

# III Pla de Justícia de gènere

## Argentona 2022-2025

1

AJUNTAMENT D'ARGENTONA

**Coordinació del treball:** Regidoria d'Igualtat i LGTBI Ajuntament d'Argentona

**Autoria:** Nina González García, Tècnica Igualtat, Feminismes i LGTBI Ajuntament d'Argentona

**Amb el suport de** Sam Fernández-Garrido Investigador\* y formador\* en género, diversidad y salud  
Miembro del MARC (Medical Anthropology Research Center) Universitat Rovira i Virgili (URV)

Ajuntament d'Argentona desembre , 2021

## INDEX

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL .....</b>                               | <b>4</b>  |
| <b>2. INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT .....</b>                                 | <b>6</b>  |
| <b>3. MARC CONCEPTUAL .....</b>                                         | <b>7</b>  |
| <b>4. PRINCIPIS ORIENTADORS.....</b>                                    | <b>8</b>  |
| <b>5. MARCS NORMATIUS I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA.....</b>               | <b>9</b>  |
| 5.1 NORMATIVA INTERNACIONAL .....                                       | 9         |
| 5.2 LEGISLACIÓ ESPANYOLA .....                                          | 9         |
| 5.3 LEGISLACIÓ AUTONÒMICA.....                                          | 10        |
| 5.4 LEGISLACIÓ LOCAL.....                                               | 10        |
| 5.4.1 Ajuntament d'Argentona .....                                      | 11        |
| <b>6 METODOLOGIA.....</b>                                               | <b>12</b> |
| 6.1 AVALUACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT 2016-2020 .....                     | 13        |
| 6.2 ESTRUCTURA I ARTICULACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LGTBI ..... | 15        |
| 6.2.1 Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) .....            | 15        |
| 6.3 PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA. MOVIMENT ASSOCIATIU .....           | 16        |
| <b>7 ANÀLISI QUANTITATIU.....</b>                                       | <b>17</b> |
| 7.1 TERRITORI.....                                                      | 18        |
| 7.1.2 Evolució de la població .....                                     | 18        |
| 7.2 LLOC DE PROCEDÈNCIA .....                                           | 20        |
| 7.3 NIVELL DE FORMACIÓ .....                                            | 20        |
| 7.4 SITUACIÓ LABORAL.....                                               | 20        |
| <b>8 ANÀLISI QUALITATIU .....</b>                                       | <b>22</b> |
| 8.1 FASES DEL PROCÉS .....                                              | 22        |
| 8.1.1 Campanya "Argentona és diversa" .....                             | 22        |
| 8.1.2 Grup Motor i participació ciutadana .....                         | 26        |
| <b>9 OBJECTIU GENERAL.....</b>                                          | <b>28</b> |
| <b>10 ÀMBITS D'ACCIÓ.....</b>                                           | <b>29</b> |
| 10.1 ORGANITZACIÓ MUNICIPAL, COMUNICACIÓ I CULTURA INSTITUCIONAL .....  | 29        |
| 10.2 ARGENTONA INCLUSIVA I DIVERSA .....                                | 30        |
| 10.2.1 Argentona Lliure de violències masclistes i LGTBI fòbies .....   | 30        |
| 10.2.2 Àmbit educatiu .....                                             | 33        |
| 10.2.3 Benestar social.....                                             | 33        |
| 10.2.4 Cultura, memòria històrica i comunicació .....                   | 34        |
| 10.2.5 Joventut .....                                                   | 34        |
| 10.2.6 Treball i usos del Temps.....                                    | 35        |
| 10.2.7 Salut i Esport.....                                              | 36        |
| 10.2.8 Territori, inclusiu i sostenible .....                           | 37        |
| 10.2.9 Pla de Barri .....                                               | 38        |
| <b>11 PLA D'ACCIÓ. ....</b>                                             | <b>39</b> |
| 11.1 ÀMBIT ALCALDIA .....                                               | 39        |
| 11.2 ÀREA IGUALTAT, FEMINISMES I LGTBI. ACCIONS TRANSVERSALS .....      | 40        |
| 11.3 ÀMBIT RECURSOS HUMANS .....                                        | 42        |
| 11.4 ÀMBIT COMUNICACIÓ.....                                             | 43        |
| 11.5 ÀMBIT MITJANS DE COMUNICACIÓ .....                                 | 44        |

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| 11.6 ÀMBIT PROMOCIÓ ECONÒMICA .....             | 45        |
| 11.7 ÀMBIT BENESTAR SOCIAL .....                | 46        |
| 11.8 ÀMBIT PLA DE BARRI .....                   | 47        |
| 11.9 ÀMBIT JOVENTUT .....                       | 48        |
| 11.10 ÀMBIT CULTURA .....                       | 49        |
| 11.11 ÀMBIT BIBLIOTECA MUNICIPAL .....          | 50        |
| 11.12 ÀMBIT EDUCACIÓ .....                      | 51        |
| 11.13 ÀMBIT POLICIA LOCAL .....                 | 52        |
| 11.14 ÀMBIT MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT ..... | 53        |
| 11.15 ÀMBIT ESPORTS .....                       | 54        |
| 12. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....  | 55        |
| <b>13 RECURSOS .....</b>                        | <b>56</b> |
| 13.1 RECURSOS HUMANS .....                      | 56        |
| 13.2 RECURSOS ECONÒMICS .....                   | 56        |
| 13.2.1 FONS DE FINANÇAMENT .....                | 56        |
| <b>14 GLOSARI .....</b>                         | <b>57</b> |
| <b>15 BIBLIOGRAFIA .....</b>                    | <b>61</b> |

## **1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL**

A nivell institucional, l'aprovació del III Pla de Justícia de gènere 2022-2025, representa el compromís del Consistori per avançar cap a una Argentona més plural, més diversa, més justa i més respectuosa.

Les polítiques de gènere estan a l'agenda política d'Argentona i hem de desplegar-les transversalment des de totes les regidories perquè puguin arribar a contribuir en la millora de tots els àmbits de la vida en comunitat.

Des de l'Ajuntament d'Argentona apostem per incloure la mirada feminista i interseccional, ja que aquesta mirada, ens aporta beneficis per al conjunt de la ciutadania; ens ajuda a entendre els diferents eixos d'opressió que travessen a les persones i, ens orienta a l'hora d'impulsar accions adaptades a les necessitats del conjunt de veïnes i veïns.

Per això, l'aprovació d'aquest instrument polític i tècnic ajudarà a donar un nou impuls a la implementació d'accions transversals, les quals, es veuran reflectides en el vostre dia a dia, perquè contemplen accions per a l'atenció a la ciutadania, a nivell educatiu, cultural, esportiu, a joventut, per a la comunicació, a Benestar social, en aspectes de l'ordre i en la utilització de l'espai públic, a nivell laboral, pel que fa a la cohesió social, entre altres per garantir els drets de les dones i les persones LGTBI; per fomentar la igualtat entre homes i dones i, per mantenir el nostre compromís per la prevenció i la lluita contra la discriminació i les violències masclistes.

Per aconseguir aquest repte apostem per les polítiques feministes!

Argentona compta amb una llarga trajectòria en el desplegament de polítiques d'igualtat que, de la mà del teixit associatiu i de tots els agents de la vila, han permès disposar d'una xarxa de treball consolidada per a l'atenció a les dones i a les violències masclistes i ser referents en accions de sensibilització i prevenció.

Des de fa dos anys, a més, s'ha fet una clara aposta per treballar de manera conjunta les polítiques d'igualtat i les polítiques de diversitat sexual i de gènere, introduint aquesta nova mirada a les polítiques municipals, i fent-ho des d'una perspectiva feminista.

El **III Pla per la Justícia de Gènere** posa l'accent en la perspectiva feminista com a eix central en les polítiques públiques locals.

Això ha comportat un canvi de mirada. Ha significat treballar de manera participativa, posar en valor i potenciar les aportacions ciutadanes i comunitàries i revisar i redefinir les diferents polítiques per garantir que no es reproduïen o accentuen biaixos de gènere, ni de cap tipus, en el seu desplegament. I hem avançat molt en aquest sentit, però cal continuar treballant.

L'emergència sanitària provocada per la Covid-19 ha derivat en una greu crisi social i econòmica que ha evidenciat, encara més, la vulnerabilitat i sobrecàrrega que pateixen les dones en l'àmbit del treball remunerat i el no remunerat. A més, s'ha fet palès que les violències masclistes segueixen sent una realitat encara molt estesa i dolorosa. Cal revertir aquesta situació.

Per això impulsem el **III Pla per la Justícia de Gènere**, un full de ruta ambiciós, elaborat amb les aportacions fonamentals de totes les persones que han participat en el procés participatiu. És més necessari que mai impulsar polítiques que posin les cures al centre i que ens facin avançar cap a una Argentona més feminista, més equitativa i més diversa.

Gina Sabadell i Simó  
Alcaldeessa d'Argentona

Agnès Cabot i Navarro  
Regidora d'Igualtat, Feminismes i LGTBI



## 2. INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT

El III Pla de justícia de gènere aposta per acostar les polítiques d'igualtat dona /home a les polítiques per la diversitat sexual i de gènere. Aquesta nova mirada vol reforçar la idea que el sexisme i l'LGTLfòbia responen a una mateixa arrel.

La necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política local, fa necessària l'elaboració d'aquest marc d'actuació per incidir en totes les àrees municipals. Aquesta estratègia de treball, ens permet avançar en la incorporació de la **transversalitat de gènere** a les diferents àrees de l'ajuntament per planificar accions que contemplin les necessitats de la ciutadania. Caminant així, cap a una Vila més respectuosa amb la diversitat sexual i de gènere, i per incorporant polítiques feministes que tinguin un impacte positiu en la vida de les veïnes i veïns de la Vila d'Argentona.

Tanmateix, volem que les polítiques locals parteixin d'una **mirada interseccional** per fer palès que la diversitat sexual i de gènere no es pot entendre al marge d'altres eixos de desigualtat com el gènere, la classe social, l'origen o la diversitat funcional que provoquen desigualtats entre les mateixes dones i les persones LGTL.

Per a elaborar el III Pla de Justícia de gènere ha estat imprescindible fer un **diagnòstic** de la realitat que amb el nom

"Argentona és diversa", ha permès conèixer la visió de la ciutadania, del personal tècnic i dels càrrecs electes d'Argentona. Alhora hem portat a terme un procés per planificar tant les línies estratègiques, com les accions a realitzar. Ho hem fet a través d'un **Grup-motor** per tal de garantir la participació i la governança de tot el procés i per assegurar la seva implementació.

El Pla es divideix en **dos eixos estratègics**:

### **Eix I**

Pretén incidir en l'**Organització Institucional**, i s'orienta a promoure un canvi en les pràctiques i la cultura organitzativa per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el treball intern de la institució.

### **Eix II**

S'adreça a promoure polítiques públiques per visibilitzar, valoritzar la diversitat sexual i de gènere i per combatre les desigualtats i violències derivades de l'orientació sexual, la identitat de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual.

### 3. MARC CONCEPTUAL

---

El concepte de diversitat afectiva-sexual i de gènere s'emmarca en **una perspectiva de gènere i feminista**, que vol anar més enllà de les dones i les persones LGBTI, oferint una mirada més global del gènere i de la sexualitat, que no només comprèn aquesta part de la ciutadania, sinó tot el seu conjunt, el qual es veurà afavorit per l'establiment de marcs més respectuosos i oberts per a totes les persones en la seva diversitat.

Aquest enfocament parteix de distingir quatre dimensions del gènere: **el sexe, la identitat i l'expressió de gènere i l'orientació afectiva-sexual**. El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes quatre dimensions. Bàsicament, s'estableix que les persones nascudes amb un sexe «mascle», han de tenir una identitat de gènere «home», una expressió de gènere «masculina» i una orientació sexual «heterosexual». En contraposició, les persones nascudes amb un sexe «femella», han de tenir una identitat de gènere «dona», una expressió de gènere «femenina» i una orientació sexual «heterosexual». Així, veiem que l'heterosexualitat, com a norma, té un paper clau en el manteniment del sexisme, perquè permet construir models binaris de feminitat i de masculinitat.

El feminisme planteja que aquest ordre no és natural, sinó que és una construcció social i cultural. El problema més visible d'aquest sistema és que

hi ha moltes persones que no s'identifiquen amb aquests mandats, o directament que els contradiuen amb la seva experiència quotidiana, exposant-se a diferents formes de discriminacions i violències. Això afecta principalment les persones LGBTI però també moltes persones cisgènere heterosexuals que se senten incòmodes en aquest model. Per això, quan es parla de diversitat afectiva-sexual i de gènere es fa referència a un dret de la ciutadania en general i no exclusivament de les persones LGBTI. I és que totes les persones vivim sota aquesta norma social que ens escindeix i ens impedeix acceptar la complexitat de la nostra identitat i del nostre desig. No s'ha d'oblidar que la població LGBTI és molt heterogènia i presenta realitats amb necessitats específiques molt diverses. Tal i com hem comentat, la mirada interseccional ens ajuda a entendre els diferents eixos d'opressió i com aquests s'entrellacen i configuren una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder (Collins, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans o gai en el buit: les persones trans, gais, heterosexuals o lesbianes són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les seves trajectòries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis (Coll-Planas, 2013).

#### **4. PRINCIPIS ORIENTADORS**

---

El compromís cap a la igualtat i la diversitat sexual i de gènere suposa l'acceptació dels següents principis bàsics, que seran la base per a l'articulació de les accions i programes del III Pla i, per tant, li donaran sentit:

**Justícia Social** El Pla és l'eina per articular el compromís i el deure de la corporació municipal per evitar els obstacles socials que dificulten la llibertat i integritat de les dones i les persones amb una identitat de gènere no normativa, i impedeixen l'avanç de la societat justa i democràtica.

**Transversalitat de la perspectiva de gènere** a totes les àrees i polítiques de l'Ajuntament. L'aplicació de la transversalitat permet abordar la diversitat i les desigualtats de gènere des de tots els àmbits i àrees municipals i, d'aquesta manera, aplicar de forma integral accions que milloren l'efectivitat de les estratègies i, per tant, els seus beneficis socials.

#### **Lluita contra les violències masclistes**

Les violències masclistes adopten diferents formes, es donen contra les conductes que trenquen els mandats de gènere, encara que la violència contra les dones, les noies i les nenes es donen tot i que es compleixen els mandats, perquè el sistema sexe-gènere pressuposa la inferioritat de tot allò que està relacionat amb la feminitat i el model femení i, per tant, legitima les violències contra les dones.

**Implicació Ciutadana** Donar espai perquè la ciutadania prengui partit en les polítiques públiques utilitzant la governança i la participació com a eina per treballar des d'una visió compartida. Treballant pels interessos de la ciutadania a través de l'empoderament i la transversalitat de la gestió pública.

**Diversitat i Interseccionalitat** Creuar el gènere amb altres eixos d'opressió i desigualtat social ens permet veure la complexitat de la diversitat més enllà de la nacionalitat, la cultura, la situació econòmica, la diversitat funcional, l'orientació sexual i de gènere etc.

**El sistema sexe-gènere** és una eina d'anàlisi sobre la desigualtat de gènere. Organitza i jerarquitzava les persones en funció del seu gènere tenint en compte només dues possibilitats (home-dona). Parteix d'una lectura binària dels cossos (mascle-femella) i pressuposa una correspondència entre cossos i identitats de gènere (cisgènere: mascle-home; femella-dona). Com qualsevol sistema normatiu, exclou i discrimina les experiències que no s'ajusten a la norma. Aquest sistema genera un marc que determina "què" i "com" hem de ser, fer i sentir.



## 5. MARCS NORMATIUS I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

---

### 5.1 Normativa internacional

---

La *Declaració Universal dels Drets Humans a les Nacions Unides* s'estableix EL 1948 per primera vegada a la història la igualtat entre els sexes com a dret fonamental.

La *OIT (Organització Internacional del Treball)* proclamava EL 1919 "*tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen el dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dintre la llibertat i la dignitat, ...*"

El Conveni núm. 100 OIT de 1951 recull la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per a un treball del mateix valor.

El Conveni núm. 111 OIT de 1958 fa referència a la discriminació en matèria de treball i ocupació, especificant que "Tot Estat membre s'obliga a formular i portar a terme una política nacional que promogui la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria de treball i, d'ocupació (...)"

L'any 1979, l'Assemblea General de l'ONU va aprovar la **Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, la qual estableix no només una declaració Internacional de drets per les dones, sinó també un programa d'acció per els Estats que en formen part per tal de garantir aquests drets.

El **Tractat de Maastricht de 1992** dona un paper a la Unió Europea respecte a la igualtat entre sexes i incorpora per primera vegada un article que eludeix.

expressament la protecció dels drets humans amb un alt valor polític i jurídic

El **Tractat d'Amsterdam** realitza una primera reforma i introdueix novetats importants en relació al principi d'igualtat entre homes i dones, incorporant una nova perspectiva en el concepte d'igualtat anant més enllà d'allò formal. El nou article va més enllà de la desigualtat salarial i introdueix en el dret primari la visió de la transversalitat o el **gender mainstreaming** que permet actuar en qualsevol àmbit.

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

Directiva 2000/78/CE, del Consell d'Europa, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació  
Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

### 5.2 Legislació Espanyola

---

La **Constitució Espanyola** de l'any 1978, recull el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe com a principi jurídic universal.

**Els Plans d'igualtat** van fer possible l'inici de les polítiques públiques a tot l'estat, guiant les línies d'actuació.

La **Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral** de les persones treballadores.

La **Llei integral 1/2004 contra la violència de gènere**, va ser la primera llei

integral europea amb una resposta global a les violències contra les dones en les relacions de parella. Aborda aspectes preventius, educatius, socials, laborals, assistencials, sanitaris i penals.

**La LO 3/2007 per a la Igualtat efectiva entre dones i homes** ha creat un marc normatiu dirigit a combatre totes les manifestacions de discriminació directa o indirecta i promoure la igualtat real i efectiva entre dones i homes, mitjançant accions de prevenció i amb polítiques que facin efectiu el principi d'igualtat en tots els àmbits de la vida en societat.

**La LO 10/1995 del Codi Penal**, incorpora l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (art. 22).

**Llei 13/2005, d'1 de juliol, que permet el matrimoni entre persones del mateix sexe.**

**Llei 14/2006, de 26 de maig**, que regula els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.

**Llei 3/2007, de 15 de març**, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones transsexuals.

### **5.3 Legislació autonòmica**

---

La creació de l'Institut Català de les Dones i del Consell de dones de Catalunya l'any 1989 va permetre el desenvolupament dels plans per a la igualtat i els protocols interdepartamentals per l'atenció a les dones maltractades.

**L'Estatut d'autonomia** de Catalunya del 2006 recull els drets civils i socials, i parla específicament dels drets de les dones, garantint el principi d'igualtat.

**La Llei 5/2008** de drets de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada de forma unànime, fa un pas que va més enllà de la llei estatal, al recollir totes les formes de violència envers les dones, unificant l'acció del govern i estructurant totes les accions contra la violència masclista. **La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

**La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** introdueix mecanismes per a la transversalitat i d'altres mecanismes per garantir l'impacte de gènere en els pressupostos, en l'educació, etc.

**La Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia i la transfòbia** dona un nou impuls a la implementació de mesures efectives contra la discriminació del col·lectiu en el context català. Estableix mesures en els àmbits educatiu, cultural, del lleure, esportiu, de la comunicació, de la salut, de l'acció social, de l'ordre públic, laboral i de la diversitat familiar. Algunes mesures s'han de desenvolupar a nivell local, per la qual cosa el Pla és l'eina principal per a desplegar les accions de competència municipal.

### **5.4 Legislació Local**

---

Decret Llei 9/2018 pel Pacte d'estat contra la Violència de Gènere 2017-2021 modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, afegint un paràgraf o) a l'apartat 2 de l'article 25 de la Llei, amb la redacció següent:

“o) Actuacions en la promoció de la igualtat entre homes i dones així com contra la violència de gènere.” i competències pròpies en les matèries de promoció de la igualtat entre homes i dones, així com contra la violència de gènere.

La Llei Municipal i de règim local de Catalunya. Decret legislatiu 2/2003 defineix en l'article 71.1: per a la gestió dels seus interessos, el municipi pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions i, en particular, les relatives a (...) c) la promoció de les dones.

#### **5.4.1 Ajuntament d'Argentona**

---

Creació del I Pla d'igualtat d'oportunitats home-dona 2000-2004. El II Pla d'igualtat 2011-2021. El **Reglament de les polítiques Municipals d'igualtat i LGTBI (2019)** com a eix estratègic i eina política-tècnica per a la incorporació de la perspectiva de gènere i la no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

## 6 METODOLOGIA

---

En el procés d'elaboració del III Pla de Justícia de Gènere 2022-2025, hem considerat important recollir informació tant de fonts primàries, per a conèixer la realitat de la ciutadania, com de secundàries, que ens ha permès obtenir dades de processos previs.

Pensem que disposar d'una diagnosi de la realitat i com es viu la diversitat sexual i de gènere ens ha d'ajudar a mostrar la situació actual i, alhora, plantejar els eixos, objectius i les mesures d'actuació més adients per treballar les desigualtats i discriminacions detectades a Argentona.

### El treball de camp quantitatiu

Una part rellevant de la informació s'ha obtingut mitjançant la recollida i anàlisi prèvia d'informes, estadístiques locals, memòries, materials de difusió i informació de l'Ajuntament; així com altres materials útils per a establir comparatives i ampliar el marc d'anàlisi.

### El treball qualitatiu

S'ha fet a partir de l'anàlisi i avaluació de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament d'Argentona 2016-2020. S'ha treballat en elaboració d'una diagnosi en relació amb com es viu la diversitat sexual i de gènere. S'ha fet servir el qüestionari electrònic, difós a través de xarxes socials, correus electrònics i díptics, que ens ha servit per a recollir la informació, analitzar i contextualitzar les dades recollides a través de les fonts secundàries i primàries. L'informe de diagnòstic sobre la diversitat afectiva-sexual i d'orientació

de gènere del nostre municipi és una eina fonamental del procés.

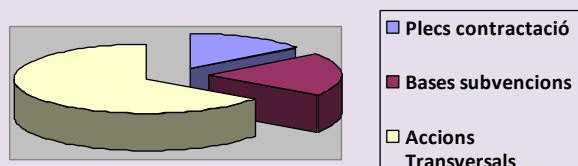
A través del **Grup Motor**, format pel personal tècnic de les diferents àrees implicades de l'Ajuntament, s'han detectat i recollit propostes d'accions. Hem identificat problemàtiques i dificultats. Hem prioritzat i planificat àrees responsables de l'execució, agents implicats, accions, temporalitat, i hem establert els indicadors d'avaluació. Tota aquesta feina ha estat orientada a assolir la promoció de la igualtat, la diversitat sexual i de gènere, i fer-ho possible a través de promoure un canvi en la cultura institucional que contribueixi a la visualització, la redistribució i la transversalització de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI a l'Ajuntament d'Argentona.

## 6.1 Avaluació del II Pla d'igualtat 2016-2020

L'avaluació del II Pla d'Igualtat, ens ha permès valorar prèviament l'acompliment de les línies estratègiques de l'anterior Pla, el grau d'implementació de les accions, els recursos econòmics destinats, l'estructura organitzativa i la transversalitat assolides.

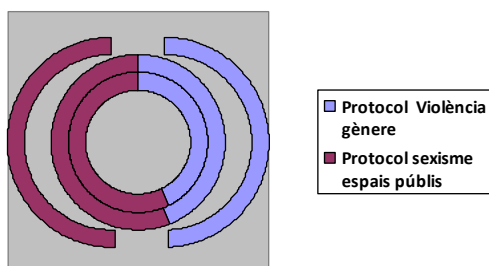
### Eix 1 Organització Municipal

Introduir la perspectiva de gènere a les diferents àrees de forma transversal.



S'ha incidit per disposar de Plecs de contractació externa amb criteris socials i d'igualtat; Introduir a les Bases de subvencions de l'àrea de serveis personals la perspectiva de gènere. S'han realitzat accions transversals amb Educació, Joventut, Promoció Econòmica, Pla de barri, Serveis Socials, Policia Local. El 2016 és va aprovar el nou Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral amb Recursos Humans i la representació sindical.

### Eix 2 Prevenció i atenció a les situacions de violències masclistes

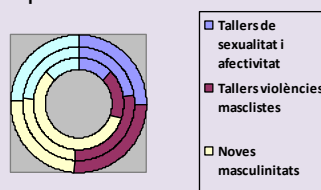


Cronològicament, el 2014 és va aprovar el **Protocol per l'abordatge integral de la Violència de Gènere**. El 2015, es va constituir la Comissió Tècnica com a òrgan que garanteix la intervenció coordinada.

El 2018, és va aprovar el **Document de dol per violències masclistes i feminicidis**. Les actuacions de Dol en situacions de Violència masclista són l'instrument que garanteix la intervenció coordinada. A nivell intern, entre els diferents serveis municipals. A nivell extern, amb les entitats, altres serveis implicats i envers la ciutadania.

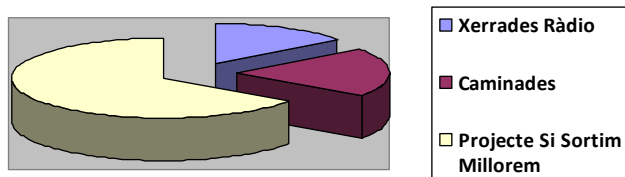
**Protocol contra les agressions sexistes en espais Públics.** 2016- 2017 i 2018. Accions a tots els espais públics. **Preventives i de sensibilització.** Pautes d'actuació dins les barres, Cartells de tolerància zero, Punts Liles, Material de sensibilització i informatiu, Vídeos preventius, Falques entre concerts, etc. **Intervencions a l'espai públic** generar espais segurs, il·luminats,. **Comunicació** a les xarxes socials, Notes de Premsa. **Formació** a professionals, ciutadania i alumnat "El sexisme també surt de Festa" i "Fes-la Rodar" com a agents preventius.

### Eix 3 Coeducació i Educació per la Igualtat: Implementar la perspectiva de gènere en els centres escolars i als Plans d'ocupació



#### Eix 4 Salut.

L'objectiu era Visibilitzar les diferències de gènere a l'hora d'emmalaltir. El Projecte "Si Sortim Millorem" ha produït un enfortiment o *empowerment* en aquest grup de dones que ha interrelacionat amb una major participació en les activitats i la vida de poble, i una millora de les relacions socials; fent possible petites transformacions en el seu dia a dia.



#### Eix 5 Territori .

S'ha fet incidència en el Pla Urbanístic per fomentar espais de relació, reduir zones d'inseguretat, millora i usos de l'espai públic, foment dels camins escolars, afavorir la posada en marxa de carrils BBT, etc. Aportacions al POUM i criteris al Projecte "Dret a l'habitatge i intervenció immobles desocupats".

#### Eix 6 treball i usos del Temps.

L'objectiu ha estat de fer visibles les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral. Hem fet accions de sensibilització: xerrades a la ràdio, participació en el projecte DIL, participació en el projecte de reforma horària, entre més.

## 6.2 Estructura i articulació de les polítiques d'Igualtat i LGTBI

---

El compromís d'Argentona amb el desenvolupament dels drets de les dones, i la lluita envers les violències masclistes és constata a través del punt de vista dels documents estratègics i les següents fites rellevants:

- a) L'aprovació l'any 2014 del **Protocol Integral per l'abordatge de la Violència de gènere** i el seu Òrgan tècnic (Comissió Tècnica) per implementar la coordinació interdepartamental entre els professionals dels diferents serveis i institucions per fer efectiva la detecció, la prevenció, l'atenció i la recuperació de les Violències Masclistes. La qual té en marxa dues comissions de treball (Comissió de Prevenció i de Praxi).
- b) L'any 2015 es crea la Regidoria d'Igualtat i Solidaritat.
- c) El 2016 s'aprova el **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral** a l'Ajuntament d'Argentona.
- d) El 2017 s'aprova el **Protocol envers el sexisme als espais festius**. El 2019 s'amplia a tots els espais públics. **Protocol per a l'abordatge del sexisme i les violències sexuals**.
- e) El 2020 es crea la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI.

### 6.2.1 Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD)

---

La potenciació de les polítiques d'igualtat, feminismes i LGTBI, s'han acompanyat de la consolidació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) d'Argentona, atribuint una major dedicació professional de la Tècnica referent del servei.

Durant la fase participativa del Grup Motor es va expressar una certa insatisfacció sobre el fet que les polítiques de gènere i LGTBI no tinguessin una major dedicació, fet que impedia el correcte desenvolupament d'aquestes.

Un element important que es va incorporar durant aquesta fase de treball va ser l'ampliació de la dedicació tècnica com a figura per afavorir la transversalització de gènere entre totes les àrees i entre el personal tècnic i polític de l'Ajuntament.

Pel que respecta al SIAD es configura com un servei d'informació, assessorament, de primera atenció i acompanyament a les dones, de competència municipal, en el marc de què determinen els articles 56 i 64.2 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Establint el servei com a propi i, a través de la licitació del servei d'assessoria jurídica i l'atenció psicologia especialitzada.

En aquest sentit, el fet d'establir el Servei en matèria de polítiques de gènere facilita prestar Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), des d'una atenció especialitzada, de forma individual i confidencial amb relació a l'exercici dels seus drets en tots els àmbits relacionats amb la seva vida laboral, social, personal i familiar. Aquest servei es



destina a totes les dones, i persones amb identitats, expressions de gènere i orientacions sexuals no normatives i especialment a les que pateixen violència masclista.

### **6.3 Participació social i política.**

#### **Moviment associatiu**

Per recollir les aportacions de la ciutadania i del personal municipal en el procés de diagnosi i definició de les actuacions del Pla es van crear dues enquestes. També, es va crear un grup motor format per personal tècnic a través del qual es van definir les línies estratègiques i les actuacions de cadascun dels àmbits de treball.

A Argentona, no existeix cap **Consell d'Igualtat**. Tanmateix, es preveu valorar la possibilitat de crear aquest espai de participació ciutadania si es considera oportú a nivell de ciutadania. La plataforma per treballar amb un enfocament que faci possible la participació i la governança podria ser a través de la **Comissió de Transversalitat de Gènere** que preveu el Reglament com a Òrgan de participació i com espai on es representen els interessos de la diversitat de les persones i les entitats del Municipi.

El treball en xarxa de la **Comissió Tècnica del Protocol de Violència de Gènere** amb les entitats, agents i serveis del territori per l'abordatge integral de les violències masclistes d'Argentona, és des de fa uns anys una realitat molt valorada a nivell territorial, la qual compta ja amb un bagatge de qualitat.

Per altra banda, destacar la realitat del **moviment associatiu** de dones, el qual ha facilitat la creació i consolidació durant els anys 2000-2009 del grup de "Dones

Dinàmiques d'Argentona" que van liderar i afavorir la realització d'activitats i d'espais de relació en l'àmbit lúdic i cultural. També podem parlar del col·lectiu **"El moviment és vida"** que inicia el seu camí l'any 2016 i dona cobertura a determinades necessitats.

Així mateix, des de l'any 2016 el col·lectiu feminista **"Truges Rebels"** arrenca amb força als espais públics del poble. Tanmateix, totes les entitats i col·lectius compten amb el necessari suport institucional per reforçar les polítiques d'igualtat i LGTBI de la nostra Vila.

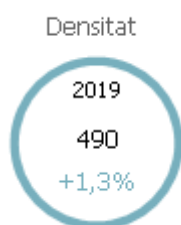
L'aposta per aquest model de treball contribueix a millorar la tasca duta a terme, tant a l'hora d'abordar i comprendre les diferents necessitats, com a l'hora de dissenyar respostes que s'adaptin al territori i la realitat, donat que des de la proximitat que proporciona el context en el qual s'actua, tenim la capacitat de crear xarxes d'interacció entre els agents socials, les entitats, serveis, etc. **El principi de transversalitat**, és del tot necessari i fonamental perquè la diversitat de les actuacions i, el seu enfocament requereixen de la implicació i la cooperació per fomentar la corresponsabilitat entre l'ajuntament i els agents del territori; complint així amb **els objectius de desenvolupament sostenible (ODS)** per afavorir les mateixes oportunitats en tots els àmbits de la vida per a les dones i nenes i acabar amb les violències i la discriminació.

A nivell legislatiu, l'article 18.1 de la Llei 17/2015, de 15 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que les polítiques i les actuacions dels poders públics han de fer visibles i reconèixer els grups i entitats de defensa dels drets de les dones, donar-los suport i impulsar-ne la participació en les polítiques públiques



## 7 ANÀLISI QUANTITATIU

Argentona és un municipi mitjà situat a la comarca del Maresme, una de les àrees amb més densitat i augment de població de Catalunya. En el moment que s'inicien les polítiques de gènere l'any 2000, el municipi tenia un nombre d'habitants de 9.791. L'evolució de població ha anat augmentant de forma considerable arribant a comptar actualment amb un nombre de 12.452 habitants amb sis grans veïnats: la Pujada, Sant Jaume de Treia, el Cros, Lladó, Clarà i Pins. Tot i que la ciutadania es troba concentrada principalment al propi nucli d'Argentona, al veïnat del Cros, Madà i una gran extensió d'habitatge unifamiliar a les urbanitzacions de Les Ginesteres, Can Cabot i Can Raimí.

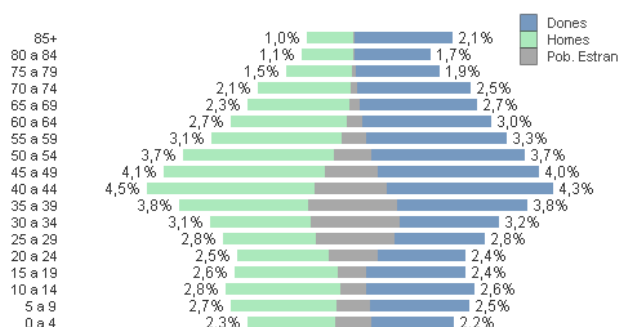


En el conjunt del territori predomina un model residencial de baixa densitat, amb dos sectors industrials. Uns dels sectors està integrat en el veïnat del Cros, fet que interfereix en la qualitat de vida del barri, atès que les activitats industrials condicionen la utilització de l'espai públic i la qualitat de vida, per exemple la circulació de camions de grans dimensions i l'ocupació dels espais d'aparcament pels treballadors de les indústries condiciona la utilització de l'espai.

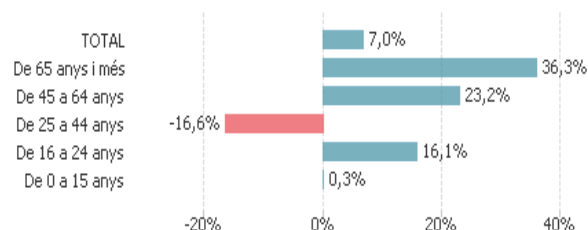
## 7.1 Territori

### 7.1.1 Dades de la població

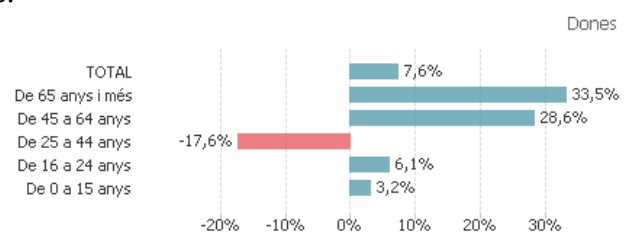
#### Piràmide de població gràfica – Argentona



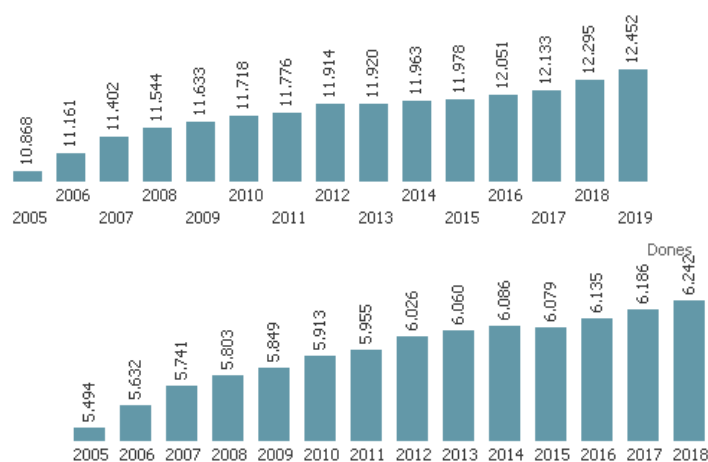
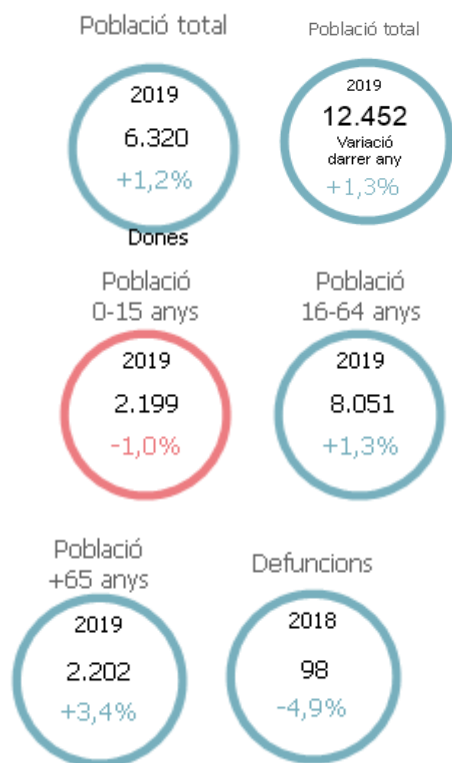
A Argentona, la gràfica de població segueix la tendència general de Catalunya, amb un augment de l'esperança de vida i una reducció del nombre de naixements. El nombre de dones supera en un 1.2% a la població masculina.



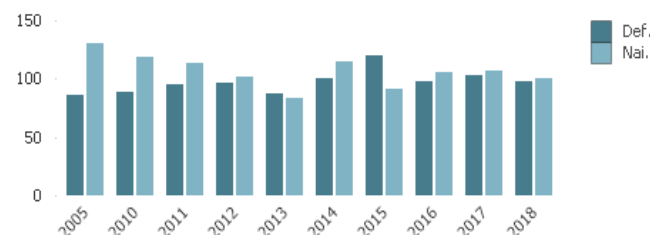
Tal i com és pot veure en l'evolució de l'estructura d'edat, els naixements només representen un 0.3%. La franja que ha crescut més és la 65 anys i més. En canvi anem en retrocés en la franja de 25 a 44 anys.

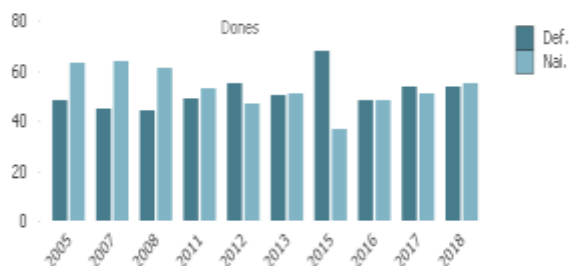


### 7.1.2 Evolució de la població

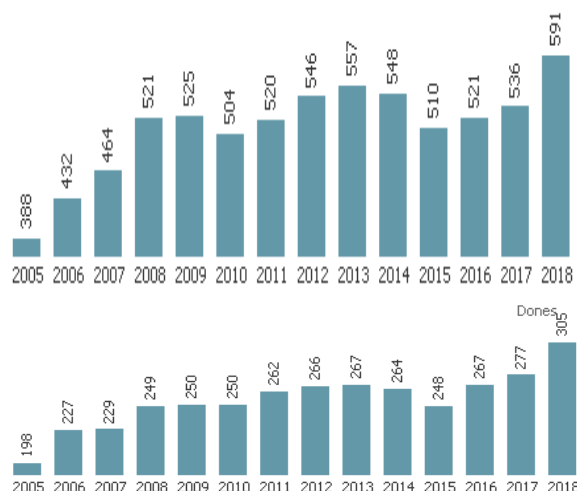


#### 7.1.2.1 Evolució de naixements i defuncions

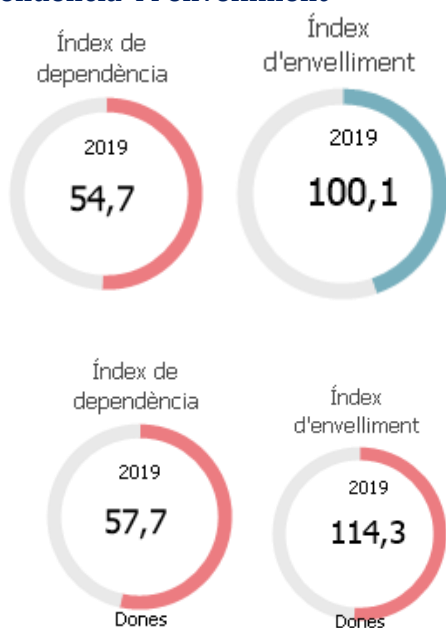




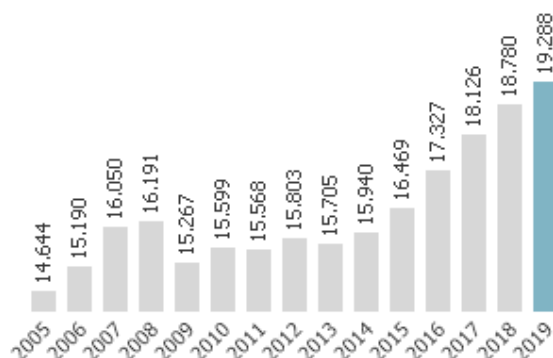
### 7.1.2.2 Evolució de la població estrangera



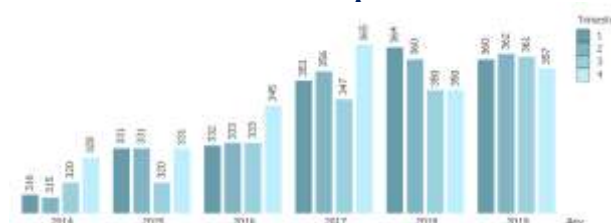
### 7.1.2.3 Evolució de les persones amb dependència i l'envel·liment



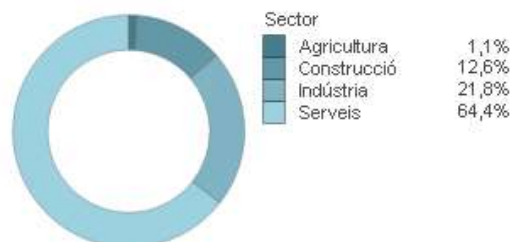
### 7.1.2.4 Evolució de la Renta estimada per habitant



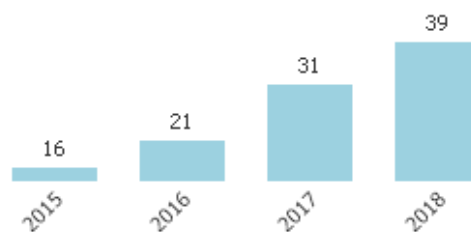
### 7.1.2.5 Evolució de les empreses



### Empreses per sector 2019



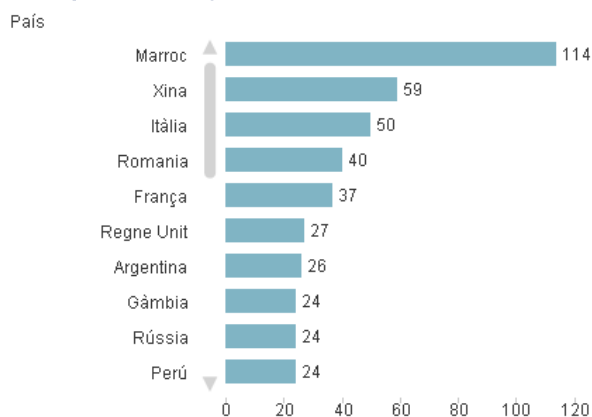
### Habitatges d'ús turístic



## 7.2 Lloc de procedència

Observem que el 95.31% de la població és d'origen Espanyol, amb un 75% nascut a Barcelona i un 77.23 % a Catalunya.

### Origen de la població estrangera, 10 primers països. Any 2019



En la població d'origen estranger, trobem com a primer grup pel nombre de persones provinents del Marroc i posteriorment la comunitat Xina.

## 7.3 Nivell de Formació

En aquest apartat tractarem de veure quin és el nivell formatiu mitjà de la població posant especial èmfasi en les tendències de gènere que es detecten.

Per estudiar el nivell de formació de la població d'Argentona hem analitzat dades extretes de la informació del Padró Municipal i de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

Veurem que el nivell de formació al municipi hi ha un nivell alt d'estudis superiors amb predominança en el col·lectiu de dones.

## 7.4 Situació Laboral

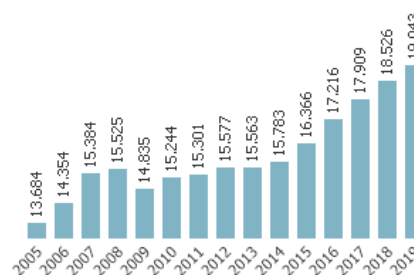
### Estructura econòmica

Podem dir que Argentona és una localitat que gaudeix de la proximitat amb Barcelona i Mataró com a capital de Comarca. Disposa de bones vies de comunicació pel qual la podem situar en una bona localització a nivell geogràfic.

En referència al teixit empresarial podem dir que és divers i s'ha anat consolidant al llarg dels anys, per això trobem la presència d'algunes empreses de dimensió important (BDF, Velcro) com de moltes empreses de petita i mitjana dimensió que formen un teixit empresarial sòlid. Trobem que l'ocupació que es genera al territori prové de la indústria 80,9€ i els serveis 9,7 %, la construcció amb un 9% i l'agricultura representa un 0.4%. Les noves fonts d'ocupació emergents són empreses dedicades als serveis de les persones i el turisme.

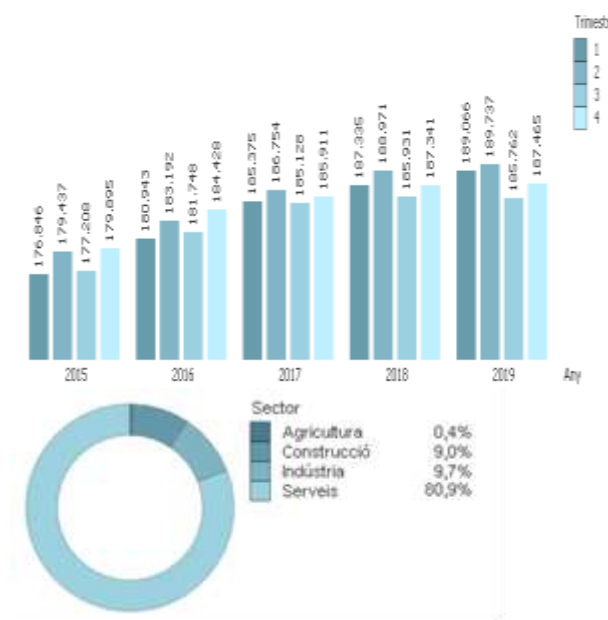
20

### Evolució de la Renda estimada per habitant<sup>1</sup>

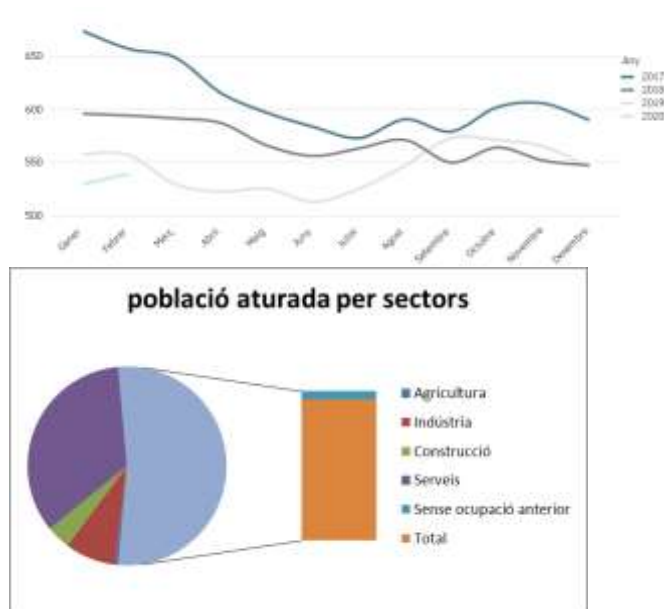


<sup>1</sup> Hermes Infogràfic informació estadística local de la Diputació de Barcelona

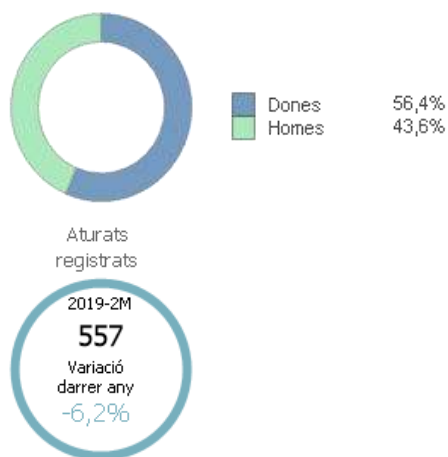
## Evolució de les empreses



## Evolució d les persones aturades de 2017 a 2020



## Taxes d'atur i ocupació per sexes



La taxa d'atur és del 9.4 € inferior a la de Catalunya que és del 10.45% i 13.78 a la resta d'espanya.

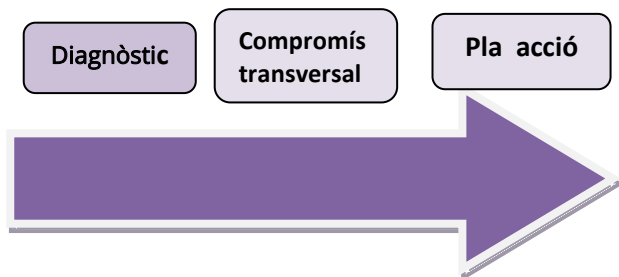
Podem observar com el sector serveis i la indústria aplega un nombre més elevat d'atur. Pel que fa a la taxa d'atur en les dones de 55 a 64 anys pròximes a la jubilació aquesta és dispar fins al 23.8% a diferència del 12.8% dels homes amb la mateixa franja d'edat.

Hi ha un nombre més elevat d'atur en les dones essent del 63.3% en comparació als homes que representa el 41.2%.

La presència de les dones en el treball remunerat segueix sent mirall de les múltiples desigualtats i formes de discriminació que de forma estructural es perpetuen envers les dones.

## 8 ANÀLISI QUALITATIU

### 8.1 Fases del procés



#### 8.1.1 Campanya “Argentona és diversa”

La campanya de sensibilització “[Argentona és diversa](#)” adreçada al conjunt de la ciutadania, s’ha acompanyat d’un qüestionari i un fulletó informatiu i s’ha enviat a tots els domicilis. La campanya conté informació del procés i es convida a la ciutadania a respondre el qüestionari que s’ha allotjat a la web municipal.

Tanmateix, s’ha realitzat un acompanyament per facilitar espais per promoure la resposta de determinats grups de població.

La grandària de la mostra ha estat de 91 persones d’una població de 12.560 persones (2020). El mostreig s’ha fet a través de l’enviament de l’enquesta a la ciutadania d’Argentona durant el mes d’abril de 2021.

#### 8.1.1.1 Valoració de les respostes de la ciutadania

Només un 4% de les persones enquestades s’identifiquen com a persones del col·lectiu LGTBI, mentre que un 3% es posiciona en l’opció d’altres i un 2% No sap/No contesta (NS/NC). El 92% s’identifica com a heterosexual. Alhora, més del 70% de les persones que han contestat s’identifiquen com a dones. Per tant, cal tenir en consideració la sobre representació de les dones a la mostra en relació amb el conjunt de l’univers a analitzar (la població d’Argentona).

En referència a l’**espai públic**, és a dir, si han viscut alguna discriminació al carrer, el transport públic, a una plaça, a un parc, etc. o bé insults o agressions per expressar la seva sexualitat (com és mostrar un desig no heterosexual), la seva expressió (que es consideri que és una persona massa masculina o massa femenina) o la seva identitat de gènere (per exemple perquè està fent una transició de gènere).

En aquest cas, on trobem la percepció de discriminació més elevada és entre les dones bisexuals i lesbianes que han respost l’enquesta, totes afirmen haver patit alguna discriminació a l’espai públic. També ho afirmen un 3% de les dones heterosexuals enquestades.

Per edats, el grup on s’identifiquen més discriminacions és entre els menors de 18 anys (6%), seguit de les persones majors de 45 anys (5%) i les que tenen entre 36 i 45 anys (4%).

Pel nivell d’estudis, és entre les persones amb estudis secundaris post-obligatoris no universitaris on hi ha major percepció de discriminació a l’espai públic (ho diu un 11%).

En referència a la feina, que engloba la idea de si es té problemes per trobar feina i si es pot comentar amb naturalitat aspectes de la sexualitat, expressió o identitat de gènere a l'entorn laboral, són les persones de més de 45 anys, seguides de les d'entre 36 i 45 anys les que perceben més discriminació (10% i 4% respectivament).

Per orientació sexual, només un 5% de les dones heterosexuals enquestades han dit que sí hi ha discriminació.

Per nivell d'estudis, sobresurten entre les persones que detecten discriminacions a la feina, aquelles amb estudis secundaris postobligatoris no universitaris (6%). I en la meitat dels casos, també ho afirmen persones amb estudis obligatoris o fins als 16 anys i persones amb estudis superiors (3% en ambdós casos).

En referència a l'espai educatiu en quan a l'experiència educativa, com tracten el professorat i l'alumnat les persones LGTBI i com es planteja el tema de la diversitat sexual i de gènere a les aules. Com s'ha dit abans, aquest és l'espai on globalment s'identifiquen més discriminacions,

En aquest àmbit, de nou totes les dones bisexuals, lesbianes i totes les persones que no han contestat / no saben què respondre a la pregunta de com es definien (orientació sexual) han considerat que hi ha discriminació. També ho asseguren un 17% de les dones heterosexuals.

Per edats, destaquen els grups de menys de 18 anys (26%) i de més de 45 anys (19%) mentre que, per nivell d'estudis, destaca sobretot que un 67% de les persones amb primària incompleta consideren que sí que hi ha discriminació. Aquests resultats tan elevats evidencien

que encara falta més igualtat i coneixement sobre aquests àmbits en l'espai educatiu.

Respecte a les relacions interpersonals, es pregunta sobre les principals problemàtiques i si hi ha hagut canvis en les relacions a causa de donar a conèixer l'orientació sexual, expressió o identitat de gènere. Aquest era el segon àmbit on globalment es detectaven més discriminacions.

Totes les dones bisexuals i lesbianes han afirmat que sí han viscut situació de discriminació. Evidenciant que, ser una persona que pertany a la comunitat LGTBI pot suposar discriminacions en les relacions interpersonals. A més, un 13% de les dones heterosexuals també ha considerat que sí que hi ha discriminació.

Per edats, un 14% de les persones majors de 45 anys i un 13% de les persones menors d'edat han considerat que sí que hi ha discriminació. Així com un 10% de les persones entre 26 i 35 anys, i un 7% de les persones d'entre 26 i 45 anys.

I, pel que fa al nivell d'estudis sobresurten les persones amb estudis secundaris post obligatoris a partir dels 16 anys on més d'1 de cada 5 han afirmat que hi ha discriminacions en aquest àmbit. També afirmen haver rebut discriminacions les persones amb estudis superiors i amb estudis obligatoris o fins als 16 anys (9% en ambdós casos).

En referència als centres sanitaris, sobre si s'ha tingut algun problema en els Centres d'Atenció Primària (CAP), sales d'espera, farmàcies a causa de l'orientació sexual o identitat de gènere.

En aquest cas, només un 10% de les persones d'entre 26 i 35 anys, un 2% de



les dones heterosexuales i un 3% de les persones amb estudis superiors han considerat que sí. De fet, en cap dels altres grups d'aquestes tres variables hi ha hagut alguna persona que considerés que sí, per tant, pràcticament ningú creu que hi ha discriminacions en aquest àmbit. Com s'ha vist anteriorment, és un dels àmbits on es considera que hi ha menys discriminació.

En relació amb **l'administració pública**, recull les valoracions sobre si s'han sentit discriminats/des a centres cívics, oficines d'atenció a la ciutadania, serveis socials... O si han rebut un tracte adequat per part del personal de l'Administració (personal d'atenció públic, policia local, treballadors/es socials...).

De nou, el percentatge de persones que han contestat que sí és força baix. Per edats, només han dit que sí les persones de 26 a 35 anys (10%) i les majors de 45 anys (5%). Per orientació sexual, únicament un 3% de les dones heterosexuales i per nivell d'estudis, les persones amb estudis superiors i obligatoris o fins als 16 anys (3% en ambdós casos). En la resta de grups no hi ha hagut persones que consideressin que sí que hi ha discriminació. De fet, com s'ha vist anteriorment, l'administració pública és un dels aspectes que s'han valorat més positivament. Si es miren les valoracions a escala general, només un 2% creu que si hi ha discriminació.

**Altres àmbits.** En aquest cas, les persones que més consideren que sí que hi ha de discriminació són les dones heterosexuales (5%), les persones amb estudis superiors (9%), persones de 26 a 35 anys (10%) i de 36 a 45 anys (7%).

En aquest cas, entre els comentaris destaca la necessitat de no ser tan

permissius amb les persones i organitzacions que discriminen i modificar aquells àmbits més jerarquitzats per tal d'acabar amb les problemàtiques per a la diversitat social.

## Conclusions<sup>2</sup>

Globalment, hi ha tres àmbits on les discriminacions són més presents: **l'espai educatiu** (ho creu el 19% de les persones enquestades), **les relacions interpersonals** (ho diu l'11%) i **l'oci** (5%). Com mostren les dades, **l'educació és un àmbit clau** per poder tractar la diversitat de gèneres i trencar dinàmiques de discriminació arrelades socialment.

- ❖ Les dones bisexuals, lesbianes i heterosexuals són les que en general han considerat que hi ha més discriminació. Especialment, consideren que hi ha discriminació a l'espai públic, a l'oci, a les relacions interpersonals i a l'educació.
- ❖ Finalment, pel que fa a l'edat, són aquells grups d'edats dels extrems (menors de 18 anys i majors de 45 anys) els que presenten major percepció de discriminacions en àmbits com l'educació o les relacions interpersonals. Entre les persones menors de 18 anys és on trobem els majors nivells de discriminació percebuda a l'espai públic i entre les persones majors de 45 anys, on més discriminació hi ha a l'àmbit laboral i a l'oci.

### 8.1.1.2 Valoració de les respostes del personal municipal i càrrecs electes

La mostra correspon a **56 respostes**. L'objectiu del qüestionari és conèixer i recollir l'opinió i les propostes al voltant de com viuen la diversitat sexual i de gènere, de cara a dissenyar les accions en matèria de diversitat afectiva sexual i de gènere per part del personal Municipal i, per dissenyar el Pla que es portarà a terme a Argentona en els pròxims anys.

El qüestionari s'ha contestat, posterior a la sessió de Formació "**Introducció a la diversitat sexual i de Gènere**" realitzada els dies 4,11 i 18 de maig 2021 a càrrec d'en Miquel Missé.

Destaquem:

- ❖ La necessitat expressada que cal més formació en l'àmbit de la perspectiva de gènere i LGTBI.
- ❖ La necessitat de crear línies de treball transversals entre les àrees per tal d'aconseguir incloure aquesta mirada a les polítiques municipals. Una gran part de les persones que treballem a l'Ajuntament d'Argentona considerem que és necessari seguir treballant en aquests aspectes per tal d'aconseguir una igualtat en tots els àmbits i àrees del municipi.
- ❖ Destaca l'amplia transversalitat en la participació de totes les àrees de l'ajuntament.

25

---

<sup>2</sup> Anàlisi enquestes fet per Esteve Azemar Sánchez i Laia Monterde Mulet

### 8.1.2 Grup Motor i participació ciutadana

Per a l'elaboració del Pla d'Acció vam conformar un grup motor amb personal tècnic de diferents àrees de l'Ajuntament d'Argentona amb l'objectiu d'identificar actuacions rellevants per a avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere i diversitat.

La relació d'Àrees participants en el Grup-Motor es reflecteix a la Figura 1

Alcaldia, Biblioteca, Cultura, Educació, Esports, Igualtat, Feminismes i LGTBI, Joventut, Pla de Barris, Mitjans de comunicació, Medi Ambient, Promoció Econòmica, Recursos Humans, Serveis Socials

Figura 1

Les àrees que han treballat el Pla, però no han tingut representació al Grup-Motor:

Comunicació, Policia Local

Figura 2

Altres àrees no han pogut treballar el Pla ni participar al Grup-Motor:

Serveis Territorials (urbanisme)

Figura 3

El treball del Grup Motor ha consistit en: 4 sessions de treball en format virtual de 2 hores de durada cadascuna, durant les quals s'han identificat necessitats i s'han posat en comú les accions treballades per cada servei. Aquest treball s'ha acabat de definir amb les devolucions de la tècnica d'Igualtat i la persona acompanyant del procés metològic.

### A nivell de necessitats cal tenir en compte:

1. Existeix un nivell força diferent de coneixement de la perspectiva de gènere a les diferents àrees. Mitjançant el mateix Pla cal reforçar la formació i la definició fonamentada dels objectius generals de les actuacions en matèria d'Igualtat per a cadascuna de les Àrees, així com el sentit al qual cadascuna contribueix a l'objectiu general de l'Ajuntament en matèria de Igualtat i diversitat sexual i de gènere. És per això que al Pla s'inclouen actuacions de definició d'estratègies d'intervenció quan es considera rellevant.
2. Existeix, en general, un baix coneixement de les problemàtiques relacionades amb les LGTBIfòbies. Mitjançant el Pla cal reforçar la capacitat de les Àrees per a connectar-se amb el teixit social i elaborar aquesta planificació en contacte amb altres agents socials.
3. A nivell d'intersexualitats, aquest Pla introdueix només accions per a avançar al nivell de sensibilització, incloent-hi continguts a les formacions i actuacions dirigides a donar visibilitat.
4. L'enfocament interseccional s'haurà de desenvolupar al llarg del Pla, valorant l'impacte de les actuacions al diferents sectors de la població d'Argentona, considerant els encreuaments dels eixos de desigualtat.

## **Consideracions envers les accions. Nivell d'anàlisi**

---

### **1. Específic / Transversal**

- Accions específiques per a avançar en l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes i dels drets LGTBI així com per a combatre les violències masclistes i LGTBIfòbiques.
- Accions transversals per a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere i diversitat, de manera integral, dins del funcionament coordinat de l'administració d'Argentona. Aquestes accions estan coordinades per l'Àrea d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i impliquen la participació de tota la resta de les àrees. Per a aconseguir-ho, l'Ajuntament ha de fer servir la Comissió de Transversalitat que coordina, supervisa, avalua i dona sentit a tot el procés de transversalització. Entre les accions transversals més rellevants trobem:
  - a) Implementació d'una estratègia per l'ús d'un llenguatge no heterosexista per al conjunt del Consistori.
  - b) L'impuls de formacions específiques en gènere i diversitat per a tot el personal.
  - c) La creació de criteris que concretin la igualtat de gènere a l'àmbit dels plecs de contractació i les subvencions municipals.

### **2. Intern (Eix 1) / Extern (Eix 2)**

- Accions internes dirigides al canvi de la cultura organitzacional, és a dir, aquelles que busquen transformar les institucions públiques des de la seva cultura i, en el seu funcionament (Eix 1).
- Accions externes dirigides a produir canvis a la societat.

### **3. Reconeixement i visibilització / Redistribució (Eix 2)**

- Accions que busquen avançar al grau de consciència de la ciutadania pel reconeixement del masclisme i les violències LGTBIfòbiques donant visibilitat a les diferents realitats socials. Entre aquestes accions es troben, per exemple, les campanyes institucionals sobre violències masclistes.
- Accions que busquen redistribuir l'accés als recursos tenint en compte els diferents punts de partida de les experiències de vida travessades pel masclisme i les LGTBIfòbies en interrelació amb altres eixos de desigualtat. Dintre d'aquestes accions es troben, per exemple, el canvi dels criteris dels plecs de clàusules.

## **9 OBJECTIU GENERAL**

---

L'objectiu general del III **Pla de Justícia de Gènere** de l'Ajuntament d'Argentona és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures que possibilitin la promoció de la igualtat de gènere i de la llibertat sexual i de gènere.

**A nivell més específic pretén:**

- Incorporar la perspectiva de gènere i LGBTI en les diferents àrees de la política municipal.
- Combatre la discriminació i la violència per raó d'orientació sexual i identitat de gènere (LGTBIfòbia).
- Fomentar la visibilitat i la redistribució de les polítiques públiques.

El Pla ens dota d'un **instrument Polític-tècnic** que ens serveix de marc de referència i, ens orienta en les actuacions a realitzar. Els eixos estratègics inclouen, per una banda, **canvis en la cultura institucional del mateix Ajuntament**, a més, accions adreçades **a la ciutadania per visibilitzar i redistribuir** les accions que es realitzen per arribar a tots els àmbits. Per això, desplega **mesures transversals** des de cada àrea per arribar a totes les esferes de la vida a fi d'incorporar la perspectiva de gènere i la diversitat sexual. Tanmateix, incorpora com a necessària la participació de la ciutadania per afavorir la governança i la participació.

## 10 ÀMBITS D'ACCIÓ

### 10.1 Organització Municipal, Comunicació i cultura institucional

Les polítiques municipals d'Igualtat, Feminismes i LGBTI no són només un conjunt d'accions per millorar la realitat d'aquest grup social, sinó que són l'instrument bàsic de l'Ajuntament d'Argentona per promoure la igualtat home-dona, la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el conjunt de les seves polítiques. Per això es necessari transversalitzar aquest paradigma en tots els àmbits de les polítiques locals.

#### Formació

La formació és l'element clau perquè el personal de l'Ajuntament pugui incorporar la perspectiva de gènere i LGBTI en l'elaboració dels plans i programes. La necessitat d'aquesta mirada específica, és necessària, per exemple, per adaptar la documentació i els formularis de l'ajuntament a allò que estableix la Llei 11/2014 pel reconeixement del gènere sentit i a la diversitat familiar perquè es respecti la diversitat per orientació sexual i la identitat de gènere de les persones que es relacionen amb l'Ajuntament d'Argentona. Així com, incorporar a la política municipal de contractació clàusules socials als Plecs de contractació; continuar promovent l'ocupació de grups amb risc d'exclusió; incorporar les persones LGBTI en tant que ciutadania en situació d'exclusió laboral; afavorir mesures de discriminació positiva prèviament justificades quan hi hagi un empat en igualtat de mèrits, etc.

La incorporació de la **Transversalització de la perspectiva de gènere en el si de l'Ajuntament**, és fonamental per arribar a tots els àmbits de la vida de la ciutadania. Encara hi ha algunes àrees de l'Ajuntament que desconeixen com la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere incideix en els seus àmbits de treball, quines accions podrien portar a terme i com haurien d'introduir accions perquè siguin més inclusives. En aquest sentit, tal com hem comentat, la formació en perspectiva de gènere i LGBTI és fonamental per poder promoure una transversalització real d'aquestes mirades en el conjunt de les àrees.

Durant la diagnosi s'ha destacat com a un dels aspectes a reforçar, ja que es considera que hi ha bastant desconeixement sobre les polítiques d'igualtat de gènere i LGBTI entre el personal de l'Ajuntament d'Argentona.

L'Ajuntament té el compromís de desenvolupar una **comunicació inclusiva**, que reconegui i doni visibilitat a la multiplicitat de persones i la seva diversitat pel que fa a aspectes com l'edat, l'origen, l'ètnia o la diversitat funcional. En aquest sentit, hem de continuar treballant per promoure i garantir l'ús d'un llenguatge, imatges i continguts inclusivament des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere tant a les comunicacions internes com externes.

La **Comissió de transversalitat de Gènere** és el mecanisme de participació i governança entre les entitats, la ciutadania i els representants municipals per conèixer i debatre les actuacions que contribueixin a promoure les seves aportacions en tots els àmbits; i actuar com a òrgan de consulta i acció.

## **10.2 Argentona inclusiva i diversa**

---

Aquest segon eix recull les accions a través de les quals l'Ajuntament vol incidir en diferents àmbits per promoure polítiques públiques per visibilitzar i valorar la diversitat sexual i de gènere i combatre les desigualtats i violències derivades de l'orientació sexual, la identitat de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual.

### **10.2.1 Argentona Lliure de violències masclistes i LGTBI fòbies**

---

Els objectius són l'eradicació de les violències masclistes i l'LGTBIfòbia i la creació d'una vila més inclusiva.

Segons la Llei 5/2008 la violència masclista és aquella 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, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Els drets de les dones són drets humans. I les violències masclistes són una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè es puguin fer efectius. La violència contra les dones, podem dir, que és un fenomen diferent d'altres formes de violència. És una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, dintre d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes.

D'acord amb la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homo-fòbia, la bifòbia i la transfòbia, hem de garantir els drets de les persones LGBTI i evitar les situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Argentona es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat. Per això, la LGTBI-fòbia és un altre de les violències del sistema de sexe-gènere que aporten hostilitat general, psicològica i social respecte a aquelles persones que s'aparten dels rols sexuals predeterminats pel sexe biològic i/o que tenen expressions de gènere no normatives.

### **La perspectiva interseccional**

---

Aquesta perspectiva identifica i treballa amb els diversos eixos d'opressió i privilegi (l'edat, l'ètnia, la classe social, la procedència, la diversitat funcional, l'orientació i la identitat sexual i de gènere, etc) per contemplar i tenir en compte les diferències i dificultats que pot patir una persona a l'hora d'accedir als drets i recursos. Per exemple, la situació d'una persona amb diversos eixos d'opressió com seria una dona en situació de violència masclista, jove, trans, que estigui en situació irregular i que visqui en una urbanització disseminada. La comprensió d'aquesta arrel comuna fa que sigui necessari un desenvolupament articulat i coordinat de polítiques específiques de prevenció i abordatge tant de les violències masclistes com de la LGTBI-fòbia.

El fet d'aplicar la perspectiva interseccional en l'anàlisi de les desigualtats socials, ens ajuda a incloure tots els eixos d'opressió, a més del gènere (incloent-hi



l'expressió o identitat de gènere) i l'orientació sexual, contemplar les altres variables que poden contribuir a situar les persones en una situació de privilegi o d'opressió dins de l'estructura social (Persones Grans, persones migrades, amb diversitat funcional, etc.) Per això, aquest problema social s'ha de tractar de forma transversal. Les actuacions preventives, educatives, assistencials i reparadores s'han d'abordar des de **tots els àmbits de la vida** de les persones.<sup>3</sup>

La **discriminació per LGBTIfòbia** és segurament la problemàtica més visible. La majoria dels episodis de violència es donen principalment a l'espai públic i sovint també als transports públics (Coll-Planas, 2011). L'insult o la mofa són la forma més freqüent de discriminació. Els estudis assenyalen que la majoria d'incidentes discriminatoris motivats per l'LGBTIfòbia estan perpetrats per homes, fet que s'explica per la construcció de la masculinitat tradicional basada en valors sexistes, homofòbics i transfòbics (Observatori Contra l'Homofòbia, 2015).

### **Les violències masclistes es donen en diversos àmbits<sup>4</sup>:**

- **En la relació de parella**  
contra una dona i exercida per un home que és o ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
- **A nivell familiar**  
contra les dones i les i els menors d'edat en el si de la família i realitzada

<sup>3</sup> BODELÓN, Encarna. *Violències masclistes*

<sup>4</sup> Inclou les modificacions de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

per membres de la mateixa família, dintre de les relacions afectives i dels lligams familiars.

**Violència vicària** Consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

- **A nivell laboral**

**Assetjament per raó de gènere**, relacionat amb el gènere d'una persona per accedir al treball remunerat, la promoció, l'ocupació o la formació.

**Assetjament sexual** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, que no és "desitjat" a nivell sexual i que atempta contra la seva dignitat, creant també un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- **Àmbit digital** a través de les xarxes de comunicació digitals com a nova àgora d'interacció, i per mitjà de les TIC.

**Violència digital:** Actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació.

- **Àmbit de la vida política**

La violència masclista que es produeix en espais de la vida pública i política.

- **Àmbit Institucional** Accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei.

- **Àmbit educatiu** Qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn

educatiu entre els membres de la comunitat educativa.

- **Violència en l'àmbit social o comunitari**

**Agressions sexuals:** l'ús de la violència física i sexual contra les dones i les menors d'edat. Amb l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

**Assetjament sexual.**

**Tràfic i explotació sexual de dones i nenes.**

**Mutilació genital femenina o risc de patir-la** qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi hagi lesions, encara que hi hagi consentiment exprés o tàcit de la dona.

**Matrimonis forçats** són una greu vulneració de drets humans, una forma de violència de gènere, a més d'una forma més de tràfic d'éssers humans. És aquell que es produeix sense el consentiment vàlid de, com a mínim, un dels contraents, per la intervenció de terceres persones, que s'atorguen la facultat de decisió i pressionen perquè aquesta pràctica es produeixi. Això és especialment greu quan els contraents són menors.

**Violència derivada de conflictes armats** l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.

**Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones,** com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

**Violència obstètrica** Impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions auto-

nomes i informades amb relació a la salut sexual i reproductiva.

**Feminicidis** és l'assassinat d'una dona pel fet de ser-ho.

**La Violència de segon ordre** Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones i professionals que donen suport a les víctimes de violència masclista.

Pel compliment de la **diligència deguda**, garantir la igualtat d'oportunitats, avaluar cada dos anys la xarxa d'atenció i recuperació integral, assegurar la formació especialitzada, entre altres novetats; la Llei 17/2020 ens obliga a realitzar una intervenció des de la **formació especialitzada**, ja que estem davant d'una problemàtica que és complexa i multicausal. La revisió o qüestionament dels mites o estereotips dels mateixos professionals és necessària per entendre la multicausalitat de les violències i la multiplicitat dels efectes en la societat. També d'aquesta forma es vol evitar la **victimització secundària** pel seu impacte devastador en la salut de les dones i les persones amb una expressió de gènere no normativa; sabem que les intervencions realitzades a través dels mites o estereotips, intenten suplantar la voluntat i els drets de les dones i les persones LGTBI i reforcen encara més les causes de les violències masclistes.

### 10.2.2 Àmbit educatiu

---

Els centres educatius, com a agents socialitzadors destacats, tenen un paper clau en relació amb la transmissió dels valors sobre el gènere i la sexualitat.

**La Coeducació** és essencial per a combatre les violències masclistes. Incorporar la coeducació i l'educació afectivo-sexual a través d'una lectura àmplia i, a través d'un abordatge explícit, transversal, rigorós i sistemàtic de la perspectiva de gènere des de les primeres etapes educació fins a la finalització de l'educació obligatòria.

A Argentona, tots els centres educatius del municipi, s'han compromès a impulsar una **Xarxa d'Escoles Coeducadores** a partir del curs 2022-23. Iniciaran la primera fase, del [Programa de coeducació, perspectiva de gènere i educació afectivosexual al currículum](#), ofert des del departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, el qual, inclou una formació inicial als equips docents a nivell interdisciplinari, a més d'incorporar a totes les activitats escolars i extraescolars els continguts programats a través del **programa Coeduca't**.

La **coeducació** té com a objectiu avançar cap a un model educatiu inclusiu, que incorpori la igualtat de gènere i la coeducació per contribuir a la millora de la societat, on no tingui cabuda la discriminació per raó de gènere, i donant eines per desenvolupar unes relacions afectives i sexuals respectuoses; prevenint així les violències masclistes.

La coeducació es treballa als centres educatius en diferents nivells:

**A nivell personal:** Preparant les noies i els nois per a la vida afectiva i sexual basada en la igualtat de gènere i els drets humans. Facilitant la construcció d'un model integral de persona, sense estereotips sexistes, entre altres valors.

**A nivell escolar:** Impulsa un projecte educatiu que assegura espais rics, estables i segurs. Vincula la coeducació i la perspectiva de gènere als currículums amb materials curriculars, orientacions, suggeriments i materials al professorat.

**A nivell social:** Contribueix, des dels centres educatius, a fer efectiva la igualtat de gènere. Col·labora en la prevenció de totes les violències que tinguin l'origen en el masclisme i el sexisme.

### 10.2.3 Benestar social

---

L'àmbit de Benestar social, engloba les etapes de major vulnerabilitat del cicle vital (infància, adolescència, joventut i vellesa), així com altres col·lectius que pateixen vulnerabilitats, sigui pel seu gènere o expressió de gènere com són les dones i el col·lectiu LGTBI, com també, les persones que pateixen situacions d'exclusió i aïllament social per la seva diversitat funcional o per altres raons de salut com les drogodependències, l'ètnia, origen, etc que els porta a haver de fer front a diversos estereotips i opressions. En relació amb la vessant socioeconòmica, cal destacar que les persones en situació d'exclusió social tenen especials dificultats per a accedir als recursos, espais de lleure o associatius i per a informar-se. Alhora, aquestes persones han de fer front a l'estigma de la manca de recursos econòmics i l'estigma social.

Per aquest motiu, la Inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI, així com la diversitat de models familiars en els Pro-

grames i les Prestacions que es desenvolupin és important. Facilitar l'accés als recursos a dones i persones LGTBI en risc d'exclusió social i pobresa. El fet de contemplar l'economia de les cures; els grups de suport a les persones cuidadores; fomentar l'autonomia personal i promoció de la salut de persones en risc d'exclusió, entre altres accions, són del tot necessàries en el seu Pla d'acció. Millorar la qualitat de vida de cuidadors i familiars; reduir la sobrecàrrega que pateixen; donar suport en la millora de les habilitats pel que fa a l'atenció integral de les persones amb diversitat funcional o dependència és del tot necessari per ocupar-nos tant de la cura de les persones com de la vida en general.

Tanmateix, assegurar la participació de les persones grans, així com incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les activitats dels equipaments per a persones grans és un altre element clau per promoure la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

#### **10.2.4 Cultura, memòria històrica i comunicació**

---

Per afavorir el reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere és necessari reconèixer els estereotips àmpliament estesos en la societat. Per aquest motiu, és necessari trobar referents positius d'aquestes realitats als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, a l'oferta cultural, a les festes majors, etc., per reforçar la seva visibilitat i la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere com a eina clau per

transformar l'imaginari social. Aquesta aposta suposa una riquesa per al conjunt de la ciutadania perquè ofereixen noves formes de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere.

La celebració de dates significatives, el reconeixement en el nomenclàtor de la lluita pels drets de les dones i les persones LGTBI o l'aprovació de declaracions institucionals són elements simbòlics rellevants per construir un espai públic respectuós amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Alhora, ofereix visibilitat a les diferents realitats a través del poder simbòlic que representen.

Pel que fa a l'àmbit de **la comunicació**, el llenguatge, les imatges i els continguts de les comunicacions de l'Ajuntament (publicacions, comunicació digital, xarxes socials, butlletí, etc.) han de ser inclusives des de la perspectiva feminista i de la diversitat sexual i de gènere.

Una mancança que es va assenyalar durant la fase de treball amb el Grup Motor és que no es disposa d'un espai al web i, tampoc a la intranet per poder compartir materials, formacions, guies d'estil, sobre comunicació amb perspectiva de gènere i LGTBI.

#### **10.2.5 Joventut**

---

Durant **L'adolescència i la joventut** és quan es fan més presents les situacions d'assetjament escolar, ja que són moltes les persones d'aquestes edats que exploren la seva sexualitat i el seu gènere, i és en aquestes etapes quan passen més hores en els centres educatius. És per això que és especialment necessari que hi hagi espais de lleure i oci accessibles a menors d'edat en què puguin conèixer els seus iguals i on es pugui treballar dife-

rents àmbits del seu interès: educació, ocupació, associacionisme i participació, benestar, habitatge, equipaments i serveis juvenils i foment de l'autonomia.

Des de la Regidoria de Joventut també es realitzen accions als instituts i també a les famílies. A banda d'oferir atenció personalitzada en el mateix espai del casal. Destaquem el projecte de dinamització dels patis escolars. En el marc d'aquest projecte es realitzen tallers de sensibilització a diferents cursos d'ESO on treballen diverses temàtiques com el respecte, la imatge corporal, les amistats, l'afectivitat i la sexualitat; les violències masclistes, els mites de l'amor romàntic, etc. Totes les accions i intervencions tenen molt present la utilització del llenguatge inclusiu. Per altra banda, i dins de l'objectiu de sensibilització, organitzen i col·laboren estretament amb les diades significatives programant i realitzant accions envers les violències masclistes i d'altres temàtiques. També s'elaboren monogràfics i informació sobre recursos o els serveis especialitzats on poden acudir.

Des de joventut, es participa en el circuit contra la violència masclista del nostre territori contemplant la **diversitat del jovent** del nostre territori a l'hora de planificar les actuacions de prevenció i sensibilització específiques més adequada en funció del col·lectiu jove.

### 10.2.6 Treball i usos del Temps

Des d'una mirada feminista hem de superar la visió productivista i androcèntrica envers el treball per relacionar-ho també amb el treball remunerat (formal i informal), i el no remunerat i posar el focus en el treball a la llar i de cura en l'àmbit familiar. La divisió sexual del treball reproduceix la societat de forma desigual

entre homes i dones, i la jerarquització. El treball productiu és valorat socialment i és l'element central en l'organització quotidiana dels temps. En canvi, malgrat ser fonamental per al sosteniment de la vida i l'estructura productiva, el valor econòmic i social del treball no remunerat a la llar i de cura en l'àmbit familiar no és reconegut i es naturalitza el fet que les dones se n'encarreguin.

En la societat actual el treball garanteix l'accés als drets de ciutadania. Garantir la igualtat en l'àmbit ocupacional té una gran importància, atès que la promoció dels drets laborals té un impacte directe en la qualitat de vida de les dones i les persones LGTBI a curt i llarg termini.

L'atur, la temporalitat i la inestabilitat laboral afecten més al col·lectiu femení. El major nombre de treball a **temps parcial** posa de manifest i fa visible la conciliació de la vida familiar i laboral en les dones, on la reducció de la jornada laboral s'utilitza per conciliar la vida laboral i familiar. La **segregació ocupacional** atorga a les dones llocs de treball per sota del seu bagatge i la seva formació, és l'anomenat "*sostre de vidre*". La **discriminació salarial** lligada al sou o al reconeixement professionals relacionades amb les dificultats per accedir a uns nivells més elevats de jerarquia laboral.

El futur laboral reflecteix un mercat de treball molt segregat, segmentat, precaritzat i dual. Format per persones altament qualificades que tenen una alta mobilitat geogràfica i ocupacional i, persones desqualificades o treballadores precàries que estan excloses del sistema de protecció; amb salaris poc dignes, sense cobertura social i sanitària, externalitzats; on els drets laborals es poden vulnerar i limitar la capacitat de nego-



ciació. Així com unes condicions de treball que comporten una disponibilitat permanent, abusiva i subjecta a una relació de submissió, precària que comporta exclusió.

Els reptes en relació amb l'àmbit laboral de les persones LGBTI es poden dividir en tres aspectes: les dificultats d'accés al mercat de treball, la discriminació per LGBTIfòbia en el lloc de treball, i les condicions del treball sexual.

Per això, la perspectiva de gènere en les **polítiques d'ocupació** en l'àmbit local ha de continuar contribuint a capacitar al capital humà d'acord amb les necessitats del teixit empresarial territorial, tenint presents les noves ocupacions emergents per afavorir la inclusió d'aquests col·lectius.

**En l'àmbit intern el Consistori** ha de potenciar la formació del personal i dels càrrecs electes per a la comprensió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. A més, ha de poder portar a terme el desplegament de les actuacions preventives que marca el **Protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral**, i reduir els factors de risc vinculats als estils de gestió que afecten directament l'organització. Així com els relacionats amb el context laboral afavorint les mesures de prevenció pro-actives que ens marca el mateix Protocol.

**El Pla intern** és una eina per aconseguir un **canvi** dins de la mateixa organització de l'Ajuntament alhora de potenciar les capacitats i talents de les persones, eliminant prejudicis i estereotips per raó de gènere.

Actualment, estem elaborant la **diagnòsis**. Els àmbits que s'analitzaran seran els següents: cultura i política d'igualtat de gènere, segregació i condicions laborals,

polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal, formació i desenvolupament professional, comunicació, imatge i ús del llenguatge, condicions de l'entorn de treball i de salut laboral, usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar, assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

### **10.2.7 Salut i Esport**

La salut és un àmbit clau en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Els principals reptes en matèria de salut tant per les persones LGBTI com per les dones estan a vetllar perquè es tinguin en compte les seves necessitats específiques per garantir un acompanyament no patologitzat.

Per altra banda, si parlem d'instal·lacions esportives veiem que els espais es plantegen de forma binària (espais de dones i d'homes). Aquest fet representa un important obstacle per a les persones LGTBI i condueix a la seva exclusió. A més, en l'imaginari social la majoria dels esports estan estretament associats a estereotips de gènere: per exemple, la força física està associada a la masculinitat, i l'expressió artística, a la feminitat.

Arran d'això, les pràctiques esportives més masculinitzades l'homofòbia és molt present per a desqualificar l'adversari o per a criticar les dones esportistes mitjançant insults lesbofòbics. En aquesta mateixa línia, la pràctica d'esports associats a la feminitat per part d'homes està sovint estigmatitzada. Fruit d'aquest imaginari, moltes persones LGTBI, consideren que l'espai de l'esport és un àmbit on se senten insegures. Els reptes en aquest àmbit passen per plantejar accions en

l'etapa escolar, als clubs esportius i a altres àmbits del lleure. És important desvincular la pràctica esportiva dels rols de gènere des d'una perspectiva coeducativa i alhora visualitzar referents en l'àmbit esportiu.

### **10.2.8 Territori, inclusiu i sostenible**

L'espai urbà no és neutre, la seva conformació dona prioritats, reflecteix poders i drets. El projecte i la gestió de l'espai urbà condueixen per diverses raons a la simplificació d'usos, temps i usuaris. Un urbanisme amb visió de gènere redefineix els objectius de l'urbanisme segons les necessitats d'una nova societat, que inclou la diversitat de situacions de les quals formem part els homes i les dones: orígens culturals i geogràfics diferents, edats amb capacitats i necessitats particulars, conformacions familiars diverses, etc.

L'oferta de mitjans de transport i la mobilitat determinen la qualitat de la vida quotidiana. Així els espais de relació pensats amb perspectiva de gènere afavoreixen l'autonomia i afavoreixen la socialització. Els espais que fan "por" restringeixen l'ús igualitari de l'entorn. També augmenten la inseguretat la manca de baranes i rampes amb pendents pronunciades, els canvis de nivell, les voreres perilloses, estretes i en mal estat, envaïdes per cotxes i mobiliari urbà; una il·luminació insuficient, manca de manteniment de rieres, entre d'altres aspectes.

**El Protocol per l'abordatge del sexisme als espais públics** va recollir en la fase de diagnòstic els espais públics de la Vila, per valorar la percepció de seguretat que transmetien els entorns de la Vila envers les diferents expressions de violències masclistes. Van utilitzar les marxex exploratòries i els tallers perceptius com a eina per diagnosticar la percepció de seguretat.

Un exemple de les propostes recollides fan referència a com l'espai condiciona totalment la percepció de seguretat.

Els recorreguts, especialment els de tornada a casa, es perceben com a insegurs i s'evita transitar per ells

La manca de visibilitat i il·luminació condicionen la utilització dels espais, quedant deserts; augmentant la inseguretat i percebent l'espai com insegur.



### **10.2.9 Pla de Barri**

---

El Pla de Barri conforma un projecte interdisciplinari i transversal per l'abordatge de les necessitats de la gent i del territori. Un dels objectius és afavorir la cohesió social i recollir les necessitats a nivell interseccional tenint en compte la riquesa de la diversitat de veïnes i veïns del territori per afavorir i millorar el seu Benestar social.



## 11 Pla d'acció.

### 11.1 ÀMBIT ALCALDIA

| ALCALDIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |                                                                                                                                                                                           |
| <b>Objectiu.</b> Vetllar perquè la transversalització de la perspectiva de gènere arribi al conjunt de les polítiques públiques. Reforçar el paper de la Comissió de Transversalitat de Gènere del Reglament de Polítiques per la igualtat de gènere i LGTBI a Argentona mitjançant el seguiment de la implementació de les accions.                                                                        |           |                                                                                                                                                                                           |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                |
| Participar a la Comissió de Transversalitat de gènere. Donar Suport en el seguiment de les accions dels diferents departaments (Nombre d'accions. Informes d'avaluació)<br>Instrument de Valoració del PAM i Agenda 2030 Municipal pels ODS (objectius de desenvolupament sostenible).                                                                                                                      | 2022-2025 | Nombre de reunions de la Comissió de Transversalitat participa Alcaldia.<br>Nombre de documents aportats per Alcaldia pel seguiment i avaluació de la implementació de la transversalitat |
| Fer el seguiment de la implementació de l'ús d'un llenguatge no heterosexista en tots els equipaments municipals, a través de la Comissió de Transversalitat de gènere Comissió de Transversalitat de Gènere, mitjançant la presentació d'informes anuals.                                                                                                                                                  | 2022-2025 | Informes elaborats per Alcaldia.                                                                                                                                                          |
| Consolidar la participació de les entitats i la ciutadania a la Comissió de transversalitat de Gènere com un espai d'intercanvi, potenciant-ne la metodologia participativa i la seva autonomia                                                                                                                                                                                                             | 2022-2025 | Nombre de trobades de la Comissió. Persones participants. Nombre d'entitats participants . Nombre d'accions realitzades per la Comissió.                                                  |
| Crear un grup de treball format per personal Àrea Igualtat, Comunicació i Informàtica. Establir una estratègia municipal per tal de garantir l'adaptació dels formularis i tota la documentació municipal a la realitat LGTBI, en termes de diversitat sexual, diversitat de models familiars, pluralitat d'identitats de gènere i diversitat intersex. Assegurar la seva implementació i el seu seguiment. | 2022-2026 | Nombre de reunions per a establir l'estratègia municipal. Nombre de reunions de difusió de l'estratègia dintre de l'Ajuntament. Informes de seguiment al final del procés.                |
| Impuls per a l'elaboració de criteris en la contractació pública per tal de promocionar clàusules socials amb perspectiva de gènere.                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2022      | Nombre de reunions per a definir els criteris.                                                                                                                                            |
| Impulsar un document per donar resposta a les violències LGTBIfòbiques a nivell institucional de forma conjunta amb els agents socials                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2022      | Nombre de reunions per a la definició. Nombre d'entitats i agents socials assistents                                                                                                      |
| Impulsar l'elaboració i implementació, conjuntament amb la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, d'un instrument municipal per a fer efectiva la prohibició de la publicitat sexista i discriminatòria a l'espai públic.                                                                                                                                                                                | 2022-23   | Nombre de reunions per a l'elaboració de l'instrument. Nombre d'accions dirigides a donar a conèixer l'instrument                                                                         |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |                                                                                                                                                                                           |
| <b>Objectiu.</b> Reforçar el paper d'Alcaldia per donar suport institucional a les actuacions en matèria de igualtat de gènere i diversitat.                                                                                                                                                                                                                                                                |           |                                                                                                                                                                                           |
| Consolidar les actuacions de Dol del Protocol de Violències Masclistes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2022-2025 | Nombre d'accions internes i externes<br>Nombre de comunicats emesos.<br>Mostres de rebuig a les xarxes socials.                                                                           |
| Oferir suport institucional a tots els actes de diades reivindicatives pels drets de les dones                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2022-2025 | Nombre d'actes de diades relacionats amb els drets de les dones que reben suport institucional d'Alcaldia                                                                                 |
| Oferir suport institucional a tots els actes de diades reivindicatives pels drets LGTB. Col·locació de material per visibilitat les diades en tots els equipaments Municipals                                                                                                                                                                                                                               | 2022-2025 | Nombre d'actes de diades relacionats amb els drets LGTBI que reben suport institucional d'Alcaldia.                                                                                       |
| Difusió i visualització del Pla de justícia de gènere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2022-2025 | Presentació Equip de govern                                                                                                                                                               |
| Destinar pressupost a la promoció de les polítiques Igualtat, feminismes i LGTBI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2022-2025 | Increment % de la partida pressupostària                                                                                                                                                  |



## 11.2 ÀREA IGUALTAT, FEMINISMES I LGTBI. ACCIONS TRANSVERSALS

| ÀREA IGUALTAT, FEMINISMES I LGTBI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Objectiu.</b> Transversalitzar la perspectiva de gènere i diversitat com a estratègia per a que el conjunt de les polítiques públiques facin efectiva la igualtat de gènere i la diversitat sexual, corporal i de gènere al municipi. Assolir la corresponsabilització del conjunt dels departaments i àrees de l'Ajuntament en la defensa dels drets de les dones i les persones LGTBI. |           |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                                                     |
| Formació interna al personal en perspectiva de gènere i diversitat. Incloure a totes les accions de formació el coneixement específic de les diversitats corpo-sexuals i de les interfòbies.                                                                                                                                                                                                | 2022-2025 | Numero de formacions desenvolupades. Numero de hores totals. Percentatge de personal participant respecte al total.                                                                                                                            |
| Mentories a les àrees per a coordinar i implementar les accions del Pla. Consolidació de la definició dels objectius d'àrea.                                                                                                                                                                                                                                                                | 2022-2025 | Numero de sessions<br>Numero de personal que assisteix per perfil professionals<br>Enquesta de valoració                                                                                                                                       |
| Treball coordinat amb les àrees per a valorar i planificar altres accions de transversalització.                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2022-2025 | Entrevistes realitzades<br>Numero d'accions desenvolupades.                                                                                                                                                                                    |
| Consolidació d'una figura referent en transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2022      | Existència d'un nomenament de caràcter operatiu que reculli les funcions específiques i la dedicació de la figura referent en transversalitat de gènere. Consultes rebudes per la figura referent en transversalitat per part d'altres serveis |
| Impuls per a l'elaboració de criteris en la contractació pública per tal de promocionar clàusules socials amb perspectiva de gènere.                                                                                                                                                                                                                                                        | 2022      | Nombre de reunions per a definir els criteris.                                                                                                                                                                                                 |
| Impulsar un document per donar resposta a les violències LGTBfòbiques a nivell institucional de forma conjunta amb els agents socials                                                                                                                                                                                                                                                       | 2022      | Nombre de reunions per a la definició. Nombre d'entitats i agents socials assistents                                                                                                                                                           |
| Impulsar l'elaboració i implementació, conjuntament amb l'Alcaldia, d'un instrument municipal per a fer efectiva la prohibició de la publicitat sexista i discriminatòria a l'espai públic.                                                                                                                                                                                                 | 2022-23   | Nombre de reunions per a l'elaboració de l'instrument. Nombre d'accions dirigides a donar a conèixer l'instrument                                                                                                                              |
| Consolidar la Comissió de transversalitat de Gènere com un espai d'intercanvi i de participació de les entitats i la ciutadania i fomentar la implicació d'altres sectors de la societat                                                                                                                                                                                                    | 2022-2025 | Nombre de reunions<br>Contingut de les reunions, temes tractats, acords, compromisos<br>Entitats i agents que participen                                                                                                                       |
| Establir, implementar i coordinar una estratègia per a estendre l'ús d'un llenguatge no sexista a totes les àrees de l'Ajuntament d'Argentona                                                                                                                                                                                                                                               | 2022-205  | Numero de reunions de coordinació i implementació de l'estratègia. Protocol de llenguatge no sexista.                                                                                                                                          |
| Coordinació conjuntament amb Recursos Humans i l'empresa externa en elaboració del Pla Intern d'igualtat.                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2022-2025 | Reunions per l'elaboració del document. Taula de treball per la diagnosi. Línies d'acció. Aprovació seguiment i avaluació                                                                                                                      |
| Reglament de Polítiques per la igualtat de gènere i LGTBI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2022-2025 | Visualització interna i externa del document.<br>Nombre de reunions de la Comissió de transversalitat de Gènere i acords plantejades.                                                                                                          |
| Modificació Ordenances de convivència Municipals per garantir espais públics i d'oci lliures de violències i de discriminació                                                                                                                                                                                                                                                               | 2022-2025 | Modificacions incloses a les ordenances. Aprovació del document                                                                                                                                                                                |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                  |                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participar en la comissió per l'adaptació dels formularis i tota la documentació municipal a la realitat LGBTI, en termes de diversitat de models familiars i pluralitat d'identitats de gènere                                                                                                                              | 2022-2025        | Nombre de fitxes i formularis adaptades a la diversitat sexual i de gènere. Nombre de fitxes i formularis adaptades a la diversitat de models familiars.               |
| Consolidar el circuit d'abordatge de les violències masclistes. Ampliant per a donar resposta a una major diversitat d'àmbits de les violències                                                                                                                                                                              | 2022-2025        | Nombre de sessions realitzades.<br>Actes (temes tractats)<br>Nombre de professionals que assisteixen                                                                   |
| <b>Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                  |                                                                                                                                                                        |
| <b>Objectiu.</b> Promoure el canvi de les situacions de desigualtat i discriminació masclista i LGBTIfòbiques mitjançant l'impuls de la participació, el coneixement, la comunicació i la lluita contra les violències basades en el gènere així com la redistribució dels recursos cap als grups socialment vulnerabilitats |                  |                                                                                                                                                                        |
| <b>Accions</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>calendari</b> | <b>Indicadors</b>                                                                                                                                                      |
| Vetllar per la difusió i visualització del Pla de Justícia de Gènere entre la ciutadania d'Argentona i el personal municipal                                                                                                                                                                                                 | 2022-2025        | Nombre de presentacions internes i a la ciutadania, entitats i col·lectius. Assistència. Nombre de notícies xarxes socials i comunicacions interns                     |
| Vetllar per la implementació del Programa Coeduca't conjuntament amb Educació                                                                                                                                                                                                                                                | 2022-2025        | Nombre de professionals formats<br>Grau d'implementació de les accions a l'aula, activitats extraescolars i envers les famílies                                        |
| Vetllar per establir un finançament propi per a la Regidoria Igualtat, Feminismes i LGBTI que permeti enfortir les polítiques de gènere i LGBTI.                                                                                                                                                                             | 2022-2025        | Reunions Consell Comarcal per establiment d'un Conveni que reguli el finançament de l'Àrea. conveni                                                                    |
| Aconseguir una consolidació i augment del pressupost municipal per a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere                                                                                                                                                                                                      | 2022-2025        | Percentatge d'increment de la partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere                                    |
| Ampliació del treball de sensibilització, prevenció, detecció i abordatge de formes de violència comunitària (mutilació genital femenina, matrimonis forçats, etc.), augmentant la coordinació amb els agents implicats                                                                                                      | 2022-2025        | Nombre d'accions de prevenció i sensibilització realitzades davant les violències masclistes comunitàries                                                              |
| Consolidar i ampliar l'abordatge de violències masclistes i LGBTIfòbiques en espais d'oci                                                                                                                                                                                                                                    | 2022-2025        | Nombre de sessions per abordar la realitat del col·lectiu. Actes (temes tractats). Nombre de professionals que assisteixen                                             |
| Reforç de la prevenció i la sensibilització a la ciutadania sobre les violències sexuals en espais d'oci i festius de la Festa Major per incorporar totes les expressions de gènere                                                                                                                                          | 2022-2025        | Nombre d'accions de prevenció i sensibilització realitzades                                                                                                            |
| Cartells de reconeixement als comerços locals que s'adhereixen a rebutjar la LGBTIfòbia                                                                                                                                                                                                                                      | 2022-2025        | Nombre d'accions de visibilització de les desigualtats i violències específiques que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans*                                  |
| Promoure la visualització de les persones LGBTI i els models familiars inclusius en les imatges i continguts                                                                                                                                                                                                                 | 2022-2025        | Nombre de materials canviats o de nova elaboració que inclouen referents LGBTI i/o de models familiars inclusius                                                       |
| Suport i impuls a la creació i consolidació de grups de dones, entitats feministes i entitats LGBTI a Argentona                                                                                                                                                                                                              | 2022-2025        | Nombre de grups de dones, entitats feministes i entitats LGBTI<br>Nombre accions realitzades amb el suport de la regidoria<br>Nombre d'assessoraments segons tipologia |



### 11.3 ÀMBIT RECURSOS HUMANS

| RECURSOS HUMANS                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                            |           |                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Objectiu..</b> Aconseguir un entorn laboral segur per a tothom. Per garantir la Igualtat d'oportunitats i el drets de les persones LGBTI                                                                          |           |                                                                                                                                                                                                                          |
| Accions                                                                                                                                                                                                              | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                               |
| Establir i vetllar per la implementació d'un protocol d'atenció ciutadania amb perspectiva de gènere i LGTBI adreçat al personal de l'administració/ entitats                                                        | 2022      | Elaboració del Protocol. Nombre de reunions de comunicació/difusió del protocol.                                                                                                                                         |
| Elaborar criteris interns per a donar preferència en les convocatòries de processos de selecció als col·lectius menys representats per tal d'aconseguir certa paritat. I criteris d'incorporació de persones trans*. | 2022-2025 | Document amb criteris interns elaborat. Variació del percentatge de selecció de col·lectius menys representats en les convocatòries respecte al mateix període anterior. Millora de l'equitat en la contractació pública |
| Revisar a través del Pla Intern la valoració dels llocs de treball per tal de donar valorar i donar rellevància a feines socialment feminitzades i desvaloritzades.                                                  | 2022-2025 | Revisió del document de la valoració dels llocs de treball. Pla intern. Indicadors de seguiment i avaluació propis del Pla intern.                                                                                       |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                |           |                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Objectiu</b> Promoció del treball coordinat, transversal i l'intercanvi d'experiències sobre la perspectiva de gènere i la temàtica LGBTI.                                                                        |           |                                                                                                                                                                                                                          |
| Accions                                                                                                                                                                                                              | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                               |
| Informar a les persones novingudes de les polítiques d'igualtat que s'estan duent a terme mitjançant l'elaboració d'un manual d'acollida                                                                             | 2022-2025 | Manual d'acollida i percepció de l'acollida                                                                                                                                                                              |
| Incentivar i promoure, mitjançant acord de conveni, l'ús paritari dels permisos de conciliació                                                                                                                       | 2022-2025 | Variació en el percentatge de dones/homes que fan ús dels permisos de conciliació respecte al mateix període anterior.                                                                                                   |
| Impulsar accions de formació específiques en aquesta matèria                                                                                                                                                         | 2022-2025 | Nombre d'accions que es fomenten. Nombre de personal que se'n beneficia                                                                                                                                                  |
| Desplegar les eines preventives del Protocol per la prevenció de l'assetjament laboral.                                                                                                                              | 2022-2025 | Nombre de mesures de les que marca el protocol implementades                                                                                                                                                             |



## 11.4 ÀMBIT COMUNICACIÓ

| COMUNICACIÓ                                                                                                                                                                                                                                                       |           |                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL</b>                                                                                                                                                                                                                  |           |                                                                                                                                                                                   |
| <b>Objectiu.</b> Reforçar la difusió interna i externa dels serveis, recursos i accions de promoció de la igualtat de gènere i LGTBI. Oferir una comunicació inclusiva a nivell intern i extern que visibilitzi la diversitat de les dones i la diversitat LGTBI. |           |                                                                                                                                                                                   |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                           | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                        |
| Establiment d'un espai de trobada amb Mitjans de comunicació per a implementar els objectius del III Pla de Justícia de Gènere pel que respecta a les accions que tenen repercussió a nivell dels mitjans.                                                        | 2022      | Nombre de reunions. Nombre de mitjans assistents. Nombre d'accions que es comuniquen.                                                                                             |
| Elaborar un protocol de llenguatge no sexista per a tota l'administració de l'Ajuntament d'Argentona i adaptar-ho a l'Àrea de Comunicació. Garantir la difusió i el coneixement intern del Protocol.                                                              | 2022-2025 | Protocol. Nombre de reunions/sessions de difusió del protocol.                                                                                                                    |
| <b>Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ</b>                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                                                                                                   |
| <b>Objectiu.</b> Reforçar el paper de Comunicació per donar suport institucional a les actuacions en matèria de igualtat de gènere i diversitat.                                                                                                                  |           |                                                                                                                                                                                   |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                           | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                        |
| Accions de difusió a nivell intern per a visualitzar el treball de la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI                                                                                                                                                    | 2022-2025 | Nombre d'accions de difusió interna                                                                                                                                               |
| Elaborar i difondre una marca pròpia per a visualitzar Argentona Feminista i compromesa amb l'eradicació de les desigualtats de gènere i de les violències masclistes                                                                                             | 2022-2025 | Marca comunicativa en què es mostra el compromís amb el feminisme i diversitat sexual i de gènere. Criteris d'accés. Nombre d'accions comunicatives. Nombre d'entitats adherides. |
| Promoció de la visibilitat de la diversitat de les dones en les accions de comunicació de l'Ajuntament                                                                                                                                                            | 2022-2025 | Marca comunicativa en què es mostra el compromís amb el feminisme i diversitat sexual i de gènere.                                                                                |
| Millora la visibilitat de la realitat i les violències que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans* per LGTBIfòbia a Argentona                                                                                                                            | 2022-2023 | Nombre de material comunicatiu en què es mostra la diversitat de les dones                                                                                                        |
| Promoció de la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere, en les accions de comunicació de l'Ajuntament                                                                                                                                                     | 2022-25   | Nombre de material comunicatiu en què es mostra la diversitat sexual i de gènere                                                                                                  |
| Millorar la visibilitat de la realitat i les violències que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans* per LGTBIfòbia a Argentona                                                                                                                           | 2022-2025 | Nombre d'accions de visibilització de les desigualtats i violències específiques que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans                                              |



## 11.5 ÀMBIT MITJANS DE COMUNICACIÓ

| MITJANS DE COMUNICACIÓ                                                                                                                                                                                                          |           |                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL</b>                                                                                                                                                                                |           |                                                                                                                                                         |
| <b>Objectiu..</b> Incrementar el nivell formatiu del personal de l'Àrea de Mitjans de Comunicació al voltant del periodisme feminista i els drets LGTBI. Incloure el llenguatge no sexista a la pràctica professional de l'Àrea |           |                                                                                                                                                         |
| Accions                                                                                                                                                                                                                         | calendari | Indicadors                                                                                                                                              |
| Formació específica sobre periodisme feminista i drets LGTBI als mitjans de comunicació (cooperativa Almena)                                                                                                                    | 2022      | Nombre de hores de formació.<br>Nombre de personal assistent                                                                                            |
| Participar en elaboració d' un protocol de llenguatge no sexista per a tota l'administració de l'Ajuntament d'Argentona i adaptar-ho a Radio Argentona.                                                                         | 2022-2025 | Nombre de reunions Radio Argentona dedicades a treballar l'ús d'un llenguatge no sexista                                                                |
| <b>Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ</b>                                                                                                                                                                                    |           |                                                                                                                                                         |
| <b>Objectiu.</b> Esdevenir mitjans de comunicació que dona visibilitat als drets LGTBI i promou la igualtat de gènere.                                                                                                          |           |                                                                                                                                                         |
| Accions                                                                                                                                                                                                                         | calendari | Indicadors                                                                                                                                              |
| Elaborar campanyes publicitàries pròpies per promoure la igualtat de gènere i adherir-nos a altres ja existents.                                                                                                                | 2022-2025 | Nombre de campanyes pròpies impulsades per promoure la igualtat de gènere. Nombre de campanyes d'altres organismes a les quals s'ha adherit.            |
| Elaborar campanyes publicitàries pròpies per promoure els drets LGTBI i adherir-nos a altres ja existents                                                                                                                       | 2022-2025 | Nombre de campanyes pròpies impulsades per promoure la igualtat de gènere. Nombre de campanyes d'altres organismes a les quals s'ha adherit com a àrea. |
| Elaborar continguts periodístics sobre igualtat de la igualtat dins i fora de les dates claus de celebració (8 de març, 25 de novembre, etc...)                                                                                 | 2022-2025 | Nombre de continguts periodístics vinculats a dates claus. Nombre de continguts periodístics no vinculats a dates claus.                                |
| Elaborar continguts periodístics sobre els drets LGTBI més enllà del dia de l'orgull.                                                                                                                                           | 2022-2023 | Nombre de continguts periodístics vinculats a dates claus. Nombre de continguts periodístics no vinculats a dates claus.                                |
| Realitzar un programa de ràdio que mostri exemples d'accions o experiències encaminades a l'assoliment de la igualtat de gènere en diferents àmbits                                                                             | 2022-25   | Programa de ràdio dedicat a visibilitar experiències en igualtat de gènere                                                                              |



## 11.6 ÀMBIT PROMOCIÓ ECONÒMICA

| PROMOCIÓ ECONÒMICA                                                                                                                                                                                                                                                                                               |           |                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |                                                                                                                                                                                             |
| <b>Objectiu.</b> Promoure la formació del personal de Promoció Econòmica en matèria de interseccionalitat. Vincular al servei a les xarxes públiques locals que desenvolupen plans i accions al voltant de la diversitat sexual i de gènere                                                                      |           |                                                                                                                                                                                             |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                  |
| Formació en interseccionalitat, gènere i diversitat per a aplicar-la a la tasca del servei                                                                                                                                                                                                                       | 2022      | Nombre de hores de formació.<br>Nombre de personal assistent                                                                                                                                |
| Coneixement de la xarxa local de Catalunya i els serveis que hi treballen amb diversitat sexual i de gènere a l'àmbit laboral. Establir una estratègia pel foment de l'ocupabilitat de persones trans* i no binàries al municipi d'Argentona                                                                     | 2022-2025 | Nombre de reunions amb altres serveis. Nombre de reunions internes per a establir l'estratègia pel foment de l'ocupabilitat de persones trans* i no binàries                                |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |                                                                                                                                                                                             |
| <b>Objectiu.</b> Fomentar l'ocupabilitat de les dones i les persones LGTBI del municipi d'Argentona amb criteris de interseccionalitat i atenent especialment a les professions amb menys representació. Fomentar la sensibilització i les bones pràctiques dintre de les empreses que hi treballen al territori |           |                                                                                                                                                                                             |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                  |
| Mentories i acompanyament a empreses en la concreció de nous projectes per la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual i de gènere                                                                                                                                                        | 2022-2025 | Nombre de mentories i accions d'acompanyament .<br>Nombre de persones que se'n beneficien<br>Nombre de professionals assessorats<br>Grau de satisfacció de les persones assistents          |
| Foment de l'accés a programes d'ocupació a dones en situació d'especial vulnerabilitat, principalment, dones majors de 45 anys i dones que han patit violència masclista                                                                                                                                         | 2022-2025 | Nombre d'accions desenvolupades.<br>Nombre dones que accedeixen a programes ocupacionals                                                                                                    |
| Foment del Comerç de Proximitat, amb presència majoritària de dones, i dels projectes d'economia social i solidària                                                                                                                                                                                              | 2022-2025 | Nombre d'accions desenvolupades                                                                                                                                                             |
| Foment de la Inserció laboral de dones a través de diferents projectes d'acompanyament: borsa de treball local, orientació professional, formació, plans d'ocupació, assessorament per l'emprenedoria                                                                                                            | 2022-2025 | Variació al nombre de dones participants als projectes d'inserció laboral després de la implementació del Pla respecte al mateix període abans de la implementació                          |
| Jornada de visibilització de dones/homes amb ocupacions amb subrepresentació i de persones trans* al món laboral                                                                                                                                                                                                 | 2022-25   | Nombre de persones assistents a les jornades. Nombre de notícies als mitjans de comunicació.                                                                                                |
| Sensibilitzar a les empreses sobre la importància d'aplicar la perspectiva de gènere i LGTBI. Informar dels beneficis fiscals als quals poden acollir-se                                                                                                                                                         | 2022-2025 | Nombre d'accions realitzades a les empreses sobre la importància d'aplicar la perspectiva de gènere i LGTBI. Nombre d'empreses beneficiàries. Beneficis fiscals aplicats                    |
| Establir uns criteris que contemplin la interseccionalitat a les subvencions i a la contractació "d'Argentona Impuls" per valorar l'emprenedoria de les dones i les persones LGTBI                                                                                                                               | 2022-2025 | Variació al nombre de dones contractades a càrrec de subvencions per l'emprenedoria i Contractació després de la implementació del Pla respecte al mateix període abans de la implementació |



## 11.7 ÀMBIT BENESTAR SOCIAL

| SERVEIS SOCIALS BÀSICS                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |                                                                                                                                                                    |
| <b>Objectiu.</b> Avançar en la incorporació de la perspectiva LGTBI a la planificació de les actuacions del Pla de Serveis Socials.                                                                                                                                                                       |           |                                                                                                                                                                    |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | calendari | Indicadors                                                                                                                                                         |
| Definir un objectiu i un conjunt d'accions en matèria de diversitat per a incloure a la planificació de Serveis Socials un cop desenvolupades les formacions d'aquest Pla a les quals participarà l'equip de Serveis Socials.                                                                             | 2022      | Nombre de reunions                                                                                                                                                 |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |                                                                                                                                                                    |
| <b>Objectiu.</b> Implementar actuacions educatives per a escoles i famílies a l'àmbit de les cures i la prevenció de les violències travessades pel gènere. Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball de les entitats del municipi. Implementar el Pla de Acció en matèria LGTBI |           |                                                                                                                                                                    |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | calendari | Indicadors                                                                                                                                                         |
| Reunions amb entitats i serveis comunitaris per aconseguir que tinguin en compte la interseccionalitat de les desigualtats                                                                                                                                                                                | 2022-2025 | Nombre de reunions. Nombre d'entitat i serveis assistents.                                                                                                         |
| Establir els criteris de puntuació concrets per les Subvencions a entitats que tenen present en els seus programes i activitats la perspectiva de gènere i LGTBI                                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre d'entitats que inclouen la perspectiva de gènere. Document per a definir els criteris interns per a considerar la perspectiva de gènere als seus projectes. |
| Grups d'ajuda mútua per a familiars cuidadors i cuidadores.                                                                                                                                                                                                                                               | 2022-2025 | Nombre de sessions del grup. Nombre d'assistents per gènere.                                                                                                       |
| Tallers als centres escolars per prevenció d'abusos sexuals infantils amb perspectiva de gènere.                                                                                                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre de hores de tallers. Nombre d'alumnat que ha rebut els tallers.                                                                                             |



## 11.8 ÀMBIT PLA DE BARRI

| PLA DE BARRI                                                                                                                                                                                                                                       |           |                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                          |           |                                                                                                                                                          |
| <b>Objectiu.</b> Aprofundir en la incorporació de la perspectiva de gènere al Pla de Barris                                                                                                                                                        |           |                                                                                                                                                          |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                            | calendari | Indicadors                                                                                                                                               |
| Fer formació dins l'equip sobre drets LGTBI amb perspectiva comunitària i interseccional                                                                                                                                                           | 2022      | Nombre de hores de formació.<br>Nombre de personal assistent                                                                                             |
| Introduir la perspectiva de gènere a les formacions que es fan des del Pla de Barris.                                                                                                                                                              | 2022-2025 | Nombre de formacions afectades per a la revisió dels continguts en clau de gènere. Nombre de hores de formació específiques introduïdes.                 |
| Modificar els formularis i documents per incorporar les diferents identitats de gènere                                                                                                                                                             | 2022-2025 | Nombre de formularis i documents canviats.                                                                                                               |
| Incloure accions positives en els tallers que depenguin del Pla de Barris per a afavorir la incorporació de dones i persones LGTBI.                                                                                                                | 2022-2025 | Nombre de requisits dels tallers modificats. Nombre de tallers afectats per les modificacions.                                                           |
| Elaborar una planificació pressupostària que doni recolzament a les accions previstes a aquest Pla.                                                                                                                                                | 2022-2025 | Nou pressupost elaborat.                                                                                                                                 |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                              |           |                                                                                                                                                          |
| <b>Objectiu.</b> Incloure la perspectiva de gènere en el disseny del barri i el territori. Visibilitzar les diversitats LGTBI i combatre les discriminacions. Acostar la realitat i la diversitat a les accions properes a la ciutadania del barri |           |                                                                                                                                                          |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                            | calendari | Indicadors                                                                                                                                               |
| Elaborar campanyes pròpies per promoure la igualtat de gènere mostrant la realitat del barri del Cros i adherir-nos a d'altres ja existents. Incorporar en aquestes campanyes les persones del barri i la seva realitat i diversitat               | 2022-2025 | Nombre de campanyes pròpies desenvolupades. Nombre d'agents socials participants. Nombre de campanyes existents a les quals s'adhereix el Pla de Barris. |
| Elaborar campanyes publicitàries pròpies per promoure els drets LGTBI i adherir-nos a d'altres ja existents. Incorporar en aquestes campanyes les persones del barri i la seva realitat i diversitat.                                              | 2022-2025 | Nombre de campanyes pròpies desenvolupades. Nombre d'agents socials participants. Nombre de campanyes existents a les quals s'adhereix el Pla de Barris. |
| Desenvolupar accions a les festes del Barri relacionades amb la igualtat de gènere, adaptades a la seva realitat i idiosincràsia                                                                                                                   | 2022-2025 | Nombre d'accions desenvolupades a les festes del Barri                                                                                                   |
| Desenvolupar accions a les festes del Barri relacionades amb els drets LGTBI adaptades a la seva realitat i idiosincràsia                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre d'accions desenvolupades a les festes del Barri                                                                                                   |



## 11.9 ÀMBIT JOVENTUT

| JOVENTUT                                                                                                                                                                                                                              |           |                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                             |           |                                                                                                                              |
| <b>Objectiu.</b> Aprofundir en la incorporació de la perspectiva de gènere i diversitat com enfocament teòric i metodològic en el nou Pla Local Joventut (PLJ) 2022-2026.                                                             |           |                                                                                                                              |
| Accions                                                                                                                                                                                                                               | calendari | Indicadors                                                                                                                   |
| Formació en perspectiva de gènere aplicada a contextos, activitats i usos que es deriven de la intervenció amb joves per a l'equip de joventut i persones professionals relacionades                                                  | 2022      | Nombre de hores de formació.<br>Nombre de personal assistent                                                                 |
| Adequació i revisió dels equipaments de joventut per a evitar situacions de desigualtat basades en el gènere. Adequació i revisió del servei de mentoria de l'aula d'estudi                                                           | 2022-2025 | Nombre d'espais i equipaments revisats i afectats per la revisió.<br>Informe de l'espai i de les actuacions portades a terme |
| Adaptació del protocol de llenguatge no sexista a la feina de l'Àrea de Joventut. Revisió de documents i materials                                                                                                                    | 2022-2025 | Nombre de reunions per adaptar el protocol. Nombre de documents i materials afectats per la revisió                          |
| Elaboració d'un protocol intern per abordar les violències masclistes en el marc de les entitats juvenils (Garrinada i Cau)                                                                                                           | 2022-2025 | Protocols dissenyats i aprovats                                                                                              |
| Generar un espai intern de reflexió i millora de les nostres intervencions en quant a llenguatge, actituds i propostes. Incorporar a les usuàries i usuaris a aquest espai                                                            | 2022-2025 | Nombre de reunions de l'Espai Intern.<br>Nombre de propostes recollides i desenvolupades                                     |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                 |           |                                                                                                                              |
| <b>Objectiu.</b> Incloure la promoció dels drets LGTBI en el disseny del PLJ 2022-2026. Sensibilitzar i prevenir violències contra els drets LGTB. Respondre a les propostes participatives dels i les joves respecte als drets LGTBI |           |                                                                                                                              |
| Accions                                                                                                                                                                                                                               | calendari | Indicadors                                                                                                                   |
| Revisió de la dinamització de patis des d'una perspectiva de gènere i diversitat                                                                                                                                                      | 2022-2025 | Nombre d'activitats que s'han dut                                                                                            |
| Exposicions anuals a l'institut sobre violències masclistes                                                                                                                                                                           |           | Nombre d'exposicions desenvolupades.                                                                                         |
| Exposicions anuals a l'institut sobre sexualitats diverses, identitats de gènere diverses i intersexualitats.                                                                                                                         | 2022-2025 | Nombre d'exposicions desenvolupades.                                                                                         |
| Campanyes de sensibilització a les xarxes socials de Joventut (a més d'Instagram, l'any vinent es vol afegir <i>facebook</i> i <i>twitter</i> a la difusió del Casal de joves)                                                        |           | Anàlisi de dades d'activitat a instagram                                                                                     |
| Campanya 8 de març i d'altres accions que pugin sorgir derivades de la programació del Casal de joves i l'espai Jove del Cros (que és flexible)                                                                                       | 2022-2025 | Nombre de campanyes i accions que se han dut a terme. Anàlisi de dades de difusió de les activitats a les xarxes socials.    |
| Campanyes a les xarxes vers els drets LGTBI (Durant el mes de Maig i d'altres accions que pugin sorgir derivades de la programació del casal de joves i de l'espai Jove del Cros)                                                     | 2022-2025 | Anàlisi de dades d'activitat a instagram                                                                                     |
| Tallers mites amor romàntic (dues sessions d'una hora a cada grup classe de 3r d'ESO)                                                                                                                                                 | 2022-2025 | Nombre de sessions. Nombre de participants. Nombre de grups/classe. Buidatge de les enquestes participants                   |
| Taller sobre afectivitat i sexualitats a 4T d'ESO (dues sessions d'una hora a cada grup classe de 4t d'ESO).                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre de sessions. Nombre de participants. Nombre de grups/classe. Buidatge de les enquestes participant.                   |
| Taller la corda (1 sessió per cada grup classe de 4t d'ESO)                                                                                                                                                                           | 2022-2025 | Nombre de sessions. Nombre de participants. Nombre de grups/classe.                                                          |
| Desenvolupar el Repte LGTBI al pati de l'institut (al llarg d'una setmana del curs escolar de l'institut d'Argentona, coincidint amb el 17 de Maig).                                                                                  | 2022-2025 | Memòria de l'activitat                                                                                                       |



## 11.10 ÀMBIT CULTURA

| CULTURA                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                |           |                                                                                                                                                |
| <b>Objectiu.</b> Reforçar la formació de l'Àrea de Cultura en prevenció de violències masclistes i LGTBI-fòbiques i afavorir el funcionament inclusiu a les seves funcions.                                                                                              |           |                                                                                                                                                |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                  | calendari | Indicadors                                                                                                                                     |
| Formació del personal de l'Àrea i les empreses contractades en la prevenció de les violències sexuals amb els agents implicats a la festa major, per tal de millorar la prevenció, detecció i abordatge de les agressions masclistes i LGTBI-fòbiques als espais públics | 2022      | Nombre de formacions realitzades.<br>Hores realitzades                                                                                         |
| Vetllar perquè el llenguatge, les imatges i els continguts de les comunicacions de l'àrea (publicacions, comunicació digital, publicitat, xarxes socials, etc.) siguin inclusives des de la perspectiva feminista i de la diversitat sexual i de gènere.                 | 2022-2025 | Eines i directrius per a aplicar la perspectiva de gènere en les comunicacions                                                                 |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                    |           |                                                                                                                                                |
| <b>Objectiu.</b> Afavorir el foment d'una política cultural que promogui la perspectiva de gènere i LGTBI. Consolidar l'abordatge de violències masclistes i LGTBI-fòbiques en espais públics o festius.                                                                 |           |                                                                                                                                                |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                  | calendari | Indicadors                                                                                                                                     |
| Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en els espais de participació cultural a nivell institucional a través de la incorporació de entitats al Consell Municipal                                                                                  | 2022-2025 | Nombre de sessions<br>Nombre d'entitats participants al consell<br>Nombre i tipus d'accions realitzades                                        |
| Potenciar la perspectiva de gènere i LGTBI en la programació cultural                                                                                                                                                                                                    |           | Nombre d'accions realitzades<br>Nombre d'actes en què es dona visibilitat a la diversitat sexual i de gènere                                   |
| Adequació dels criteris de subvencions a entitats culturals per a promoure esdeveniments culturals que impulsin la igualtat de gènere i els drets de les dones.                                                                                                          | 2022-2025 | Establiment de criteris per afavorir els esdeveniments a les subvencions a entitats. Nombre d'actuacions beneficiàries                         |
| Col·laboració en les campanyes de prevenció i sensibilització a la ciutadania envers les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en espais públics o festius de la Festa Major i altres actes culturals                                                                   |           | Nombre de reunions per a preparació de la campanya de Festa major.<br>Nombre d'accions de difusió i mitjans on apareixen. Informes d'avaluació |
| Afavorir l'accessibilitat de les Activitats culturals per reduir el biaix de classe i procedència                                                                                                                                                                        | 2022-2025 | Nombre de mesures per afavorir l'accessibilitat                                                                                                |
| Afavorir les estades per la creació i pel desenvolupament de projectes artístics liderats per dones o persones LGTBI.                                                                                                                                                    | 2022-2025 | Nombre d'estades realitzades                                                                                                                   |



## 11.11 ÀMBIT BIBLIOTECA MUNICIPAL

| BIBLIOTECA MUNICIPAL Joan Fontcuberta i Gel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |           |                                                                                                                                                                              |
| <b>Objectiu.</b> Generar espais específics a la biblioteca en matèria d'igualtat i diversitat, reforçant els fons disponibles. Contribuir a millorar el coneixement de la població usuària de la biblioteca sobre igualtat de gènere i diversitat. Reforçar la presència de publicacions de dones en el fons bibliogràfic, atenent a les àrees menys representades. |           |                                                                                                                                                                              |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                   |
| Creació d'un espai específic sobre igualtat de gènere a la Sala General i Infantil.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2022-2025 | Espai específic de la biblioteca                                                                                                                                             |
| Creació d'un espai específic sobre diversitat sexual, corporal i de gènere a la Sala General i Infantil.                                                                                                                                                                                                                                                            | 2022-2025 | Espai específic de la biblioteca                                                                                                                                             |
| Adquisició de documents amb perspectiva de gènere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2022-2025 | Nombre de documents adquirits amb perspectiva de gènere                                                                                                                      |
| Adquisició de documents relacionats amb la diversitat sexual i de gènere i els drets LGTBI                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre de documents adquirits                                                                                                                                                |
| Adquisició de documents relacionats amb les intersexualitats.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2022-2025 | Nombre de documents adquirits                                                                                                                                                |
| Foment d'un fons bibliogràfic més paritari en relació al gènere                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2022-2025 | Variació del volum de documents amb autoria de dones. Variació de volum de documents amb autoria de dones en les àrees de coneixement més estereotípicament masculinitzades. |
| Llançament de campanyes publicitàries (punts de llibre relacionades amb la literatura amb perspectiva de gènere)                                                                                                                                                                                                                                                    | 2022-2025 | Numero de punts de llibre relacionats amb literatura amb perspectiva de gènere.                                                                                              |
| Programació d'actes culturals i exposicions relacionades amb la literatura amb perspectiva de gènere, tant per públic adult com familiar.                                                                                                                                                                                                                           | 2022-2025 | Numero d'actes culturals organitzats. Numero de persones assistents.                                                                                                         |
| Programació d'actes culturals i exposicions relacionades amb la literatura sobre diversitat sexual i diversitat de gènere.                                                                                                                                                                                                                                          | 2022-2025 | Numero d'actes culturals organitzats. Numero de persones assistents.                                                                                                         |
| Programació d'actes culturals i exposicions relacionades amb la literatura relacionada amb les intersexualitats                                                                                                                                                                                                                                                     | 2022-2025 | Numero d'actes culturals organitzats. Numero de persones assistents.                                                                                                         |
| Accions temàtiques entorn la coeducació, (lots temàtics i activitats culturals) enfocats per potenciar el canvi de rol masculí i el model de masculinitat hegemònica.                                                                                                                                                                                               | 2022-2025 | Numero d'accions temàtiques organitzades. Numero de persones assistents.                                                                                                     |
| Elaboració consultiva de guies de recursos i aparadors temàtics entorn la diversitat sexual, de gènere, intersexual i els drets LGTBI. NOTA: Valoreu possibilitat d'obrir-ho a la ciutadania i que tothom pugui proposar.                                                                                                                                           | 2022-2025 | Nombre de reunions per a l'elaboració de la guia. Nombre de organitzacions LGTB consultades. Nombre d'organitzacions intersex /DSD consultades.                              |
| Accions entorn la diversitat de gènere i drets LGTBI que visibilitzen referents d'altres cultures, procedències, classes socials. etc..                                                                                                                                                                                                                             | 2022-2025 | Nombre d'accions realitzades                                                                                                                                                 |



## 11.12 ÀMBIT EDUCACIÓ

| EDUCACIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                          |           |                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Objectiu.</b> Generar un Pla d'Actuació per l'Àrea de Educació en matèria de igualtat i diversitat. Ampliar el coneixement de l'Àrea sobre les actuacions de les escoles en matèria de coeducació. Adequar la documentació de les escoles i de l'Àrea a la diversitat de gènere |           |                                                                                                                                                                                                                                     |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                            | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                                          |
| Mapeig de identificació dels projectes coeducatius i accions transversals de tots els centres educatius del municipi.                                                                                                                                                              | 2022      | Nombre de projectes identificats a cada escola i/o centre educatiu                                                                                                                                                                  |
| Adequar, revisar i esmenar la documentació per adaptar-la al reconeixement de gènere i a la diversitat familiar de les persones que es relacionen amb la comunitat educativa.                                                                                                      | 2022-2025 | Nombre de documents adaptats                                                                                                                                                                                                        |
| Ampliar les actuacions a l'àmbit de diversitat sexual, diversitat de gènere i intersexualitats a rail de la participació del personal de l'Àrea d'Educació a la formació transversal que promou l'Àrea d'Igualtat                                                                  | 2022      | Nombre de reunions per a definir un Pla d'Acció en matèria de diversitat sexual, de gènere i intersexualitats                                                                                                                       |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                              |           |                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Objectiu.</b> Donar suport i visibilitat a les accions de les escoles del municipi d'Argentona en matèria de igualtat i diversitat                                                                                                                                              |           |                                                                                                                                                                                                                                     |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                            | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                                          |
| Col·laborar amb l'Àrea d'Igualtat, Feminismes i LGTBI per a la implementació del projecte Coeduca't a tots els centres educatius a través de la Comissió tècnica                                                                                                                   | 2022-2025 | Nombre de sessions de valoració<br>Informes de seguiment del projecte Coeduca't. Mesures implementades al Centre a nivell d'aula, activitats extraescolars i a nivell de famílies.<br>Nombre de professionals que reben la formació |
| Visualitzar la tasca que es realitza al Consells escolar. Afavorir la difusió de publicacions i accions del centres educatius del municipi.                                                                                                                                        | 2022      | Nombre de comunicacions realitzades.                                                                                                                                                                                                |
| Visualitzar les accions coeducatives dirigides a combatre les LGTBI-fòbies que duen a terme els centres educatius del municipi.                                                                                                                                                    | 2022-2025 | Nombre de comunicacions realitzades                                                                                                                                                                                                 |
| Suport tècnic i econòmic als projectes que afavoreixin la convivència, la diversitat i els drets LGTBI.                                                                                                                                                                            | 2022-2025 | Nombre de projectes valorats i subvencionats.                                                                                                                                                                                       |
| Implementació de les accions recollides al Pla d'Acció que elabori l'Àrea.                                                                                                                                                                                                         | 2022-2025 | Nombre d'actuacions previstes al Pla que s'han dut a terme                                                                                                                                                                          |





## 11.13 ÀMBIT POLICIA LOCAL

| POLICIA LOCAL                                                                                                                                                                            |           |                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                |           |                                                                                                                                                                              |
| <b>Objectiu.</b> Establir i consolidar una estratègia de canvi i actuació de la Policia Local d'Argentona en matèria de gènere i diversitat. Reforçar el seguiment coordinat dels casos. |           |                                                                                                                                                                              |
| Accions                                                                                                                                                                                  | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                   |
| Establir i consolidar una estratègia de canvi i actuació de la Policia Local d'Argentona en matèria de gènere i diversitat. Reforçar el seguiment coordinat dels casos.                  | 2022      | Nombre de hores de formació.<br>Nombre de personal assistent.<br>Nombre de reunions dirigides a establir l'estratègia                                                        |
| Reforçar el seguiment coordinat dels casos.                                                                                                                                              | 2022-2025 | Nombre d'actuacions recollides al Pla que s'han dut a terme.                                                                                                                 |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                    |           |                                                                                                                                                                              |
| <b>Objectiu.</b> Millorar la actuació informativa de la Policia Local d'Argentona en matèria de violències masclistes i LGTBI-fòbiques                                                   |           |                                                                                                                                                                              |
| Accions                                                                                                                                                                                  | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                   |
| Posar a disposició material informatiu sobre la realitat del masclisme i els recursos d'atenció                                                                                          | 2022      | Material informatiu disposat i dels espais per a la seva difusió. Nivell d'ajustament entre el material i les atencions derivades de situacions masclistes.                  |
| Posar a disposició material informatiu sobre la realitat de les LGTBI-fòbies i els recursos d'atenció                                                                                    | 2022      | Qualitat del material informatiu disposat i dels espais per a la seva difusió. Nivell d'ajustament entre el material i les atencions derivades de violències LGTBI-fòbiques. |
| Participar en la Comissió tècnica del Protocol de Violències masclistes                                                                                                                  | 2022-2025 | Nombre de reunions de la Comissió tècnica del Protocol de Violències masclistes a la qual ha participat Policia Local.                                                       |

## 11.14 ÀMBIT MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT

| MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT                                                                                                                                                                          |           |                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------|
| <b>Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL</b>                                                                                                                                                       |           |                                                    |
| <b>Objectiu.</b> Diagnosticar i Identificar, dins el funcionament i tasques de la Regidoria, les millores i els canvis necessaris per tal d'incloure la interseccionalitat i la perspectiva de gènere. |           |                                                    |
| Accions                                                                                                                                                                                                | calendari | Indicadors                                         |
| Reunions internes (MA), amb el suport de la tècnica d'Igualtat, per a definir un Pla de incorporació de la perspectiva de gènere i diversitat.                                                         | 2022      | Nombre de reunions. Nombre d'accions identificades |
| <b>Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ</b>                                                                                                                                                           |           |                                                    |
| <b>Objectiu.</b> Posar en marxa actuacions en matèria de gènere i diversitat dins del funcionament de la Regidoria de Medi Ambient i Sostenibilitat                                                    |           |                                                    |
| Accions                                                                                                                                                                                                | calendari | Indicadors                                         |
| Implementació de les accions definides al Pla                                                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre d'accions implementades.                    |



## 11.15 ÀMBIT ESPORTS

| ESPORTS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 1. CANVI A LA CULTURA ORGANITZACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Objectiu.</b> Aprofundir en el paper de l'Àrea d'Esports per a eradicar les violències masclistes. Dissenyar una estratègia comunitària d'actuació en matèria de diversitat sexual, de gènere i intersexualitats al món de l'esport.                                                                                   |           |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                                                       |
| Elaboració, aprovació i difusió d'un document per l'eradicació i prevenció de les violències masclistes a l'esport.                                                                                                                                                                                                       | 2022      | Nombre de reunions per a l'elaboració del document.                                                                                                                                                                                              |
| Establir un Espai de Xarxa i Interlocució amb col·lectius de diversitat sexual, de gènere i intersex que hi treballen al món de l'esport per a valorar altres possibles accions per a dur a terme des de l'Àrea d'Esports.                                                                                                |           | Nombre de reunions de l'espai de xarxa i interlocució. Nombre d'entitats participants. Nombre d'accions definides.                                                                                                                               |
| Eix 2. VISIBILITZACIÓ I REDISTRIBUCIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Objectiu.</b> Incorporar la perspectiva de gènere en el món de l'esport i promoure activament la igualtat efectiva en el conjunt de les seves actuacions. Impulsar l'ús d'un llenguatge no heterosexista i donar suport a les entitats i clubs per a incorporar la perspectiva de gènere i diversitat a la seva tasca. |           |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | calendari | Indicadors                                                                                                                                                                                                                                       |
| Implementació de les accions definides a l'Espai de Xarxa i Interlocució amb les entitats esportives.                                                                                                                                                                                                                     | 2022      | Nombre d'accions executades.                                                                                                                                                                                                                     |
| Formació per a entitats i clubs esportius d'Argentona (sobretot personal coordinador i entrenador) en abordatge dels masclismes i les LGTBI-fòbies al món de l'esport.                                                                                                                                                    | 2022-2023 | Nombre de hores de formació.<br>Nombre d'assistents.                                                                                                                                                                                             |
| Campanya per l'ús d'un llenguatge no heterosexista a l'esport                                                                                                                                                                                                                                                             | 2022-2023 | Nombre de reunions per a l'elaboració de la campanya. Nombre de documents de difusió.                                                                                                                                                            |
| Impulsar cartellera no heterosexista a les instal·lacions esportives municipals.                                                                                                                                                                                                                                          | 2022-2025 | Nombre de cartells canviats o creats de nou per a impulsar una mirada no heterosexista de l'esport                                                                                                                                               |
| Ajustar els criteris per a incorporar la perspectiva de gènere a clàusules i processos selectius elaborats per l'àrea de Igualtat, Feminismes i LGTBI, al processos de selecció de l'Àrea de Esports.                                                                                                                     | 2022-2025 | Nombre de reunions per a l'adaptació dels criteris. Nombre de processos de selecció modificats. Nombre d'entitats seleccionades que incorporen la perspectiva de gènere a les seves llicitacions i variació respecte al mateix període anterior. |
| Assessorament per a entitats i clubs esportius d'Argentona (sobretot pel personal coordinador i entrenador) per a incorporar una perspectiva de gènere i diversitat interseccional.                                                                                                                                       | 2022-2025 | Nombre de reunions d'assessorament.<br>Nombre d'entitats participants.                                                                                                                                                                           |

## **12. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

---

L'avaluació és un instrument tècnic que ens facilitarà la valoració de les línies estratègiques, les accions i les intervencions. Els indicadors d'avaluació han de contemplar **criteris de valor i han de respondre a:**

| Indicadors        | Criteris                                                          |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>EFICACIA</b>   | que ens ajudin saber si em acomplert els objectius                |
| <b>IMPACTE</b>    | quins efectes tenen les accions                                   |
| <b>COBERTURA</b>  | arriba a una part important de l'ajuntament i de la ciutadania.   |
| <b>EFICIÈNCIA</b> | tenint en compte els resultats en relació al recursos utilitzats. |
| <b>PERTINENÇA</b> | adequació dels resultats i els objectius al context d'Argentona.  |
| <b>VIABILITAT</b> | pensant si és sostenible                                          |

Els indicadors és valoraran d'acord amb aquests criteris de valor i d'acord amb cadascú dels objectius proposats.

## 13 RECURSOS

### 13.1 Recursos humans

1 Tècnica d' Igualtat, Feminismes i LGTBI (cat. A2) amb dedicació de 35h per igualtat,, Feminismes i LGTBI i solidaritat i cooperació. Personal laboral fix.

1 Auxiliar Administratiu (cat. D) 25% jornada.

### 13.2 Recursos econòmics

#### 13.2.1 FONS DE FINANÇAMENT

Les Fonts de finançament han anat variant: essent el suport de la **Diputació de Barcelona** el que s'ha mantingut estable al llarg de tots aquests anys.

El finançament del **Institut Català de les dones (ICD)** ha estat variable i lligat a l'aprovació del Pla Intern d'igualtat, el qual estem elaborant amb el suport de la Diputació de Barcelona.

Caldria acordar un conveni amb el Consell Comarcal del Maresme (CCM) per demanar el traspàs del finançament pel desenvolupament del SIAD.

**El Pacte d'estat** contra la Violència de Gènere atribueix als municipis competències pròpies en la promoció de la igualtat entre homes i dones, així com contra les violències masclistes.

#### Fons de finançament

| Any  | DIPUTACIÓ  | PACTE D'ESTAT | ICD                       | TOTAL      |
|------|------------|---------------|---------------------------|------------|
| 2009 | 3.205,09 € |               | No havia Pla igualtat     | 3.205,09 € |
| 2010 | 2.932,29 € |               | No Pla d'igualtat         | 2.932,29 € |
| 2011 | 2.950,00 € |               | 2.500,00 €                | 5.450 €    |
| 2012 | 3.100,00 € |               | 2.100,00 €                | 5.200 €    |
| 2013 | 5.377,00 € |               | 2.028,00 €                | 7.405 €    |
| 2014 | 4.317,00 € |               | 2986,00 €                 | 8.303 €    |
| 2015 | 6.067,08 € |               | 2.171,00 €                | 8.239 €    |
| 2016 | 5.532,17 € |               | 2.040,00€                 | 7933 €     |
| 2017 | 10.0000 €  |               |                           | 10.000 €   |
| 2018 | 13920,37€  | 2872,94 €     | No ha sortit convocatòria | 16.794 €   |
| 2019 | 11332,64€  | 2872,94 €     | No ha sortit convocatòria | 14.206€    |
| 2020 | 15950,79€  | 2.872,94€.    | No hi ha Pla Intern       | 18.824 €   |
| 2021 | 12136,88€  | 5.214,43 €    | No hi ha Pla Intern       | 17.352 €   |

56

#### Evolució del Pressupost

| ANY          | PRESSUPOST                                                   |
|--------------|--------------------------------------------------------------|
| 2001 al 2003 | No hi havia una partida específica, no és pot quantificar    |
| 2004         | 4.750,00 €                                                   |
| 2005         | 5.470,00 €                                                   |
| 2006         | 9.286,11 €                                                   |
| 2007         | 13.380,38 €                                                  |
| 2008         | 8.612,30 €                                                   |
| 2009         | 6.723,98 €                                                   |
| 2010         | 5.500,00 €                                                   |
| 2011         | 4.900,00 €                                                   |
| 2012         | 6.900,00 €                                                   |
| 2013         | 30.432,00 € s'inclou projecte si sortim millorem abans a SSB |
| 2014         | 30.300,00 €                                                  |
| 2015         | 40.270,12 €                                                  |
| 2016         | 34.265,01 €                                                  |
| 2017         | 33.850,00 €                                                  |
| 2018         | 34.550,00 €                                                  |
| 2019         | 44.405,10 €                                                  |
| 2020         | 43.367,50€                                                   |
| 2021         | 42826,40 €                                                   |
| 2022         | 37,826,40€                                                   |



## 14 GLOSARI

**Assetjament** Comportament no desitjat relacionat amb el sexe o el gènere d'una persona que té com a propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu

**Binarisme** Model que estableix dos únics gèneres: el masculí i el femení, i els atribueix a dos únics possibles sexes: el sexe femení va unit al gènere dona, i el masculí, al gènere home. Aquest sistema exclou les persones amb identitats i/o expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius

**Ciberassetjament** Assetjament que s'exerceix a través de les plataformes virtuals en l'entorn del ciberespai. Inclou agressions digitals com la difamació, el control, la usurpació de perfils, la subtracció de contrasenyes o la pornografia de revenja entre d'altres

**Cisgènere** persona en la qual el sexe de naixement encaixa perfectament amb la seva identitat sexual

**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 normatiu

### **Despatologització de la transexualitat**

La transexualitat és una categoria mèdica que ha classificat psiquiàtricament com a trastorn la diversitat d'identitats de gènere. Actualment els col·lectius en defensa els drets de les persones trans

consideren que el fet trans no és un trastorn mental i lluiten per la seva despatologització

**Disfòria de Gènere** Sentiment de pertànyer a un gènere diferent del sexe de naixement. La disfòria de gènere ha deixat de ser considerada una malaltia per part de l'Organització Mundial de la Salut

**Divisió sexual del treball** L'augment de l'ocupació femenina és troba vinculada amb el creixement del sector dels serveis, i està relacionada amb les tasques de cura i la demanda de servei domèstic. La definició de les categories professionals és fruit d'uns valors productius que prevalen sobre les tasques de cura de les persones

**Discriminacions indirectes** Hi ha una major segregació ocupacional que atorga a les dones llocs de treball per sota del seu bagatge i la seva formació és l'anomenat "*sostre de vidre*". Discriminació salarial lligada al sou o al reconeixement professional relacionades amb les dificultats per accedir a nivells més elevats de jerarquia laboral. Augment de la inestabilitat laboral i d'una relació feble amb l'ocupació a través de la contractació temporal que afecta més a les dones que als homes

**Discriminació Múltiple** es produeix per la interacció de diversos eixos de desigualtat com ara l'edat, la classe, el sexe, la diversitat sexual, les creences religioses, l'origen nacional i/o ètnic, entre d'altres

**Diversitat funcional** Terme alternatiu al de "discapacitat" i de "minusvalidesa", que vol ser menys negatiu



**Drets sexuals i reproductius** Són Drets Humans amb la finalitat que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció

**Educació afectiu-sexual** Procés d'adquisició constant d'informació i formació d'actituds, creences i valors sobre la sexualitat, incloent les habilitats per comunicar-se efectivament i prendre decisions responsables

**Estereotip** Noció o imatge fixa que es té d'una persona o grup, basada en una simplificació excessiva d'alguns comportaments o trets observats en aquestes persones. Generalment els estereotips són negatius. Normalment s'espera que els nens i nenes es comportin segons els estereotips de gènere

**Estereotips de gènere** ens condicionen des de la infància per tal d'encaixar amb les pautes de comportament associades al gènere que es percep en nosaltres

**Expressió de gènere** Forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i per a les persones andrògines l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues.

**Gènere** S'entén per gènere la construcció social i cultural que defineix les característiques emocionals, afectives, intel·lectuals que cada societat assigna com a pròpies i naturals d'homes i dones, així com els comportaments corresponents"

S. Berbel "El gènere és la construcció psicosocial del sexe"

**Gènere fluid** Identitat transgènere, en la que una persona pot no identificar-se amb una sola identitat sexual, sinó que circula entre masculí, femení i/o també altres gèneres

**Homofòbia** Por irracional, odi, intolerància, prejudici o discriminació contra les persones LGTBI

**Identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es generalitza en la idea 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 en 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 dones ni homes.

**Interseccionalitat** Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi

**Intersexual** Persona que neix amb característiques genitals d'home i de dona. Els seus cromosomes no s'adeqüen al model binari XY o XX. Normalment, el sexe de naixement de molts nens que neixen intersexuals es defineix amb cirurgia. Això sol provocar després problemes





amb el sexe assignat creant incongruència de gènere

**Igualtat d'oportunitats** Concepte segons el qual totes les persones han de tenir les mateixes oportunitat en l'accés a l'ocupació, als serveis socials, a l'habitatge, a la sanitat, etc., independentment del seu sexe, gènere, origen nacional i/o ètnia, discapacitat, edat, orientació sexual, religió, ideologia, etc.

**Igualtat de fet** Paritat entre homes i dones real i efectiva. Només amb la promulgació de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de desigualtat

**LGTBI** Abreviatura de Lesbianes (L), Gais (G), Transsexuals (T), Bisexuals (B) i Intersexuals (I)

**Llenguatge inclusiu** evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat. El llenguatge no sexista pretén evitar un ús del llenguatge que tendeix a invisibilitzar o amagar la presència o actuació de les dones. Per exemple, inclouent el femení en el llenguatge (els i les alumnes, per exemple), o bé cercant l'ús de paraules neutres (l'alumnat)

**Matrimoni forçat** És aquell que es dona sense el consentiment vàlid de, com a mínim, una de les persones contraents, per la intervenció de terceres persones que pressionen perquè aquesta pràctica es produeixi, contravenint la legislació, ja que es considera que el consentiment està viciat quan no es dona de manera lliure i voluntària. Sovint aquest matrimoni té com objectiu dur a terme altres tipus d'explotació

**Orientació afectiva-sexual** té a veure amb l'objecte de desig (heterosexual, bisexual o homosexual). És a dir, que no

té a veure amb com et sents, sinó amb qui t'agrada en un sentit afectiu o qui t'atreu sexualment

**Patriarcat** Forma d'organització social, política i econòmica on les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic

**Prevenició del sexisme** Accions de sensibilització per reduir la incidència del sexisme i per no normalitzar-lo i evitar les seves conseqüències més extremes

**Sistema sexe-gènere** Produeix una relació desigual de poder entre dones i homes que tenen a veure amb una distribució desigual de coneixements, propietat i ingressos, responsabilitats i drets. És, per tant, una dimensió de desigualtat social. Com element constitutiu de les relacions socials, el gènere s'expressa a través de :

**Símbols culturals:** visualitzen les representacions socials d'ambdós sexes.

**Conceptes normatius:** polaritzen i reprimen comportaments i tasques

**Institucions i polítiques:** reproduïxen i valoren l'assignació de rols i capacitats.

**Identitat subjectiva:** posiciona i determina el projecte de vida d'homes i dones

**Sexisme** Sistema que defineix les persones segons el seu sexe, les jerarquitzava i manté unes normes de comportament amb dues úniques possibilitats identitàries. Aquesta estructura subordina les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i



desitjos que estan fora de la norma de gènere

**Sexpredding** Difondre fotos amb contingut sexual sense el consentiment de la persona o persones. És un acte violent i denunciabla

**Sextorsió** Forma d'extorsió sexual en què una persona rep xantatge o amenaces perquè envii una foto amb contingut sexual

**Transversalitat** Integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, dissenyant actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta a niell d'urbanisme, medi ambient, benestar social, ocupació, salut, educació, esports, economia, cultura, participació ciutadana, etc. Comporta la necessitat d'establir sinèrgies i un model de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres Administracions Públiques, agents socials, empreses, serveis , etc) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta forma les accions

**Tràfic d'éssers humans amb fins d'explotació** delictes contra els drets humans i es defineix per la captació, el transport, el trasllat ,l'acolliment o la recepció de persones (sense necessitat de traspasar fronteres) recurrent a l'amenaça, l'ús de la força o altres formes de coacció amb la finalitat d'explotació per a treballs o serveis forçats, per a servitud, extracció d'òrgans, per fer actes delictius, per a esclavitud o pràctiques anàlogues, o per a prostitució forçada

**Treball productiu:** El treball "formal" remunerat que produeix béns i serveis .

**Treball reproductiu:** És l'ocupació no remunerada, no valorada i atribuïda socialment al sexe femení. Consisteix en l'atenció a les persones, el manteniment de la llar i les necessitats per a la cura de la vida humana. Facilita el manteniment i la cura de la força humana del treball productiu

**Treball en Xarxa** El model de treball en Xarxa promou que els professionals que treballen en un territori de forma conjunta puguin treballar des d'un model d'intervenció compartit i de forma interdisciplinaria que mitjançant la coordinació i cooperació entre totes les institucions i/o professionals implicats, arriben a la consecució d'un objectiu comú concret i consensuat, utilitzant estratègies consensuades i avalades conjuntament

**Violència Masclista** És la 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 relació de poder produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat

**Cultura per la Pau, per la cooperació** Aquelles pràctiques que possibiliten l'eliminació de la violència estructural i de gènere a partir de la superació de les diferències de classe, de sexe o gènere, d'ètnia, de països pobres enfront de països rics, etc., tot buscant un lloc de trobada i de treball des de la complicitat, la solidaritat i la cooperació



## 15 BIBLIOGRAFIA

- Alonso, A. (2010). *El mainstreaming de género en las políticas científicas. ¿Hacia una alianza multinivel?* *Revista De Estudios Regionales*, (89), 117-139. Retrieved from <http://www.revistaestudiosregional.es.com/pdfs/pdf1142.pdf>
- Bodelón, E. (2010). *Violències masclistes*.
- Bodelón, E., & Fernández, M. (2007). *Les dones i els drets*.
- Bonal, X. (1998). *Canviar l'escola: La coeducació al pati de jocs* Universitat Autònoma de Barcelona.
- Bravo Sueskun, C. (2006). *Planes de igualdad en la negociación colectiva para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, y no discriminación por razón de sexo*. *Gaceta Sindical*. Reflexión y Debate, (7), 203-220.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa* Catedra Ediciones.
- Cánovas, A., Aragón, J., & Rocha, F. (2005). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las comunidades autónomas*. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93. Retrieved from <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA0505110073A.PDF>
- Carrasco, C. (2001). *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?* *Mientras Tanto*, 82, 43-70.
- Carrasco, C. (2001). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicaciones De La Universitat De Barcelona,
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). *El trabajo reproductivo*. *Papers*, 55, 95-114.
- Castilleja, L. (2006). *Propuesta de estrategias transversales y métodos de trabajo para elaborar un plan integral desde una perspectiva comunitaria*. *Cuadernos De Trabajo Social*, 19, 271-285. Recuperat de: <http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0606110271A.PDF>
- COLL-PLANAS, Gerard; VIDAL, Maria. *Dibuixant el gènere*. València: Edicions 96, 2013
- L. O. (2007). *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* BOE.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, *del dret de les dones a erradicar la violència masclista*. Diari Oficial De La Generalitat De Catalunya,
- Martínez, M. (2001). *Juegos y deportes alternativos por la igualdad - coeducación física*. *Aspectos Didácticos De Educación Física*, 5, , 23-69.



MISSÉ, Miquel. *Transsexualitats: altres mirades possibles*. Barcelona: UOC, 2012.

Observatori Contra l'Homofòbia - OCH.  
*Estat de l'homofòbia a Catalunya 2014*. OCH, 2015 <http://observatori-contrahomofobia.blogspot.com.es/p/inici.html>

Rodríguez, A. (2003). *Vincula't: Tamaia, associació de dones contra la violència familiar*, carmona, Il., chavarrias, A., foissin, L., masià, B., villar, C. *RTS: Revista De Treball Social*, (171), 95-97.

Rohlfs, I., & Valls-Llobet, C. (2003). *Actuar contra la violència de gènere: Un reto para la salud pública*. *Gac Sanit*, 17(4), 263-265.

Roset, M., & Pagès, E., Lojo, M. E. (2008) *guia de coeducació per als centres educatius: Pautas de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre*.

Ruiz, C. (2008). *La coeducación en el sistema educativo español*. *Isagogé*, (5), 14.

Ryan, E. (2010). *La "coeducación" como una herramienta de prevención de la violencia de género en la adolescencia. Experiencia en la formación de profesorado de*

*secundaria. Coeducación*, , 185-194.

Santana, J. D. (2010). *La formación para el trabajo social en contextos de desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. *Portularia. Revista De Trabajo Social*, 10(2), 91-99. Recuperat de <http://www.uhu.es/publicaciones/revistas/portularia/index.php?top=12&NArticulo=1086>

Torns, T., Borràs, V., & Carrasquer, P. (2004). *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?* *Sociología Del Trabajo: Revista Cuatrimestral De Empleo, Trabajo y Sociedad*, (50), 111-137.

Valls, C. (2003). *El dolor y el malestar de las mujeres: Diagnóstico diferencial*. *A Tu Salud*, (42), 2-7.



## III Pla de Justícia de Gènere Argentona 2022-2025