectiu de joves".

una **guia de llenguatge inclusiu i no sexista** (2020) i també compten amb protocols demanats a la DIBA. El compromís dels ajuntaments també s'ha demostrat amb la bandera de l'Arc de Sant Martí a molts ajuntaments de la MLP i **programació d'activitats per les diades LGTBI**. Des de la MLP, s'han generat accions mancomunades i s'ha donat suport als ajuntaments en les campanyes per les diades del 8M i 25N i programació d'activitats al voltant del 17M a més d'altres campanyes. També s'han realitzat assessoraments professionals i acadèmics, organització de tallers, compra de banderes i pins, etc.

Per contra, la majoria dels formularis i comunicacions continuen pressuposant parelles heterosexuales i des de l'administració en molts casos encara no semblava estar clar quan la perspectiva LGTBI podia ser útil al 2016 malgrat el consens que hi havia per assolit la normalització del col·lectiu i el 2017 el pla interseccional marcava una demanda clara de compromís per part de les institucions. Una altra mancança és la desconeixença del SAI LGTBI Osona i punt SAI de Torelló. En relació al pla de referència LGTBI fins ara, el Pla d'Osona, segons l'avaluació del 2020, un 47% de les accions s'havien dut a terme i un 19% de forma parcial. Els resultats han estat satisfactoris en totes les accions que repercuteix en **visibilització, sensibilització i prevenció i atenció a la LGTBI-fòbia**. Algunes mancances que s'han assenyalat és la **manca d'inclusió de persones intersexuales** i a nivell tècnic s'han trobat dificultats per saber qui té la responsabilitat d'aplicar algunes accions. En relació a la transversalitat, el Pla indicava tenir presents Joventut, Igualtat, Cultura i Educació. Es menciona també **gent gran** com a col·lectiu diana i es dona rellevància a aplicar-ho en les àrees que es treballa amb persones. En aquest sentit, trobem que les coordinacions i el treball en xarxa entre aquestes àrees a la Mancomunitat, han anat creixent amb els anys⁶.

En relació a les **violències masclistes**, en primer lloc, al 2009 s'identificava una **manca de dades** sobre el nombre de denúncies a la comarca d'Osona o a la Mancomunitat La Plana per violència masclista. Malgrat això, resulta rellevant assenyalar **l'augment de dones ateses al SIAD Osona-Vic** Dones del 2015 al 2018, a més de per violència masclista per altres problemàtiques, les dones amb ATEMPRO, els casos derivats al SIAD d'Osona des de la MLP també han augmentat des del 2017 tot i que no de manera significativa⁷. Amb motiu de la commemoració del 25N, **Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones**, es realitzen al voltant de 5 accions des de la mancomunitat i al voltant de 25 des dels ajuntaments. En aquest àmbit es pot destacar també l'elaboració al 2017 d'un **protocol d'actuació contra les agressions sexistes** a les festes joves dels pobles de la Mancomunitat⁸.

Sobre **diversitat sexual i de gènere**, el I Pla interseccional d'igualtat (2017-2021), sobre diversitat sexual, gènere, diversitat cultural i gent gran considera que la MLP és un territori "pioner en visibilització LGTBI però on encara hi ha armaris". L'enquesta de realitats LGTBI+ del 2020 indicava que el 27,9% de les persones han escollit el número 2 de l'escala d'agradable, essent la resposta més escollida i el 9,8% de les persones enquestades llegeixen el municipi on viuen com un lloc gens agradable. No obstant, les persones LGTBI+ prefereixen mantenir-se invisibles a l'espai públic, ja que la interiorització de la normativitat hegemònica acaba coartant més les conductes més públiques. Els resultats de l'enquesta mostren com la bisexualitat comporta encara molta incomprensió i l'acceptació de la transsexualitat continua sent conflictiva, per als resultats de l'enquesta s'assenyalen a les **persones trans i les lesbianes no-normatives** com a perfils prioritaris i que necessiten recursos. En aquest àmbit, des de la MLP, a més de les accions mancomunades, des dels ajuntament i d'associacions pel 17M i 28J, al 2020 s'han fet accions pel dia internacional de la visibilitat

⁶ Avaluació del Pla Marc per a la Igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona (2016-2020)

⁷ Memòria de Legislatura. Mancomunitat La Plana (2015-2018)

⁸ Memòria de Resultats. Serveis Socials i Ciutadania. Mancomunitat La Plana (2017)

trans i lèsbica, s'han dut a terme diverses campanyes de sensibilització, prevenció i visibilitat⁹, però és especialment rellevant la creació al 2017 del **Servei d'Atenció a la Diversitat Sexual i identitats de gènere d'Osona** i el punt **SAI Torelló**, que com mostren els resultats de l'anàlisi documental des del 2017 al 2019 ha augmentant considerablement el nombre d'usuàries.

En relació a l'**espai públic**, un dels temes recurrents, que ja s'assenyalava al 2009¹⁰, és com les mancances del transport públic, infraestructures i comunicacions en favor del vehicle privat perjudiquen i suposen dificultats en la mobilitat i l'accés a determinats espais a les dones de la MLP. En quant a l'expressió afectiva en general, les dades mostren que a l'espai públic no són gaire freqüents. Al 2020, a Osona, el 75,4% de les persones LGTBI enquestades han passat per almenys una vegada i el 72,1% revelen que alguna vegada han patit una situació de violència o assetjament en ambient d'oci o festiu¹¹. En aquest sentit, al 2016 s'indicava la manca d'espais i especialment d'espais d'oci per les persones LGTBI¹². Pel que fa a les violències sexistes, tant el programa "A Cegues No Mola" de la Mancomunitat com "A l'altra banda de la barra" inclouen mesures de prevenció de violències, incorporant la perspectiva LGTBI. També s'han portat a terme **formacions d'intervenció en situacions de violències sexuals** en contextos d'oci nocturn i la taula d'oci nocturn de la Mancomunitat així com les jornades "Violències masclistes en espais d'oci a Osona". S'han creat falques per les festes i hi ha presència d'estands de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques i reducció de riscos pel consum d'alcohol i altres drogues. Més enllà de l'oci nocturn, el programa "3 voltes" amb el suport de la cooperativa Candela ha analitzat els equipaments municipals per introduir canvis amb perspectiva de gènere i LGTBI. En aquest àmbit s'assenyalen alguns buits, com la manca de models i referents positius per a persones LGTBI, que ajudin a trencar amb la invisibilitat i la por a les mostres d'afecte a l'espai públic. També es posa de relleu que calen espais de trobades específics pel col·lectiu i finalment, un major esforç per realitzar un treball específic amb les entitats implicades en l'organització d'esdeveniments i accions adreçades a les persones LGTBI del territori¹³.

En quant a l'**àmbit laboral**, a l'any 2009, s'assenyalava una major precarietat de les feines remunerades de les dones que no sembla que s'hagi resolt. En el "Programa Pedala" d'inclusió social i acompanyament al mercat laboral assenyalava al 2018 que les dones si bé estaven presents a les primeres fases del projecte, anaven abandonant, tot i que en les darreres memòries s'aprecia una major presència de dones que homes si bé de forma inconstant en cada fase. En relació als **usos dels temps**, en general, es destaca una **desvalorització i invisibilització** del treball de les dones i la seva aportació a l'economia, accentuades per la sobrecàrrega de treballs, sobretot el domèstic. Existeix també una difuminació de treballs que dona lloc a uns usos del temps integrats que repercuteixen en la dificultat que tenen per definir el temps lliure, entendre'l de forma crítica i repartir-lo justament. A més, moltes dones fan tasques no remunerades, en conseqüència, demanen sobretot

⁹ Algunes de les accions que s'han dut a terme són l'activitat de sensibilització "De veu en veu" pel 28 de juny, Dia Internacional pels Drets del Col·lectiu LGTBI, o la campanya "Sóc diferent, sóc com tu", així com diferents accions de visibilització i la Campanya contra violències masclistes i LGTBI-fòbiques amb l'acompanyament de la consultora social SPORA per tal d'establir unes relacions lliures de discriminacions i la difusió de la campanya de la DIBA Pla d'emergència "LGTBI en context covid-19".

¹⁰ Línies de treball a desenvolupar en el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes Mancomunitat la Plana (2009).

¹¹ Resultats enquesta realitats LGTBI+ (2020), Avaluació del Pla Marc per a la Igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona (2016-2020).

¹² I Pla interseccional d'igualtat (2017-2021), sobre diversitat sexual, gènere, diversitat cultural i gent gran.

¹³ Memòria de Resultats. Mancomunitat La Plana 2017, 2018, 2019 i 2020.

ajudes en la criança i cures i serveis específics per elles i un foment de l'economia col·laborativa, l'associacionisme i el cooperativisme¹⁴.

7. Pla d'accions

Com a resultat de la detecció de necessitats i del procés de treball conjunt el Pla d'accions s'ha estructurat a partir de 5 grans eixos estratègics:

- A. Compromís amb la igualtat de gènere i LGTBI+
- B. Espai públic, violències masclistes i LGTBI-fòbia
- C. Àmbit laboral, cures i salut
- D. Coeducació, sensibilització i transmissió de valors igualitaris
- E. Cultura, reconeixement i participació

Per cadascun dels eixos s'han formulat uns objectius específics i el conjunt d'accions que es desenvoluparan al llarg dels 4 anys d'execució del Pla. Presentem a continuació els eixos estratègics, els objectius específics, les accions i l'àmbit d'actuació (si es tracta d'accions mancomunades i/o d'àmbit municipal), els diferents agents implicats en la seva execució (diferenciant entre qui té el lideratge i altres agents que participen), els indicadors de seguiment i el calendari d'execució.

¹⁴ Pla d'igualtat de gènere i desenvolupament rural sostenible de la Reserva de la Biosfera del Montseny (2019-2023).

A. Compromís amb la igualtat de gènere i LGBTI+

L'eix estratègic *Compromís amb la igualtat de gènere i LGTBI+*, es centra en treballar per consolidar la transversalitat de la perspectiva de gènere i LGTBI+ a totes les àrees, departaments i municipis que conformen la Mancomunitat la Plana. L'anàlisi documental i els espais de discussió dels resultats del mateix van posar de relleu la necessitat de donar continuïtat i reforçar algunes accions que ja s'estaven desenvolupant (com les formacions al personal de la MLP i els municipis en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+). Les accions d'aquest primer eix van dirigides i interpel·len principalment a l'administració i al seu personal.

Objectius específics de l'eix estratègic:

A1. Impulsar la igualtat de gènere i LGTBI+

A2. Incorporar la transversalitat de gènere a les polítiques públiques

A3. Estendre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista

Codi	Objectiu					
A.1	Impulsar la igualtat de gènere i LGTBI+					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
A.1.1	Aprovació i foment de l'adhesió del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI+ per part de la MLP i els seus municipis.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana	- Aprovació del Pla - Nombre d'adhesions al Pla	octubre – desembre 2022

				Participa: Ajuntaments i EMD		
A.1.2	Difusió i comunicació del Pla d'igualtat de gènere i LGBTI+ a través de presentació institucional i la seva publicació a les xarxes socials i web.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	-Jornada de presentació institucional del Pla - Nombre de persones assistents a la presentació institucional	gener – febrer 2023
A.1.3	Promoció de l'elaboració de plans d'igualtat interns a tots els municipis de la MLP.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana i Ajuntaments i EMD Participa: Diputació de Barcelona	- Nombre d'acompanyaments per l'elaboració de plans d'igualtat interns - Nombre Plans d'igualtat interns aprovats	2022-2026
A.1.4	Promoció de l'elaboració de protocols interns contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana i Ajuntaments i EMD	- Nombre d'acompanyaments per l'elaboració de protocols - Nombre Protocols interns contra l'assetjament aprovats	2022-2026

				Participa: Diputació de Barcelona		
A.1.5	Consolidació i augment del pressupost destinat a igualtat de gènere i LGBTI+, que garanteixi la continuïtat de les figures tècniques responsables de l'àrea d'igualtat.	x	x	Lidera: Grups polítics Ajuntaments i EMD Participa: Mancomunitat La Plana	- Consolidació de les jornades de les tècniques d'igualtat - Augment del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat	2022-2026
A.1.6	Establiment de reunions mancomunades amb les regidories responsables d'igualtat.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	- Nombre de reunions de coordinació realitzades Nombre de municipis participants	2022-2026
Codi	Objectiu					
A.2	Incorporar la transversalitat de gènere a les polítiques públiques					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari

		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
A.2.1	Formació de càrrecs electes, persones col·laboradores i personal tècnic sobre transversalitat de gènere, desigualtats de gènere, violències masclistes, diversitat sexual i de gènere i les formes de discriminació contra les persones LGTBI+, etc.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones assistents càrrecs electes - Nombre de persones assistents personal tècnic -Nombre de persones assistents persones col·laboradores	2022-2026
A.2.2	Creació d'espais de coordinació amb programes de l'Àrea Social per tal d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal.	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: programes Àrea Social	- Nombre d'espais de coordinació - Nombre de programes implicats	2023-2026
Codi	Objectiu					
A.3	Estendre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista					

	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
A.3.1	Formacions per a personal tècnic, càrrecs electes i persones col·laborades sobre llenguatge inclusiu i no sexista.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones assistents (dades segregades per sexe/ gènere) - Nombre de municipis participants -Nombre de perfils tècnics, persones col·laboradores i regidories participants	2022 -2024
A.3.2	Revisió i modificació dels sistemes de recollida d'informació propis i documentació interna (cartells, formularis, premsa...) per adaptar-los a un llenguatge inclusiu i no sexista.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre de sistemes de recollida d'informació propis revisats - Nombre de sistemes de recollida d'informació propis modificats	2023-2024

					- Nombre de documentació interna revisada - Nombre de documentació interna modificada	
A.3.3	Incorporació d'indicadors que contribueixin a la no discriminació de gènere (dades segregades per sexe, identitat de gènere i indicadors sensibles de gènere, nom sentit, diversitat familiar, etc.).	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre d'indicadors que contribueixin a la no discriminació incorporats -Nombre de documents on s'han incorporat indicadors	2023-2026
A.3.4	Promoció de l'ús de llenguatge i imatges no sexistes i inclusives a accions del territori (activitats de promoció econòmica, fires, festes, activitats d'oci, cultura popular).	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre d'accions que promoguin l'ús del llenguatge i imatges no sexistes realitzades - Nombre d'entitats, empreses, etc. implicades	2023-2026

A.3.5	Actualització periòdica de la guia de llenguatge no sexista i inclusiu 'Juga amb la llengua'.	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	-Nombre d'actualitzacions	2023-2026
-------	---	---	--	--	---------------------------	-----------

B. Espai públic, violències masclistes i LGTBI-fòbia

El segon eix estratègic, *Espai públic, violències masclistes i LGTBI-fòbia*, inclou el reforç dels serveis i agents implicats en l'abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques i, per l'altra, donar continuïtat i millora les accions de prevenció i sensibilització. Aquest eix inclou també l'espai públic com a àmbit d'actuació, ja que en l'anàlisi documental es detectava com un espai molt rellevant on es desenvolupen accions contra aquestes violències.

Objectius específics de l'eix estratègic:

B1. Millorar l'abordatge i atenció a les violències masclistes i LGTBI-fòbiques

B2. Potenciar la prevenció de violències masclistes i LGTBI-fòbiques

B3. Promoure un espai públic i d'oci no sexistes i lliure de violències

Codi	Objectiu
------	----------

B.1	Millorar l'abordatge a les violències masclistes i LGTBI-fòbiques					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
B.1.1	Establiment d'una taula de treball sobre Matrimonis forçats i Mutilació genital femenina amb agents del territori.	x	x	Lidera: Programa Igualtat i convivència de la Mancomunitat La Plana Participa: agents del territori	- Constitució de la taula de treball - Nombre de reunions de la taula - Participació dels agents del territori participants: salut, educació, serveis socials i cossos de seguretat	2022-2026
B.1.2	Establiment de grups locals per l'abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana i SIAD Osona	- Constitució dels grups locals - Nombre de reunions dels grups locals	2022-2026

				Participa: Agents del territori	- Participació dels agents del territori: serveis socials, salut, cossos de seguretat. -Nombre de grups locals creats	
B.1.3	Atenció a dones, persones LGTBI i als seus fills i filles a través del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i Servei d'Atenció Integral LGTBI (SAI).	x	x	Lidera: Àrea Bàsica de Serveis Socials de la Mancomunitat La Plana, SIAD i SAI Participa: -	- Grau de resposta a la necessitat -Nombre d'atencions del SIAD -Nombre de persones ateses al SIAD - Nombre d'atencions del SAI - Nombre de persones ateses al SAI	2022-2026
B.1.4	Prestació d'un recurs d'habitatge d'estada temporal per dones i els fills i filles en situació de violència masclista.	x	x	Lidera: Àrea Bàsica de Serveis Socials de la Mancomunitat i Ajuntament de Tona	- Grau de resposta a la necessitat -Nombre de persones que fan ús del servei - Tipus de recurs d'habitatge i nombre de pernoctacions	2022-2026

				Participa: Consorti d'Osona de Serveis Socials i SIAD		
B.1.5	Sensibilització i formació al personal dels serveis d'atenció a les persones per tal de millorar i reforçar el sistema de detecció i derivació de possibles casos de violències masclistes.	x	x	Lidera: Programa Igualtat i serveis socials de la Mancomunitat La Plana Participa: Personal de serveis d'atenció a les persones	- Nombre d'accions de sensibilització i formació realitzades - Nombre de persones participants i perfils professionals	2023- 2026
Codi	Objectiu					
B.2	Potenciar la prevenció de violències masclistes i LGTBI-fòbiques					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari

		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
B.2.1	Consolidació del treball en perspectiva de gènere i diversitat sexual i de gènere al programa 'A cegues no mola'	x		Lidera: El Rusc Participa: Igualtat	-Nombre d'accions formatives a l'equip del programa - Nombre de persones de l'equip participants. - Complir el 90% dels requisits marcats al plec de condicions.	2023-2026
B.2.2	Incorporació de la prevenció de les violències masclistes i la lgbti-fòbia en les formacions d'acollida per a persones nouvingudes.	x		Lidera: Programa convivència de la Mancomunitat La Plana Participa: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana, Ajuntaments. EMD i persones formadores	- Incorporació a les formacions d'acollida - Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants - Nombre de municipis implicats	2023-2026

B.2.3	Inclusió de la prevenció de violències masclistes i Lgtbi-fòbiques en la campanya contra l'edatisme del Programa de dinamització de gent gran	x		Lidera: Programa gent gran de la Mancomunitat La Plana Participa: Programa igualtat Mancomunitat La Plana, associacions de gent gran, talleristes, Ajuntaments i EMD	- Inclusió en la campanya contra l'edatisme	2023-2024
Codi	Objectiu					
B.3	Promoure un espai públic i d'oci no sexistes i lliure de violències					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari

		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
B.3.1	Revisió del projecte 'Espai amb valors' per valorar si es pot adaptar i implementar a altres equipaments municipals.	x		Lidera: Programa Joventut Mancomunitat La Plana Participa: Programa Igualtat, Ajuntament i EMD	- Revisió del projecte - Valoració de l'adaptació a altres equipaments	2023
B.3.2	Realització i difusió d'un decàleg per promocionar la incorporació de la perspectiva de gènere en festes i activitats culturals, esportives, etc. per a entitats, associacions i administracions.	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Elaboració del decàleg - Difusió del catàleg	2024 - 2026

B.3.3	Promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació urbanística i la gestió de l'espai públic.		x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Àrees urbanisme d'Ajuntaments i EMD	- Nombre de reunions amb Àrees d'Urbanisme municipals - Nombre d'Àrees d'Urbanisme municipals interessades -Nombre d'accions -Nombre de participants a les accions	2023-2026
-------	---	--	---	--	---	-----------

C. Àmbit laboral, cures i salut

Les desigualtats que genera la divisió del treball entre l'àmbit laboral (remunerat) i el treball de cures, realitzat principalment per les dones i no remunerat, és el centre del tercer eix estratègic del Pla: *Àmbit laboral, cures i salut*. En aquest eix s'inclouen accions relacionades amb el mercat de treball, la corresponsabilitat en el treball de cures i la salut sexual i reproductiva de les dones.

Objectius específics de l'eix estratègic:

C1. Promoure mesures que incentivin la igualtat de gènere en l'àmbit laboral

C2. Impulsar accions que promoguin el suport a les cures

C3. Promoure la salut sexual i reproductiva de les dones i persones LGTBIQ+

Codi	Objectiu					
C.1	Promoure mesures que incentivin la igualtat de gènere en l'àmbit laboral					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
C.1.1	Foment de plans interns d'igualtat o mesures per promoure la igualtat a les empreses.	x		Lidera: Servei Desenvolupament Local Mancomunitat La Plana Participa: Empreses, Ajuntaments i EMD	- N° assessoraments realitzats per l'elaboració de plans o mesures per la igualtat	2022-2026
C.1.2	Oferta de programes d'ocupació a dones en situació d'especial vulnerabilitat, principalment dones majors de 45 anys i			Lidera: Servei Desenvolupament Local	- Nombre de programes d'ocupació ofertats	2023-2026

	dones que han patit violència masclista.	x		Mancomunitat La Plana Participa: Creació, serveis d'ocupació comarcals, etc.	- Nombre de dones majors de 45 anys participants - Nombre dones que han patit violència masclista participants	
C.1.3	Inclusió d'una píndola sobre igualtat de gènere i LGTBI+ a les formacions en l'àmbit laboral.	x		Lidera: Servei Desenvolupament Local Mancomunitat La Plana Participa: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana	- Inclusió d'una píndola sobre igualtat de gènere a les formacions - Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants a les formacions - Nombre de municipis representats	2023-2026
Codi	Objectiu					

C.2	Impulsar accions que promoguin el suport a les cures					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
C.2.1	Foment de la programació de grups de parentalitat, corresponsabilitat, suport emocional, apoderament i cura d'un/a mateix/a.	x		Lidera: Programes Àrea Social Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	- Nombre de grups programats - Nombre de persones participants	2023-2026
C.2.2	Impuls de grups de suport a persones cuidadores de persones dependents.	x		Lidera: Serveis Socials Bàsics Participa: Diputació de Barcelona, empreses	- Nombre de grups de suport impulsats - Nombre de persones participants - Nombre de municipis implicats	2022-2026

				externes, ajuntaments i EMD		
C.2.3	Suport a les persones cuidadores en situació irregular i sensibilització a la ciutadania entorn la situació d'aquestes.	x		Lidera: Programa convivència Mancomunitat La Plana Participa: Servei Desenvolupaments Local, Serveis Socials Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD.	- Nombre de persones ateses - Nombre d'atencions - % d'atenció donada -Nombre d'accions de sensibilització	2023-2026
C.2.4	Impuls de grups de dones per detectar i abordar les seves necessitats com a col·lectiu i com a dones (usuàries de serveis socials, de famílies monoparentals a càrrec de la mare, etc.)	x		Lidera: Programes Àrea Social Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	- Nombre de grups sorgits - Nombre de trobades de cada grup - Nombre de dones participants	2023-2026
Codi	Objectiu					

C.3	Promoure la salut sexual i reproductiva de les dones i persones LGTBI+					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
C.3.1	Sensibilitzar sobre la salut sexual i reproductiva (cicle menstrual, menopausa, plaer, relacions afectivo-sexuals, etc.) a través de formacions, materials, vídeos, etc.	x		Lidera: Programa Igualtat, joventut i El Rusc Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments, EMD, centres educatius, ABS, associacions de dones.	- Nombre d'accions relacionades amb la salut sexual i reproductiva realitzades - Nombre de persones participants - Nombre de municipis implicats	2023-2026

D. Coeducació, sensibilització i transmissió de valors igualitaris

El quart eix estratègic és el de *Coeducació, sensibilització i transmissió de valors igualitaris*, que inclou per una banda, totes les accions coeducatives desenvolupades a l'àmbit educatiu formal i no formal i per l'altra, tot allò referent a l'educació de la població en general, que entendrem com a sensibilització i transmissió de valors igualitaris. Les necessitats detectades durant el procés d'elaboració del Pla van en la línia de reforçar i consolidar les accions que ja s'estan desenvolupant o afegir noves línies de treball.

Objectius específics de l'eix estratègic:

D1. Oferir eines i recursos en matèria de coeducació en l'àmbit educatiu formal i no formal

D2. Impulsar accions de sensibilització i transmissió de valors igualitaris adreçats a la ciutadania en general

Codi	Objectiu					
D.1	Oferir eines i recursos en matèria de coeducació en l'àmbit educatiu formal i no formal					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
D.1.1	Incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en formacions als equips de monitors/es de lleure dels casals d'estiu, a pre-	x	x	Lidera: Programa Igualtat, Joventut i Gent gran	- Incorporació de la perspectiva de gènere a les formacions	2022-2026

	monitors/es i a talleristes de gent gran.			Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments, EMD i empreses externes	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants - Nombre de municipis participants	
D.1.2	Promoció de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en la programació d'activitats (culturals, educatives, esportives, etc) en l'àmbit educatiu formal i no formal.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	- Nombre d'activitats - Nombre d'Àrees/regidories implicades	2023-2026
D.1.3	Revisió i reformulació del contingut dels tallers de prevenció i sensibilització en matèria de gènere i LGTBI+ que s'ofereixen als centres educatius i altres espais, incorporant la visió de les masculinitats no normatives.	x	x	Lidera: Programa El Rusc Mancomunitat La Plana Participa: Programa Igualtat	- Nombre de tallers revisats - Nombre de tallers reformulats. - Nombre de tallers de nova creació	2023-2026

				Mancomunitat La Plana, Ajuntaments, EMD i centres d'educació secundària i primària		
D.1.4	Incorporació de recursos (tallers , xerrades, etc.) al catàleg d'accions educatives El Rusc que fomentin la igualtat de gènere, la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la no discriminació per raó de gènere o sexe i prevenir les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.	x		Lidera: Programes d' Igualtat i RUSC Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD Centres educatius	-Nombre de recursos dins del catàleg d'accions educatives -Nombre d'accions realitzades -Nombre de participants	2023-2026
D.1.5	Servei d'assessorament sobre les relacions sexuals, igualtat de gènere, la diversitat sexual, afectiva i de gènere a l'espai	x		Lidera: Programa el RUSC Mancomunitat La Plana	-Nombre d'atencions realitzades per temàtiques	2023-2026

	consulta per a joves i famílies del programa El Rusc			Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre de persones ateses	
D.1.6	Creació d'una guia didàctica per a la ciutadania per la prevenció de violències masclistes i LGTBI-fòbia	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Creació d'una guia didàctica	2022-2023
D.1.7	Creació d'una Maleta pedagògica coeducativa i revisió d'aquesta (amb recursos audiovisuals, llibres, materials, recomanacions) adreçats a famílies, centres educatius i altres agents de l'educació no formal i oferiment en préstec d'aquesta als	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La	- Creació d'una Maleta pedagògica - Nombre de préstecs de la Maleta pedagògica	2022-2026

	agents de territori i administracions.			Plana, Ajuntaments i EMD		
D.1.8	Realització d'accions per fomentar l'ús i la compra de jocs i joguines no sexistes	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre d'accions desenvolupades - Municipis implicats - Agents territori implicats	2022-2026
D.1.9	Promoció i suport a projectes de coeducació	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana i àrea educació municipals Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre d'accions de suport desenvolupades	2023-2026

D.1.10	Oferta de tallers i/o recursos artístics en l'àmbit de l'educació formal i no formal d'infants i joves.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD, Centres educatius		2023-2026
Codi	Objectiu					
D.2	Impulsar accions de sensibilització i transmissió de valors igualitaris adreçats a la ciutadania en general					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
D.2.1	Explotació i difusió de les dades de les memòries.	x		Lidera: Àrea Social	-Nombre de les memòries analitzades	2023-2026

				Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	de la Mancomunitat i de tots els municipis - Nombre d'accions de difusió fetes	
D.2.2	Elaboració de recursos de sensibilització (audiovisuals, cartelleria, material de difusió, etc.) en el marc de la campanya 'El masclisme al rebuig', entre d'altres.	x		Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre de recursos elaborats	2022-2026
D.2.3	Promoció d'activitats de sensibilització per fomentar la igualtat de gènere, la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la no discriminació per raó de gènere o sexe (tant en el marc de dies internacionals - 19 de febrer, Dia internacional contra l'homofòbia al futbol (esport), 8 de març: Dia internacional de	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana,	- Nombre d'accions realitzades -Nombre de diades internacionals commemorades - Nombre de persones participants	2022-2026

	les dones, 17 de maig: Dia internacional contra la LGTBI-fòbia, etc. com al marge d'aquests).			Ajuntaments, EMD i entitats	-Nombre de municipis	
--	---	--	--	-----------------------------	----------------------	--

E. Cultura, reconeixement i participació

El darrer eix estratègic és el de *Cultura, reconeixement i participació*. L'anàlisi documental posava de rellevància la necessitat de reforçar la programació cultural amb perspectiva de gènere i LGTBI+, així com la visibilització del paper de les dones i persones LGTBI+. En aquest eix es dona continuïtat a accions de suport al món associatiu i així com mesures que facilitin la participació de les dones en altres espais i activitats institucionals.

Objectius específics de l'eix estratègic:

- E1. Promoure la programació cultural amb perspectiva de gènere i LGTBI+ de manera transversal
- E2. Visibilitzar i reconèixer públicament el paper de les dones i persones LGTBI+
- E3. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la participació ciutadana i el món associatiu

Codi	Objectiu
------	----------

E.1	Promoure la programació cultural amb perspectiva de gènere i LGTBI+ de manera transversal					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
E.1.1	Foment de la programació d'exposicions, espectacles i altres activitats culturals relacionats amb la igualtat de gènere i LGTBI+, més enllà dels dies internacionals	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments, EMD i entitats	- Nombre d'activitats programades - Nombre de persones participants - Nombre de municipis	2023-2026
Codi	Objectiu					
E.2	Visibilitzar i reconèixer públicament el paper de les dones i persones LGTBI+					

	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
E.2.1	Foment de la inclusió de noms de dones, persones LGTBI+ o temes relacionats amb el gènere i el Feminisme en el nomenclàtor dels carrers, places, espais públics, equipaments municipals, etc.	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Mancomunitat La Plana, Ajuntaments i EMD	- Nombre d'accions - Nombre de municipis	2023-2026
E.2.2	Programació d'exposicions, jornades, concursos, etc., o que visibilitzin i promoguin el reconeixement de les dones i les persones LGTBI+	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana o altres programes o àrees Participa: Mancomunitat La	- Nombre d'accions - Nombre de col·lectius implicats -Nombre de municipis -Nombre de participants	2023-2026

				Plana, Ajuntaments i EMD		
Codi	Objectiu					
E.3	Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la participació ciutadana i el món associatiu					
	Accions	Àmbit aplicació		Agents	Indicadors	Calendari
		Mancomunitat La Plana	Municipis i EMD			
E.3.1	Promoció d'oferta d'espais de canguratge a les activitats organitzades	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments i EMD	-Nombre d'activitats amb espais de canguratge -Nombre de persones que ho han utilitzat	2023-2026
E.3.2	Acompanyament i suport a les associacions de dones i/o feministes, LGTBI+ o grups de	x	x	Lidera: Programa Igualtat	- Nombre d'accions d'acompanyament i	2022-2026

	persones interessades en fomentar la igualtat de gènere			Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments, EMD, entitats o altres	suport desenvolupades -Nombre d'associacions/grups -Nombre de municipis	
E.3.3	Promoció de la inclusió de criteris d'igualtat de gènere a les bases de subvencions municipals per a entitats		x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments, i EMD	- Nombre d'accions (revisió bases, document/guia, reunions, etc). - Nombre de bases amb criteris d'igualtat de gènere	2023-2026
E.3.4	Formacions per a entitats sobre perspectiva de gènere, LGTBI+ (ús de llenguatge inclusiu i no sexista, violències masclistes, etc.)	x	x	Lidera: Programa Igualtat Mancomunitat La Plana Participa: Ajuntaments, EMD i entitats	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants - Grau de satisfacció de les persones participants	2022-2026

					- Nombre d'entitats participants - Nombre de municipis	
--	--	--	--	--	---	--

8. Seguiment i avaluació

El seguiment i avaluació del Pla permetran valorar l'acompliment dels objectius, dels resultats i les actuacions així com l'adequació dels recursos que s'hagin destinat a la seva gestió i execució. Al mateix temps, el seguiment i avaluació serà una eina que possibilitarà, si és necessari, la presa de decisions en relació a l'execució i implementació per a la millora contínua del Pla.

Alguns dels aspectes clau del seguiment i avaluació són els següents (EAPC, 2010): definir el tipus d'avaluació, els instruments i mètodes que es faran servir; la designació de les persones responsables del seguiment i avaluació de les accions; assignar el temps i els recursos que es dedicaran al seguiment i avaluació del Pla; especificar els mecanismes de comunicació interna que es faran servir per a mantenir informats del seguiment i avaluació al diferents agents i actors involucrats en l'execució del Pla. Es detalla a continuació el procediment de planificació seguiment i l'avaluació del Pla per part de la MLP. A nivell municipal cada ajuntament ho ha d'establir, però aquesta metodologia pot servir de referència.

8.1. Planificació, seguiment del Pla i de les accions

Els principals elements del seguiment del Pla seran l'avaluació quadrimestral, a partir del calendari i els indicadors del pla d'accions i el seguiment tècnic del mateix.

L'avaluació quadrimestral, permetrà el seguiment del Pla i de les accions tenint en compte el calendari i els indicadors del pla d'accions. Aquest seguiment estarà a càrrec d'un **grup motor** format per les coordinadores de l'Àrea Social qui tenen una visió global de l'Àrea Social així com de la resta d'àrees de la MLP i les tècniques d'igualtat. Aquest grup motor es reunirà 3 vegades a l'any i comptarà com a principal eines amb el document del pla d'accions i amb la fitxa de seguiment de les accions (veure annex). El document conté totes les accions planificades per eixos estratègics i objectius amb la calendarització proposada, els indicadors d'avaluació i les mesures estàndard d'assoliment establertes. Més enllà dels indicadors quantitatius, l'avaluació comptarà també amb una dimensió qualitativa a partir de la valoració i reflexió del personal tècnic als espais de seguiment del Pla. A més a més, hi ha la possibilitat d'incloure preguntes obertes als qüestionaris de satisfacció i es valorarà si és convenient generar espais d'avaluació de determinades activitats que doni paraula a les persones participants. Aquestes decisions correspondran a l'organització de cada activitat i al grup motor que és el responsable del seguiment i avaluació del Pla.

El **seguiment tècnic**, a càrrec de les **tècniques d'igualtat** amb col·laboració d'altres agents segons les accions portades a terme, permetrà valorar el grau d'execució de les accions i vetllar perquè les àrees compleixen amb les seves responsabilitats d'execució i el calendari a partir dels indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document i si s'han complert les mesures estàndard d'assoliment establertes (periòdicament). El seguiment tècnic serà **periòdic cada quatre mesos** amb una revisió de l'execució en funció de les necessitats de cada acció.

A part del grup motor cal tenir en compte que es podran establir **grups de treball o de coordinació específics** per a portar a terme determinades accions. Aquests es reuniran quan es considereu necessari. Aquests grups o espais de coordinació podran estar formats pels i les agents de la mateixa MLP i/o ajuntaments i EMD, altres administracions, entitats, etc.

Així mateix es faran reunions periòdiques tecnicopolítiques per fer la planificació i avaluació anual.

8.2. Avaluació final de resultats

Al finalitzar el procés d'implementació del Pla, s'haurà de dur a terme una **avaluació final dels resultats** obtinguts, tenint en compte les avaluacions anuals que s'hauran fet a partir dels indicadors d'avaluació i dels espais de seguiment del Pla. Aquesta avaluació del Pla permetrà conèixer l'acompliment dels objectius específics que s'havien definit i el resultat de les accions implementades tenint en compte l'estat de desplegament de les diferents actuacions, quines dificultats s'han detectat, si hi ha hagut desviacions en la implementació i quins resultats s'han obtingut. Per fer l'avaluació s'ha de sistematitzar la informació recollida en el seguiment dels indicadors, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu (EAPC, 2010).

El **grup motor**, format per les coordinadores de l'Àrea Social qui tenen una visió global de l'Àrea Social així com de la resta d'àrees de la MLP i les tècniques d'igualtat, serà el responsable de la realització de l'avaluació final. Aquesta es portarà a terme entre gener i febrer de 2027 i es realitzarà en base, principalment al document del pla d'acció amb totes les accions portades a terme organitzades per eixos estratègics i objectius amb la calendarització portada a terme, els indicadors d'avaluació extrets i si s'han complert les mesures estàndard d'assoliment establertes pel període d'execució del Pla (2022-2026).

Els resultats d'aquest informe d'avaluació final posaran les bases per l'elaboració d'un nou Pla així com de la realització d'una nova diagnosi que permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere i LGTBI+ des de la implementació del Pla.

9. ANNEX

Fitxa de seguiment de les accions

CODI				
NOM DE L'ACCIÓ				
Eix estratègic				
Temps d'execució		CURT TERMINI (2022 - 2023)		
		MIG TERMINI (2024-2025)		
		LLARG TERMINI (2026)		
Pressupost executat				
Personal polític responsable				
Personal tècnic responsable				
Entitat / Organització responsable				
Indicadors d'avaluació				
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL

Observacions: