



Pla Comarcal d'Igualtat i per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere a l'Anoia (2025-2029)



Pla d'Igualtat i Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de l'Anoia

Gener, 2025

Composició de l'equip:

Consell Comarcal de l'Anoia: Carme Vilarmau i Montse Tarrida

Coordinació: Mariona Estrada Canal

Consultoria tècnica: Inés Bonet Garcia i Ignasi Valls Torregrosa

Estudiant en pràctiques: Maria Rufete Valenzuela

Spora Sinergies SCCL

<http://www.spora.ws>

.....
C/ Floridablanca 146 3r 1ª. 08011. Barcelona

Tel. +34 93 532 66 66 | Fax +34 935 504 444

Sumari

BLOC I. CONTEXTUALITZACIÓ	1
1. INTRODUCCIÓ	2
2. MARC CONCEPTUAL I NORMATIU	3
2.1. MARC CONCEPTUAL	3
2.2. MARC NORMATIU	5
3. METODOLOGIA	7
BLOC II. DIAGNOSI	16
1. DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES	17
2. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	22
2.1. ESTRUCTURA I CONTEXTUALITZACIÓ DEL DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	22
2.2. GRAU DE TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DIVERSITAT SEXUAL	24
3. VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES	26
3.1. ANTECEDENTS	26
3.2. NECESSITATS DETECTADES	34
4. QUALITAT DE VIDA	40
4.1. ANTECEDENTS	40
4.2. NECESSITATS DETECTADES	43
5. TREBALLS I DEMOCRATITZACIÓ DE LES CURES	50
5.1. ANTECEDENTS	50
5.2. NECESSITATS DETECTADES	50
6. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA	56
6.1. ANTECEDENTS	56
6.2. NECESSITATS DETECTADES	58
7. ESPAI PÚBLIC I PARTICIPACIÓ	61
7.1. ANTECEDENTS	61
7.2. NECESSITATS DETECTADES	61
BLOC III. PLA D'ACCIÓ	66
CONSIDERACIONS PRÈVIES	67
EIX 1. COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL DE L'ANOIA AMB LA IGUALTAT	70
EIX 2. VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES	80
EIX 3. QUALITAT DE VIDA	88
EIX 4. TREBALLS I DEMOCRATITZACIÓ DE LES CURES	95
EIX 5. EDUCACIÓ I JOVENTUT	102

EIX 6. ESPAI PÚBLIC I PARTICIPACIÓ	107
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	112
ANNEXOS	115
ANNEX 1: GLOSSARI	116
ANNEX 2: LLISTA DE PARTICIPANTS	119

Bloc I. Contextualització

1. Introducció

Les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat afectiva, sexual i de gènere tenen una arrel comuna, en tant que ambdues sorgeixen amb el propòsit de posar fi a les discriminacions i les situacions de violència que es deriven del sistema de gènere binari, sistema que no només genera discriminacions i violència cap a les dones, sinó també cap a les persones que no encaixen amb la lògica sexista i binària que el vertebrava.

D'una banda, les desigualtats de gènere situen les dones en una situació d'inferioritat respecte als homes, establint un sistema social de repartició de beneficis i oportunitats descompensat que va en detriment de les dones en diversos àmbits com ara la salut, l'educació o el treball productiu i reproductiu. Com es veurà més endavant, les dones i els homes viuen realitats diferents que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar les polítiques públiques.

De l'altra, la norma de l'heterosexualitat juga un paper fonamental en el manteniment del sexisme, atès que és un dels elements sobre els quals es construeix la suposada complementarietat de la masculinitat i la feminitat. En aquest context, l'orientació afectiva-sexual que no segueix la norma de l'heterosexualitat esdevé motiu de discriminació en una societat que no només és patriarcal sinó també heteronormativa. A la vegada, aquesta lògica sexual binària també és desafiada per les persones que no expressen el seu gènere d'acord amb els mandats imperants o que s'identifiquen amb un gènere diferent del que se'ls va assignar en néixer; és a dir, l'expressió i la identitat de gènere també es converteixen en motius de discriminació per les persones que contradiuen el codi binari amb les seves pràctiques quotidianes.

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

En aquesta línia, els Plans d'Igualtat de gènere i per la diversitat afectiva, sexual i de gènere són l'eina principal per impulsar accions que fomentin la visibilitat de les dones i les persones LGBTI+ i la defensa dels seus drets. Es tracta d'un instrument que permet la sistematització i la planificació estratègica de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta de les actuacions desenvolupades pels ajuntaments en matèria d'igualtat i diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquests plans busquen aconseguir transversalitzar la perspectiva igualitària al conjunt d'òrgans i àrees municipals, i cercar la corresponsabilitat dels agents polítics i socials en la lluita pels drets de les persones LGBTI+ i l'erradicació de les diferents formes de LGBTIfòbia. Tanmateix, hi ha ens locals als quals, en funció de la seva grandària i dels recursos tècnics i econòmics dels quals disposen, els és més complicat desenvolupar Plans d'Igualtat i per la diversitat afectiva, sexual i de gènere propis. En aquest sentit, un Pla comarcal resulta necessari, no només per guiar les accions i polítiques desenvolupades des dels municipis de menor grandària, sinó també per poder elaborar estratègies conjuntes entre aquests i els municipis de la mateixa comarca que disposen de majors recursos.

Aquest és el context en què s'elabora aquest Pla Comarcal d'Igualtat i per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere a l'Anoia, amb el qual es busca contribuir a la promoció de la igualtat de gènere

i l'erradicació de les situacions de LGBTIfòbia que es donen a la comarca, garantint que totes les persones poden expressar i viure amb seguretat i llibertat.

2. Marc conceptual i normatiu

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere i diversitat afectiva, sexual i de gènere conformen un conjunt d'accions que busquen garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat i no discriminació per a les dones i persones LGBTI+, així com incidir en la visibilitat i el reconeixement de la diversitat afectiva, sexual i la igualtat de gènere. Aquestes polítiques amplien el marc d'anàlisi en el que es donen les desigualtats associades al gènere, atès que és el mateix sistema sexe/gènere que estableix les categories home/dona i els atribueix rols diferenciats i jerarquitats, el que també subordina i exclou a les persones que no encaixen o s'identifiquen amb el model cisheteronormatiu. Les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere s'expliquen pel mateix motiu que les desigualtats de gènere: el sistema patriarcal. Per tal de revertir aquestes desigualtats es poden dur a terme polítiques públiques a diversos nivells territorials, incloent-hi l'àmbit comarcal.

En aquest apartat es presenten els diferents marcs -conceptual i legal- que hi ha darrere d'aquestes polítiques.

2.1. Marc conceptual

Per comprendre la necessitat d'una estratègia transversal i conjunta d'igualtat de gènere i diversitat afectiva-sexual, és important establir, com a punt de partida, la diferència entre sexe i gènere. A continuació es presenten les dues definicions, i més avall s'exposen les implicacions que aquests conceptes i els paradigmes que se'n deriven tenen en la nostra societat.

Sexe: fa referència a les característiques biològiques i fisiològiques que diferencien entre mascles i femelles i que han donat peu a la creació del binomi home-dona. No obstant, com veurem més endavant, aquesta categorització binària dels cossos no és inclusiva i comporta una sèrie de discriminacions i desigualtats.

Gènere: deixa enrere la lògica biologista home-dona afirmant que són construccions socials les que estableixen els comportaments, funcions i característiques que les societats reconeixen com a femenines i masculines. Aquesta perspectiva posa de manifest que els estereotips atribuïts en funció del gènere no són inherents a cada persona ni depenen del sexe biològic, i que aquest binarisme femení-masculí implica importants desigualtats estructurals per a les persones considerades de gènere femení.

Les diferències atribuïdes pel sistema sexe-gènere creen uns models de masculinitat i feminitat que es basen en 4 dimensions del gènere: sexe, identitat, expressió de gènere i orientació sexual i afectiva. Aquests models, en la nostra societat estableixen que totes aquelles persones considerades homes han de comportar-se de forma típicament masculina i ser heterosexuales; en el cas de les dones, han de complir els estereotips atribuïts al gènere femení i ser també heterosexuales. A més, estableix una jerarquia desigual entre els gèneres, atorgant més reconeixement i privilegis als homes.

Aquest paradigma, que té l'origen en una tradició social i cultural occidental concreta, determina un "ordre natural" que exclou les persones que se'n surten de la cisheteronormativitat i del sistema binari.

Dimensions del gènere	Normatiu "ordre natural"	Dissidències
Sexe biològic	Femella/Mascle	Intersex
Identitat de gènere	Dona/Home (CIS)	Trans*, persones no binàries, agènere, gènere fluid, queer, etc.
Orientació afectiva - sexual	Heterosexual	Gai, lesbiana, bisexual, asexual, pansexual, etc.
Expressió de gènere	Femenina/Masculina	Andrògina, neutre, homes femenins, dones masculines, etc.

Font: Elaboració pròpia

És per això que, la perspectiva de diversitat afectiva, sexual i de gènere qüestiona aquest ordre, afirmant que no és el natural sinó que infligeix nombroses desigualtats i violències a totes aquelles persones que surten d'aquest "ordre natural" establert, especialment les persones LGBTI+.

Aquesta perspectiva va més enllà de l'acrònim LGBTI+ i està en constant revisió i evolució. Assumeix que les persones que no s'identifiquen amb el sistema binari ni amb el gènere normatiu experimenten realitats molt diferents que interseccionen amb altres sistemes d'opressió i comporten que les seves necessitats també siguin diferents, fugint de l'homogeneïtzació d'aquest col·lectiu. En aquesta línia, val la pena mencionar que les dones lesbianes i trans* pateixen una doble discriminació pel fet de ser dones i homosexuals o trans*. La visió interseccional és fonamental al parlar de diversitat afectiva, sexual i de gènere, ja que les diverses dimensions estructurals fan que la realitat de les persones no sigui estàtica i es puguin anar creant noves situacions de discriminació o privilegi.

Per últim, és important destacar que la diversitat afectiva, sexual i de gènere, així com les polítiques i accions que se'n deriven, no beneficien només les persones LGBTI+, sinó que promouen societats més justes i riques que beneficien al conjunt de la ciutadania. Tothom està afectat per les normes sexuals i de gènere, i el reconeixement d'aquesta diversitat és un dret compartit.

2.2. Marc normatiu

Les polítiques d'igualtat de gènere i per la diversitat sexual i afectiva tenen ja un llarg recorregut, si bé no s'han abordat sistemàticament de forma conjunta.

Els moviments de dones i feministes ha tingut una forta incidència en el desenvolupament de les polítiques d'equitat de gènere. Algunes fites importants a destacar són la celebració de les Conferències mundials de la dona organitzades des de 1975 i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) al 1979, ambdues organitzades per la Organització de les Nacions Unides (ONU). Fou a la IV Conferència mundial de la dona a Beijing l'any 1995 on hi trobem un moment d'important rellevància: l'aprovació unànime de la Plataforma d'acció on s'incorpora per primera vegada la transversalització de gènere com a mecanisme d'actuació clau per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

A Catalunya, amb la Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya a l'any 2006, es reconeix la competència exclusiva a la Generalitat de Catalunya de desenvolupar polítiques de gènere. A més, amb l'aprovació de la **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista**, es situa la lluita contra les violències masclistes com una qüestió prioritària. Posteriorment, amb l'aprovació de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, s'atorga la responsabilitat de l'administració pública d'erradicar qualsevol forma de discriminació vers les dones i de vetllar per l'assoliment de l'equitat de gènere.

Més recentment, a nivell estatal, s'aprova la **Llei 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**. Aquesta llei incorpora els següents elements:

- Canvi de paradigma en el concepte de consentiment: es trasllada a l'agressor la obligació de provar que la relació va ser consentida, en lloc de quedar en la víctima la responsabilitat de provar que no ho va ser.
- Eliminació de la distinció entre abús sexual i agressió sexual.
- Assetjament al carrer penat com delictes lleus.
- Persecució de la violència sexual digital.
- Prohibició de la publicitat pornogràfica.
- Ajudes econòmiques i prioritat d'accés a l'habitatge de les víctimes.
- Apertura de 50 centres de crisi 24 hores.
- Educació sexual obligatòria en totes les etapes educatives.
- Educació sexual obligatòria també als agressors sexuals.

Referent al marc normatiu de les polítiques per la promoció dels drets de les persones LGTBI+, cal apuntar que el seu origen també rau en les reivindicacions i lluites dels moviments LGTB. A alguns països occidentals, la despenalització de l'homosexualitat, la transsexualitat, dels actes públics homosexuals i el reconeixement de la llibertat d'expressió, del dret de reunió, associació i manifestació per a lesbianes, gais i persones trans* es va produir entre els anys 80 i 90, establint-se com un primer pas en la lluita pels drets de les persones LGTBI+. Actualment, és encara present la lluita per la consecució legal de drets efectius.

En aquest sentit, en l'àmbit internacional, cal fer menció al Tractat d'Amsterdam del 1999 on es recomana als estats membres de la Unió Europea l'eliminació de l'homofòbia. A l'any 2000, al Consell d'Europa s'aprova una Directiva d'obligat compliment per promoure la igualtat de tracte al mercat laboral, prohibint qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual.

Tot i aquestes primeres passes, és a la declaració dels principis de Yogyakarta de 2006 i jurada l'any 2007 pel Consell de Drets Humans de la ONU que queda plasmada de forma específica la necessitat de respectar els drets humans de les persones LGTBI, atenent també a les vulneracions dels drets humans per raó d'identitat de gènere.

Al context català, l'any 2014 s'aprova al Parlament de Catalunya la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, que estableix sectors d'intervenció clau així com l'obligatorietat per part de la Generalitat de Catalunya i els ens locals del territori de permetre les condicions per a fer efectiva la Llei 11/2014. Suposa també la necessitat d'establir coordinació interadministrativa per tal de poder donar compliment a la mateixa i és, a més, pionera en tant que té un caràcter integral i que inclou sancions en casos de discriminació. A més, inclou el desenvolupament dels Serveis d'Atenció Integral (SAI), del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals i l'òrgan coordinador de les polítiques LGTBI+.

En el context espanyol, l'any 2022 s'aprova la **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació**, que té com a objectiu prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació i protegir a les víctimes, intentant combinar l'enfocament preventiu amb l'enfocament reparador. I més endavant, la **Llei 4/2023, del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**. Aquesta llei suposa un avanç important en la garantia de drets de les persones LGTBI+ en tant que incorpora les següents disposicions:

- Suposa un canvi de paradigma pel que fa al procés d'autodeterminació de gènere: ja no cal rebre un diagnòstic mèdic o psicològic que acrediti una disfòria de gènere ni haver rebut un tractament d'hormones de mínim dos anys.
- S'avança l'edat per poder canviar el sexe registral, establint-la a setze anys.
- Es prohibeixen les teràpies de reconversió.
- Les dones lesbianes i bisexuals poden accedir a la filiació sense haver d'estar casades.
- Despatologització de les persones trans*, tal com ja havia establert l'OMS.
- Inclusió en el currículum educatiu el respecte a la diversitat sexual, de gènere i familiar, com també a la formació pel professorat.
- Mesures per pal·liar la discriminació en la feina.
- Prohibició de la mutilació genital de les persones intersexuals.
- Participació de les persones trans* en l'esport segons el seu sexe registral, com també a les presons.

3. Metodologia

El present treball de diagnosi i elaboració del Pla Comarcal d'Igualtat i per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de l'Anoia, s'ha realitzat a través d'un enfocament combinat de metodologies qualitatives i quantitatives¹.

ENFOCAMENT QUALITATIU I PARTICIPATIU

Les metodologies participatives s'orienten en l'anàlisi de les pràctiques, percepcions i actituds dels col·lectius involucrats en el projecte, permetent adquirir una comprensió més detallada sobre les necessitats de la ciutadania i el cos tècnic de cara a la identificació de les necessitats en matèria de polítiques d'igualtat i LGTBI+, així com les possibilitats que ofereixen les accions que s'estan desenvolupant des de les diferents àrees municipals.

Es tracta d'una perspectiva de treball centrada en la realitat concreta i descrita per les mateixes persones i que posa l'èmfasi en el paper de les persones implicades en la definició de les accions que inclourà el Pla comarcal. Així, s'aconsegueix una estratègia que fomenta la implicació i corresponsabilitat tècnica, l'apropiació de les polítiques públiques, l'apoderament del cos tècnic comarcal i municipal com a agent de canvi, i la transversalitat de les polítiques d'igualtat i per la diversitat afectiva-sexual en la seva definició col·lectiva.

ENFOCAMENT QUANTITATIU

La metodologia quantitativa permet obtenir dades representatives del grup poblacional que es vol estudiar, atès que ofereix informació generalitzable i vàlida sobre el fenomen estudiat.

Les dades obtingudes a partir de la metodologia quantitativa es relacionen amb les percepcions recollides a partir de la metodologia qualitativa per aconseguir informació més detallada de la realitat comarcal en relació a la situació de les dones i de la ciutadania LGTBI+.

El disseny i continguts del qüestionari emprat per a la diagnosi del Pla d'Igualtat i Diversitat sexual i de gènere de l'Anoia es detallen més endavant.

¹ Cal tenir en compte que no s'ha recollit informació del municipi d'Igualada de forma expressa, ni a través de les tècniques qualitatives ni de les quantitatives, ja que Igualada compta amb recursos propis suficients. Aquest document, per tant, s'ha elaborat procurant recollir les necessitats de la resta de la ciutadania de l'Anoia.

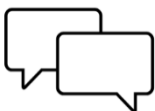
TÈCNIQUES DE RECOLLIDA DE LA INFORMACIÓ (DIAGNOSI)

La metodologia de treball utilitzada inclou les següents tècniques de recollida d'informació:



ANÀLISI DOCUMENTAL

S'ha dut a terme un anàlisi documental que ha permès complementar la informació recollida a través de les entrevistes i els grups focals. S'ha fet una anàlisi documental de fonts secundàries de dos tipus: d'una banda, informes, memòries, estadístiques de diferent àmbit (europeu, estatal i català), plans i material de difusió o catàlegs d'activitats del Consell Comarcal i Ajuntaments de la comarca de l'Anoia. Cal posar en relleu que, especialment en matèria de diversitat sexual, la majoria de dades estadístiques utilitzades no fan referència a l'àmbit concret de la comarca, però s'ha cregut convenient introduir-les perquè ajuden a ampliar el coneixement sobre la realitat de les persones LGBTI+. En aquest punt convé tenir en compte que la majoria de comarques i municipis no disposen de dades sobre la realitat de les persones LGBTI+. En segon lloc, també s'han analitzat documents facilitats per les àrees i serveis de l'ens comarcal.

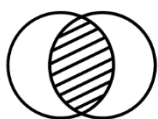


ENTREVISTES GRUPALS

S'han desenvolupat un seguit d'entrevistes en profunditat, les quals han permès comprendre qüestions rellevants per conèixer la realitat de la comarca. Es tracta d'una modalitat d'entrevista semiestructurada –pel que fa al grau d'estructuració– i en profunditat –pel que fa al grau de directivitat–. En una entrevista semiestructurada s'estableixen per endavant tots els temes que s'abordaran, però l'ordre de presentació i la manera d'anar introduint-los es deixen al criteri de la persona entrevistadora. Aquesta modalitat es caracteritza per l'absència de l'estandardització formal que és pròpia del qüestionari i de l'entrevista estructurada, la qual cosa permet a les persones entrevistades respondre de forma exhaustiva, amb el seus propis termes i dins del seu propi quadre de referència i significació.

En concret, s'han dut a terme 6 entrevistes:

- 1 entrevista exploratòria amb les tècniques d'Igualtat i LGTBI+ del Consell Comarcal.
- 1 entrevista institucional amb les responsables polítiques d'Igualtat i LGTBI+ del Consell Comarcal (concretament, la consellera de l'àmbit i la vicepresidenta de l'Àrea d'Atenció a les Persones del Consell Comarcal).
- 1 entrevista grupal a la tècnica comarcal del SAI i a la referent de gènere i violències masclistes.
- 1 entrevista al cos tècnic comarcal (Migracions, Convivència i Acció Comunitària, Joventut, Consulta Jove i Estratègies per a la Ocupació).
- 1 entrevista a tècniques municipals que desenvolupen accions per la igualtat (Hostalets de Pierola, Calaf i Masquefa).
- 1 entrevista a la tècnica referent en igualtat de la MICOD.



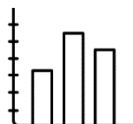
GRUPS FOCALS

Un grup focal és una modalitat d'entrevista grupal. Té en compte algunes característiques que tenen a veure amb el control de variables i l'homogeneïtzació dels perfils de les persones que en formen part (com ara l'origen ètnic i cultural, el nivell socioeconòmic, el lloc de residència, etc.). L'interès d'un grup focal rau, precisament, en els elements explicatius que emergeixen en la discussió entre diverses persones que comparteixen diferents aproximacions a un mateix coneixement.

A través d'aquests grups focals s'han pogut conèixer les diferents experiències, percepcions i punts de vista d'aquestes persones amb relació a:

- Violències masclistes i lgbtifòbia
- Coeducació i formació
- Cultura i oci
- Salut
- Esports
- Ocupació i drets laborals
- Participació ciutadana

S'ha realitzat un Grup focal amb l'entitat Orgull Anoia, en el qual han participat tres persones.



QÜESTIONARI ADREÇAT A LA CIUTADANIA

Donat que no existeixen dades sobre la realitat LGTBI+ municipals ni comarcals, la diagnosi ha comptat amb el disseny, gestió i anàlisi d'un qüestionari adreçat a la ciutadania de la comarca de l'Anoia per tal d'obtenir dades que permetin veure les percepcions de la població al voltant de diversos àmbits com:

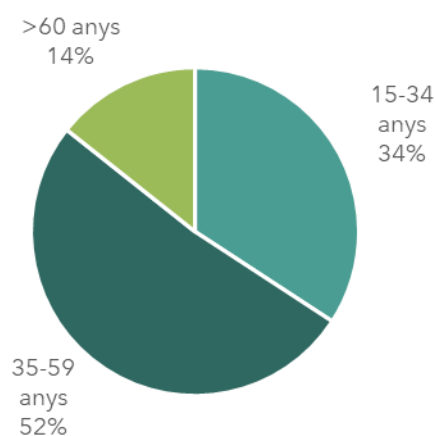
- Salut
- Educació
- Visibilitat
- Violències lgbtifòbiques
- Participació
- Treball
- Cultura
- Comunicació

El seu disseny, a més, s'ha dut a terme en base a enquestes supramunicipals de referència com l'enquesta sobre actituds de la joventut davant la diversitat sexual (CIS) i l'enquesta sobre discriminació i incitació a l'odi contra les persones LGBT (FRA)².

La difusió del qüestionari ha estat a càrrec del personal comarcal i ha estat obert a la ciutadania des del 19 de juny de 2024 fins al 19 de juliol de 2024.

Pel que fa a la mostra, el 34,2% de persones enquestades tenen menys de 34 anys, el 51,5% entre 35 i 59 anys, i el 14,3% més de 60 anys, tal i com mostra el gràfic 1.

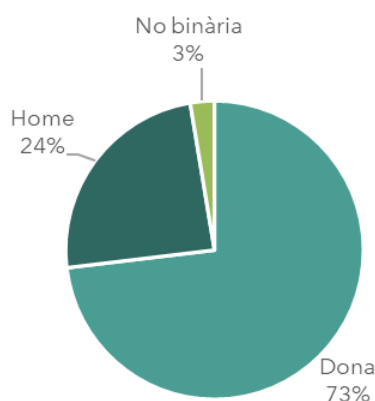
Gràfic 1. Edat de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia

Pel que fa al gènere de les persones que han respost el qüestionari, hi ha una predominança de les dones (73%) envers els homes (24%) i persones no binàries (3%)³.

Gràfic 2. Percentatge de persones enquestades segons gènere



Font: Elaboració pròpia

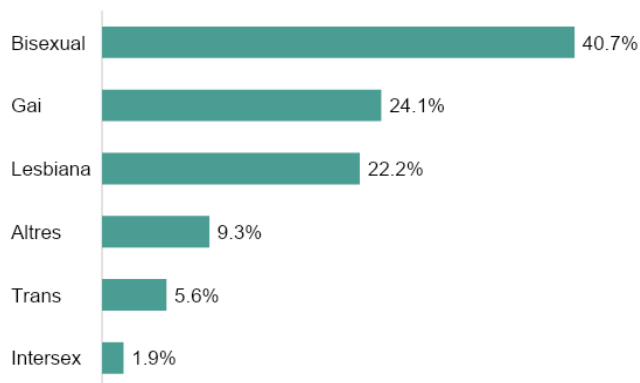
² Aquestes enquestes estan referenciades a la Bibliografia.

³ Degut al baix nombre de persones no binàries, en alguns casos, amb l'objectiu de preservar l'anonimat i d'utilitzar dades extrapolables, s'han eliminat de l'anàlisi. Pel contrari, sí que s'han utilitzat els seves respostes en les preguntes no segregades per gènere.

Per altra banda, de les persones que han respost l'enquesta, només un 21,5% de persones s'identifiquen com a part del col·lectiu LGTBI+ en comparació amb el 75,6% que no pertany a ell i un 2,9% que ha preferit no respondre.

De les persones LGTBI+ enquestades, tal i com s'observa al gràfic 3, el 40,7% se senten identificades com a bisexuals, el 24,1% com a gais, el 22,2% com a lesbianes, el 5,6% com a persones trans* i el 1,9% com a intersex. Existeix un 9,3% de persones enquestades que s'identifiquen com LGTBI+ però que s'identifiquen en les categories mencionades anteriorment.

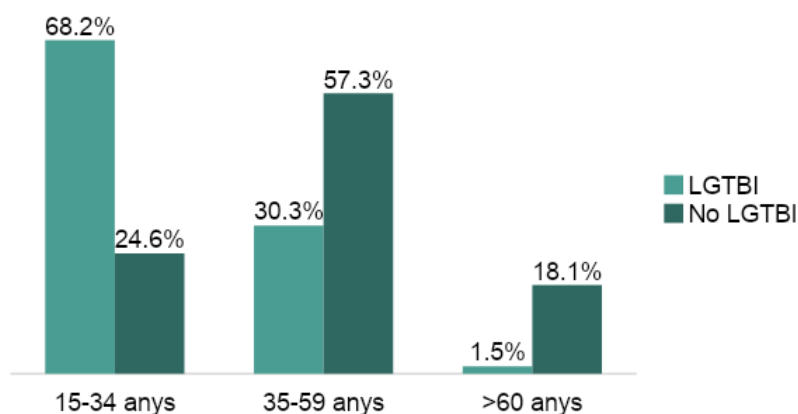
Gràfic 3. Identificació LGTBI+ de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia

En relació amb l'edat de les persones enquestades, s'observa una major presència del col·lectiu LGTBI+ entre les persones més joves en comparació amb les de més edat. Com es pot veure al gràfic mostrat a continuació, el 68,2% de la franja d'edat entre 15 i 34 anys s'identifica com a LGTBI+, en contrast amb el 24,6% de persones d'aquesta edat que no pertanyen al col·lectiu. En canvi, només un 1,5% de les persones majors de 60 anys pertanyen al col·lectiu LGTBI+, indicant així una representació molt baixa de persones grans LGTBI+.

Gràfic 4. Edat de les persones enquestades segons si formen part del col·lectiu LGTBI

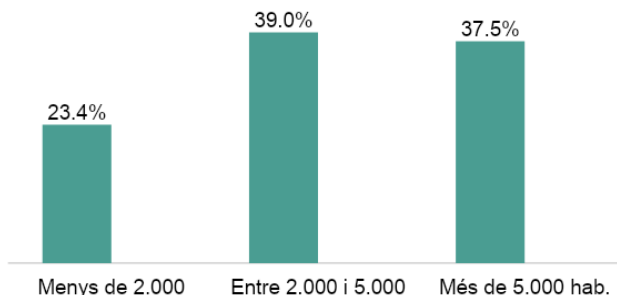


Font: Elaboració pròpia

Pel que fa als municipis de residència de les persones enquestades, i tal com mostra el gràfic 5, la majoria prové de localitats amb una població d'entre 2.000 i 5.000 habitants, que representen el 39% de la mostra.

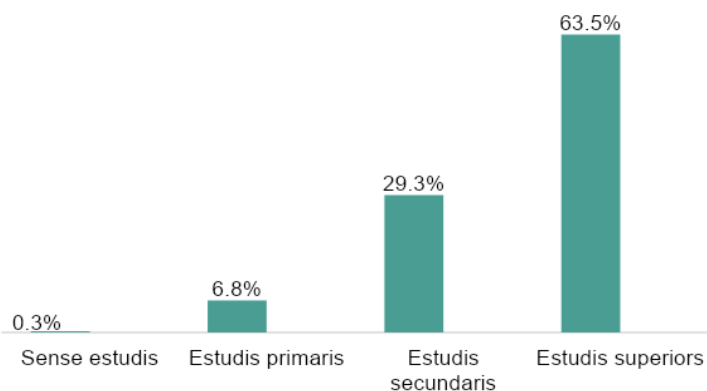
A continuació, es troben els municipis amb més de 5.000 habitants, que constitueixen un 37,5% de la mostra. Finalment, les persones enquestades procedents de municipis amb menys de 2.000 habitants tenen la representació més baixa, amb un 23,4% de la mostra.

Gràfic 5. Percentatge de persones enquestades segons nombre d'habitants del municipi on resideixen



Font: Elaboració pròpia

Gràfic 6. Percentatge de persones enquestades segons nivell d'estudis

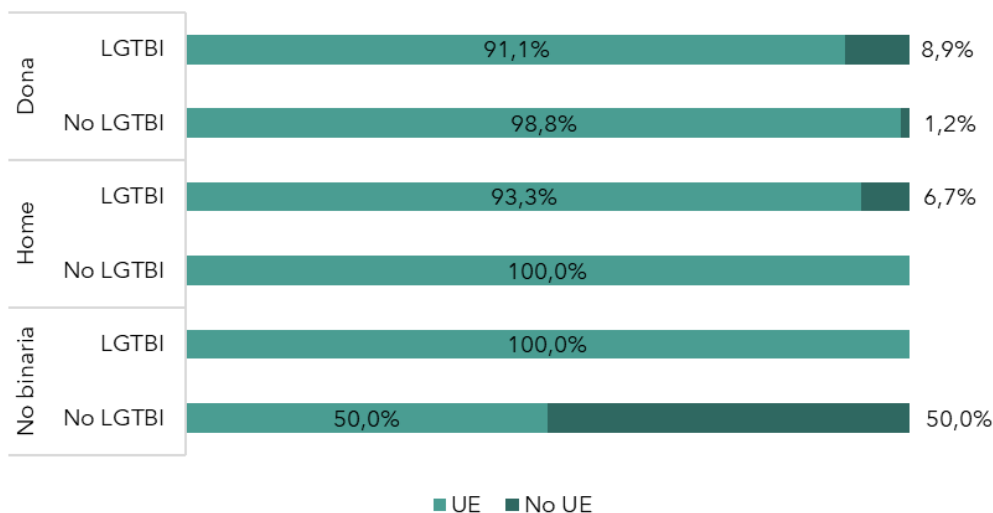


Font: Elaboració pròpia

Analitzant el nivell d'estudis de la mostra, es troba que el 63,5% de les persones enquestades posseeixen estudis superiors, mentre que un 29,3% té estudis secundaris. Només un 0,3% de la mostra declara no tenir cap nivell d'estudis.

En relació amb el lloc de naixement de la mostra, s'observa com independentment del gènere i de si s'identifiquen com a LGTBI+ o no, la majoria de persones enquestades han nascut dins de la Unió Europea. Per tant, no hi ha una representació significativa de respostes de persones que no hagin nascut fora de la Unió Europea.

Gràfic 7. Percentatge de persones enquestades segons lloc de naixement, gènere i identificació LGTBI

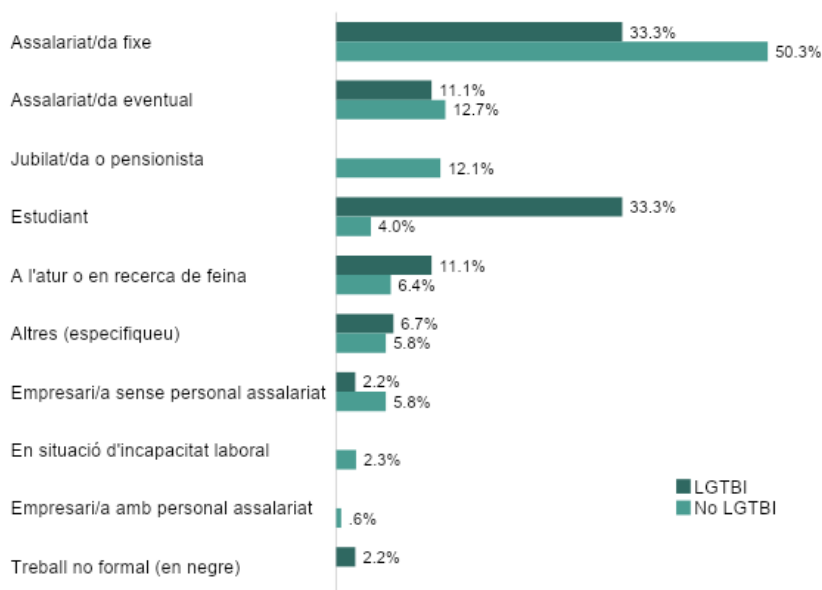


Font: Elaboració pròpia

D'altra banda, pel que fa a la situació laboral de les dones enquestades, segons si s'identifiquen o no com a LGTBI+, s'observa que el 33,3% de les dones LGTBI+ són estudiants, en comparació amb només el 4% de les dones no LGTBI+. D'altra banda, el percentatge de dones amb contracte fix és més elevat entre les que no pertanyen al col·lectiu LGTBI+, amb un 50,3%, enfront del 33,3% de les dones LGTBI+, tal i com mostra el gràfic 8.

Aquesta diferència podria estar relacionada amb l'edat de les enquestades. Com es pot observar en gràfics anteriors, hi ha una major representació de dones LGTBI+ en grups d'edat més joves (d'entre 15 i 34 anys), mentre que les dones de més edat presenten una menor identificació amb el col·lectiu.

Gràfic 8. Percentatge de dones enquestades segons situació laboral i identificació LGTBI+

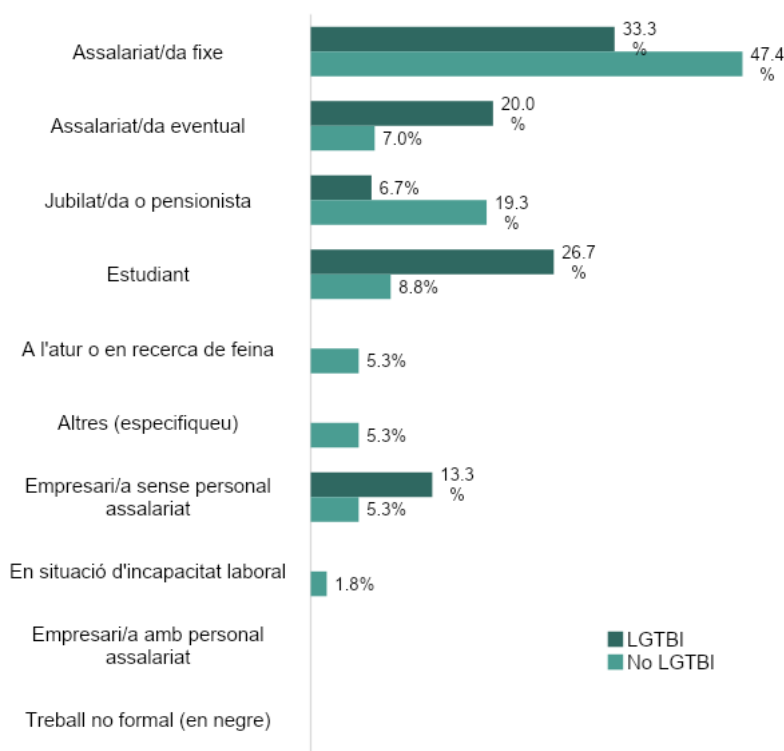


Font: Elaboració pròpia

Per concloure, en relació amb la situació laboral dels homes enquestats segons la seva identitat com a part del col·lectiu LGTBI+, s'observa una diferència de 13,7 punts percentuals en la proporció d'homes assalariats fixes. Concretament, el 47% dels homes no LGTBI+ tenen una ocupació assalariada fixe, mentre que només el 33,3% dels homes LGTBI+ es troben en aquesta situació.

A més, el 26,7% dels homes LGTBI+ són estudiants, en contraposició al 8,8% dels homes no LGTBI+ que també ho són. En el cas dels homes jubilats o pensionistes, el 19,3% d'aquests no s'identifiquen com a LGTBI+, mentre que només un 6,7% sí que ho fan.

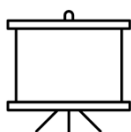
Gràfic 9. Percentatge d'homes enquestats segons situació laboral i identificació LGTBI



Tots aquests resultats poden estar relacionats amb l'edat dels homes enquestats. Com es pot observar en els gràfics anteriors, hi ha una major representació del col·lectiu LGTBI+ en les franges d'edat més joves en comparació amb les més avançades.

Les respostes rebudes a través d'aquesta enquesta es mostren al llarg de tot el document, sempre de forma anònima.

TÈCNIQUES DE RECOLLIDA DE LA INFORMACIÓ (PLA D'ACCIÓ)



SESSIONS INTERSECTORIALS DE PLANIFICACIÓ

Per a desenvolupar el pla d'acció, s'han dut a terme quatre sessions de treball intersectorials. Aquestes sessions, de caràcter presencial, han permès realitzar un pla d'acció adaptat a les necessitats detectades a la diagnosi, així com als recursos i possibilitats de desenvolupar-lo existents.

En primer lloc, s'ha realitzat una reunió de treball amb el Grup Motor per tal de validar els eixos i objectius estratègics que estructurin el pla d'acció. En segon lloc, s'han fet dos tallers amb personal tècnic municipal per tal de pensar de forma conjunta i en base a les necessitats detectades, propostes d'acció a incloure al Pla.

Finalment, amb totes les propostes recollides, s'ha fet una sessió de validació i prioritització amb el personal tècnic. Aquesta sessió cerca identificar aquelles accions que es consideren prioritàries pel cos tècnic municipal, per tal que es desenvolupin durant els dos primers anys de vigència del Pla.

Amb tot això, el pla d'acció s'ha validat amb el Grup Motor, encarregat de donar seguiment al procés d'elaboració del Pla, a través de reunions de treball.

Bloc II. Diagnosi

1. Dades sociodemogràfiques

Aquest primer apartat té l'objectiu de realitzar una fotografia de la comarca i contextualitzar la realitat d'aquesta en relació a les característiques poblacionals com ara el percentatge d'homes i dones, l'edat, l'origen, el nivell d'estudis i el registre d'atur segons el gènere.

La comarca d'Anoia compta, segons les dades de 2023, amb una població total de 126.752 persones, 62.837 dones i 63.915 homes. Si s'analitzen les dades de la població segons el gènere es posa de manifest que hi ha força paritat a la majoria de municipis entre dones (49,57%) i homes (50,43%).

Taula 1. Municipis de la comarca d'Anoia segons el nombre d'habitants i el gènere (2023)

Nº	Municipi	Habitants segons gènere		Habitants total
		Homes	Dones	
1	Argençola	Homes	119	227
		Dones	108	
2	Bellprat	Homes	45	72
		Dones	27	
3	Bruc, El	Homes	1.200	2.275
		Dones	1.075	
4	Cabrera d'Anoia	Homes	890	1.667
		Dones	777	
5	Calaf	Homes	1.790	3.549
		Dones	1.759	
6	Calonge de Segarra	Homes	95	188
		Dones	93	
7	Capellades	Homes	2.679	5.415
		Dones	2.736	
8	Carme	Homes	413	797
		Dones	384	
9	Castellfollit de Riubregós	Homes	88	162
		Dones	74	
10	Castellolí	Homes	311	653
		Dones	342	
11	Copons	Homes	173	342
		Dones	169	
12	Hostalets de Pierola, Els	Homes	1.617	3.189

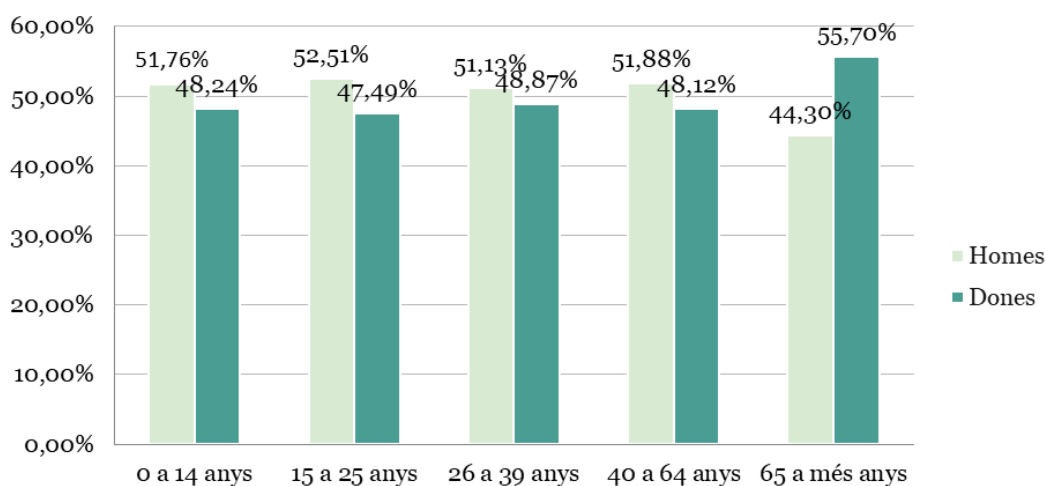
		Dones	1.572	
13	Igualada	Homes	20.334	41.287
		Dones	20.953	
14	Jorba	Homes	428	829
		Dones	401	
15	Llacuna, La	Homes	500	946
		Dones	446	
16	Masquefa	Homes	5.005	9.819
		Dones	4.814	
17	Montmaneu	Homes	109	197
		Dones	88	
18	Òdena	Homes	1.908	3.697
		Dones	1.789	
19	Orpí	Homes	86	164
		Dones	78	
20	Piera	Homes	8.838	17.196
		Dones	8.358	
21	Pobla de Claramunt, La	Homes	1.185	2.311
		Dones	1.126	
22	Prats de Rei, Els	Homes	300	560
		Dones	260	
23	Pujalt	Homes	121	220
		Dones	99	
24	Rubió	Homes	144	256
		Dones	112	
25	Sant Martí de Tous	Homes	638	1.268
		Dones	630	
26	Sant Martí Sesgueioles	Homes	185	359
		Dones	174	
27	Sant Pere Sallavinera	Homes	84	162
		Dones	78	
28	Santa Margarida de Montbui	Homes	5.230	10.418
		Dones	5.188	

29	Santa Maria de Miralles	Homes	74	138
		Dones	64	
30	Torre de Claramunt, La	Homes	2.095	4.020
		Dones	1.925	
31	Vallbona d'Anoia	Homes	733	1.428
		Dones	695	
32	Veciana	Homes	105	184
		Dones	79	
33	Vilanova del Camí	Homes	6.393	12.757
		Dones	6.364	

Font: Elaboració pròpia segons les dades (2023) del Programa Hermes, Diputació de Barcelona.

En afegir la variable edat, com es pot observar al següent gràfic, hi ha una certa prevalença d'homes entre la infància i l'edat adulta, no obstant això, a partir dels 65 anys la tendència canvia registrant un 11,4% més de dones que d'homes.

Gràfic 10. Població d'Anoia per edat i gènere (2023)

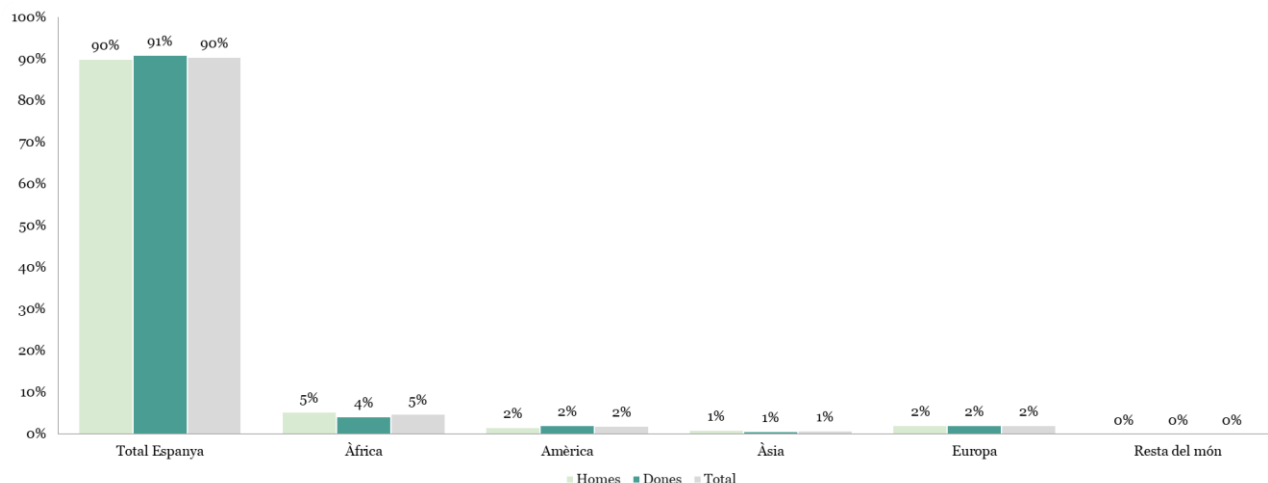


Font: Elaboració pròpia amb dades del Programa Hermes, Diputació de Barcelona

Pel que fa a l'origen i procedència de la població de l'Anoia, tal i com mostren les dades del gràfic mostrat a continuació, la gran majoria tenen nacionalitat espanyola (90,43%). Així doncs, el conjunt de població d'origen estranger representa un 9,57% del total, havent-hi lleugerament més homes (10,04%) que dones (9,10%). En canvi, si es compara el gènere amb el total de població espanyola es pot observar una lleugera superioritat en la representació de dones (90,9%) sobre els

homes (89,96%). Així i tot, no es troben diferències significatives per gènere tant a la població espanyola com a la d'origen estranger.

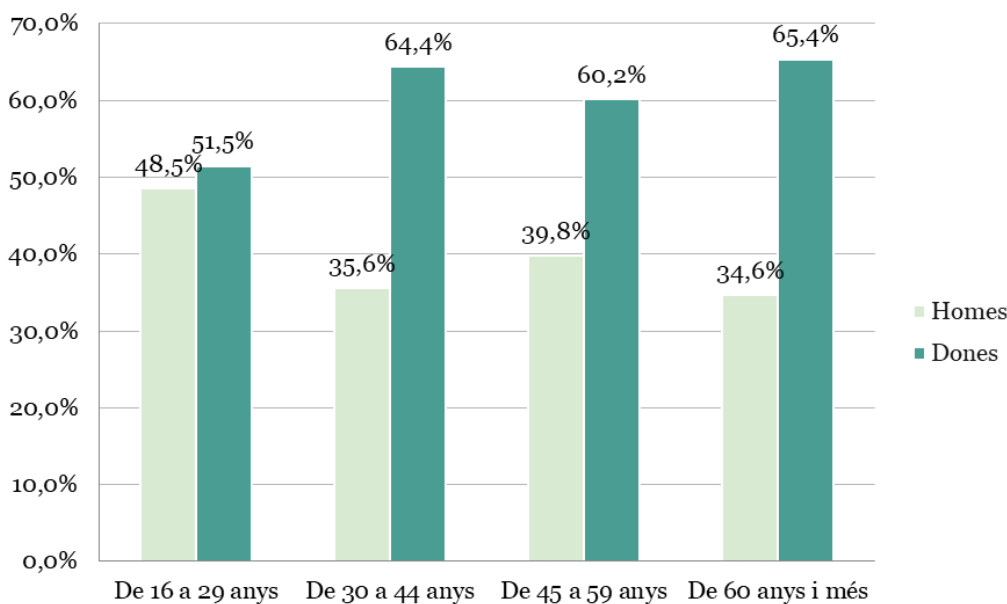
Gràfic 11. Població d'Anoia per origen i gènere (2021)



Font: Programa Hermes, Diputació de Barcelona

Pel que fa a la taxa d'atur de la comarca, segons les dades anuals registrades al 2023, el 61% de les persones aturades eren dones. Com es pot observar al gràfic 3, a partir dels 30 anys es troben diferències significatives segons el gènere, on es pot identificar com les dones tenen fins i tot una distància de 30,74 punts respecte als homes.

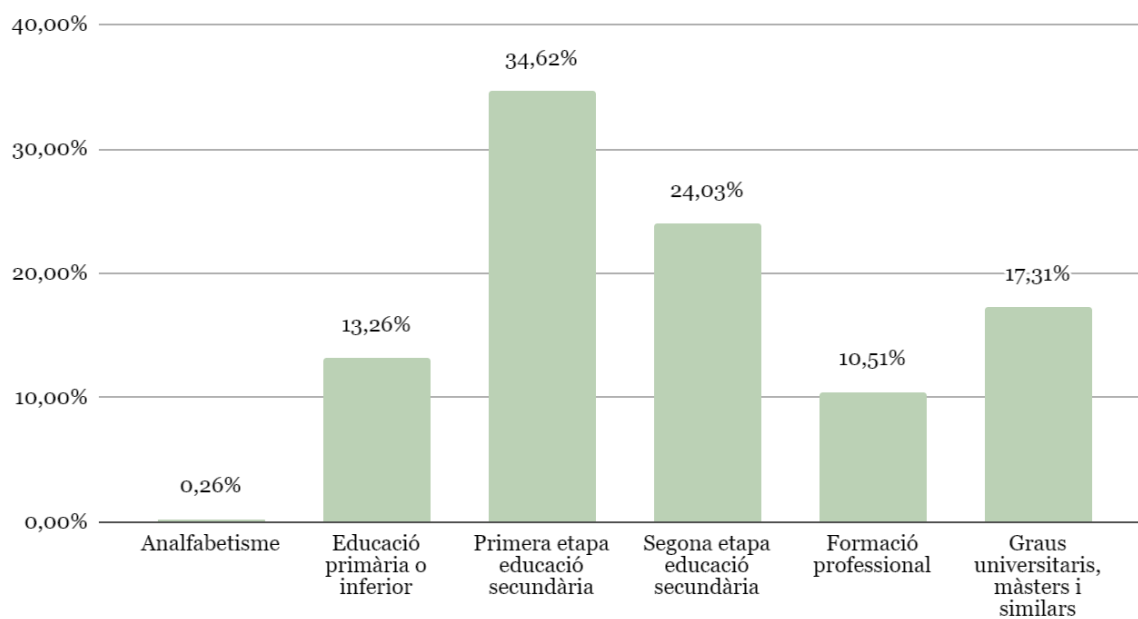
Gràfic 12. Atur registrat anualment a Anoia segons gènere i edat (2023)



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya

Finalment, pel que fa al nivell d'estudis, al 2022 la comarca comptava amb un 27,82% de persones amb estudis superiors. En canvi, tal i com es pot veure al gràfic, la major part de la seva població té estudis d'educació secundària (58,65%).

Gràfic 13. Població segons nivell de formació assolit (2022)



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya

2. Compromís amb la igualtat

Aquest apartat recull el grau de compromís del Consell Comarcal de l'Anoia (CCA) amb la promoció de la igualtat de gènere i de la diversitat sexoafectiva i de gènere, a través de l'anàlisi de diferents qüestions com ara el desenvolupament d'aquestes polítiques a la comarca, la seva estructura i articulació i, per últim, el grau de transversalització de la perspectiva de gènere i diversitat sexual en el sí de l'ens comarcal, així com els mecanismes de coordinació entre les diverses administracions públiques existents a l'Anoia. D'altra banda, també recull la percepció del grau de compromís del Consell Comarcal, tant per part del cos tècnic com de les persones que han participat en les entrevistes i grups de discussió.

2.1. Estructura i contextualització del desenvolupament de les polítiques d'igualtat

Les polítiques d'Igualtat i LGTBI+ s'emmarquen, dins l'organigrama polític del Consell Comarcal de l'Anoia, a la Conselleria d'Igualtat i Joventut i, a nivell tècnic, al Departament de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania, concretament a la Unitat d'Igualtat i Famílies. Dins la Unitat d'Igualtat i Famílies, s'hi troba el Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD), el Servei d'Orientació i Atenció a Famílies (SOAF), el Servei d'Atenció Integral (SAI) i el Servei d'Atenció Psicològica per a Homes (SAPH).

Pel que fa al pressupost per al desenvolupament de polítiques per a la igualtat i diversitat sexual i de gènere, el Consell Comarcal se sustenta de **finançament extern**, generalment provinent de la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya. El nombre i quantia de les subvencions demanades i rebudes depèn del nombre de municipis que sol·licitin finançament, per la qual cosa varia anualment. Amb això, el pressupost mitjà que rep el Consell Comarcal se situa al voltant dels 11.000€ anuals. Des del 2023 però, compten amb el finançament per part de la Generalitat de Catalunya per a la contractació d'una figura tècnica del Servei d'Atenció Integral (SAI).

Referent a la implementació i desplegament de polítiques d'igualtat i LGTBI+, el Consell Comarcal compta amb una llarga trajectòria. Tot i que ja s'havien anat desenvolupant accions, el primer **Pla Comarcal de Polítiques d'Igualtat** es va aprovar l'any 2017 amb l'objectiu de poder fer una fotografia de l'estat de la igualtat entre homes i dones a la comarca de l'Anoia i dissenyar accions per poder promoure els drets de les dones. Aquest Pla Comarcal no va tenir en compte la perspectiva LGTBI+, sinó que es centrava en la promoció dels drets de les dones. Els eixos que es van treballar van ser sis (promoció de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Anoia, temps laboral, personal i familiar: conciliació i corresponsabilitat, participació visibilitat i apoderament, violència contra les dones, coeducació i transmissió d'una cultura igualitària i drets i qualitat de vida). en aquest Pla es feien propostes a desenvolupar, algunes competència dels ajuntaments, altres competència del CCA. Així mateix, els ajuntament s'adhereixen al pla, podien comptar amb assessorament tècnic pel desenvolupament de les seves polítiques.

En relació al Servei d'Informació i Atenció a les Dones (**SIAD**), aquest s'instaura l'any 2005 amb una gestió externalitzada de la prestació del servei. L'any 2022 s'inicia la seva gestió amb personal propi del CCA.

Pel que fa a les **polítiques LGTBI+**, l'any 2017 es comencen a estructurar les accions realitzades a través de la implementació d'un Servei d'Atenció Integral (SAI), desvinculat de la Xarxa SAI, a la que el Consell Comarcal de l'Anoia s'hi adhereix posteriorment, a l'any 2021.

A més, el CCA compta amb un Pla d'Igualtat de caràcter intern amb vigència 2019-2022 (que serà avaluat i renovat properament, incloent la perspectiva LGTBI+ que, actualment, no inclou) i un Protocol d'assetjament intern que ja té incloses mesures per l'assetjament a persones LGTBI+, així com amb un document per a la Promoció de la Igualtat de Tracte i no-discriminació, elaborat al 2022, d'on sorgeix la **Taula d'Igualtat de tracte i no discriminació de l'Anoia**, composta per serveis i organismes públics i entitats del territori. Aquest informe i, per tant, la Taula, treballen per combatre discriminacions diverses entre les quals es troba la discriminació per raons de sexe, gènere i orientació sexual.

També compta amb un **Pla d'Acció Comunitària per a la Inclusió Social** (2023)⁴ que inclou la perspectiva de gènere i LGTBI+ i compta amb un eix específic per a treballar les desigualtats que tenen com a arrel l'heteropatriarcat, i amb una Eina de criteris inclusius de l'Anoia (2023) que recull una sèrie de preguntes i protocols que permeten unificar els elements de la intervenció social tenint en compte la perspectiva de gènere així com un seguit d'indicadors amb perspectiva de gènere i LGTBI+ que tenen en compte les diferents fases dels projectes i els programes; el diagnòstic i el disseny del projecte, l'execució i el seguiment i l'avaluació.

Pel que fa a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques, el Consell Comarcal disposa d'un **Protocol comarcal per a l'abordatge de la violència masclista (2016) i un Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci** (2021). Actualment, s'està treballant en l'actualització del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista de forma que estigui en línia amb la normativa vigent i els protocols existents a Catalunya i l'estat espanyol.

En relació a l'aplicació del Protocol, en l'actualitat s'ha presentat i s'ha promogut l'adhesió a tots els ajuntaments de la comarca. Així mateix, s'han fet assessoraments i s'han proporcionat materials a tots aquells municipis interessats.

Commemoració de diades internacionals

A l'hora de plantejar accions de sensibilització, cal tenir en compte les particularitats dels ens comarcals que tenen sota la seva responsabilitat donar suport als ajuntaments que en formen part, sempre vetllant per l'equitat i l'equilibri territorial. Tanmateix, tal i com es comentava amb anterioritat, els recursos amb què compta el Consell Comarcal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI+ són limitats. Així mateix, el fet que el Consell Comarcal tingui la seva seu al municipi d'Igualada, condiona la realització d'actes que no se solapin amb els que organitza el propi municipi.

Tenint en compte lo anteriorment exposat, per a la commemoració de les diades es duen a terme accions adreçades a tot el personal de l'ens, a través del **butlletí de la unitat**, on s'aborden temàtiques d'interès relacionades amb la diada que es commemora: des de temes concrets, com la pressió estètica, a recomanacions de llibres i pel·lícules que abordin la temàtica i serveixin per ampliar-ne el coneixement. Aquest butlletí s'envia també a la resta d'ajuntaments de la comarca,

⁴ El Pla d'Acció Comunitària per a la Inclusió Social s'està actualitzant.

per tal que puguin difondre'l entre el seu personal, i poden replicar l'acció difonent-lo a la seva ciutadania. Així mateix, es fan accions de sensibilització a tot el personal que es comparteixen també a la resta de la comarca.

Pel que fa a les accions adreçades a la ciutadania, el fet que el Consell Comarcal doni cobertura als 33 municipis de la comarca, amb les seves particularitats, dificulta l'organització d'activitats descentralitzades comenten algunes persones entrevistades:

Això, sumat a la manca de recursos tècnics, econòmics i estructurals suficients, suposa que en molts casos **les accions es limitin a moments puntuals al voltant de les diades internacionals**. Segons comenten algunes persones entrevistades:

"La ruralitat és un factor que dificulta" (entrevista amb personal dels serveis d'atenció)

A més, la coordinació amb els municipis de la comarca es troba amb dificultats afegides a les ja mencionades, com per exemple el fet que no tots els municipis depenguin d'una mateixa àrea sanitària, o d'una mateixa oficina central dels Mossos d'Esquadra. Per exemple, en el cas de Masquefa, tot i que hi ha força coordinació amb el Consell Comarcal, sanitàriament depèn del Baix Llobregat, l'Oficina dels Mossos d'Esquadra de referència és la d'Igualada, però a nivell judicial depèn de Martorell.

2.2. Grau de transversalitat de la perspectiva de gènere i diversitat sexual

El Consell Comarcal de l'Anoia, l'any 2021 va fer una revisió interna per valorar el grau d'implantació de la transversalitat de la perspectiva de gènere. Fruit d'aquest treball es va desenvolupar l'**Eina de transversalització de la perspectiva de gènere** que té per objectiu facilitar i promocionar la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els departaments del Consell. Així mateix, en el marc de l'Estratègia inclusiva Anoia, es va dissenyar **una eina de criteris inclusius** que permet valorar si els projectes que es duen a terme contempnen elements que promoguin la inclusió de totes les persones amb la seva diversitat. Tot i que les eines s'han presentat i se n'ha impulsat el seu ús, s'ha de continuar treballant perquè la seva utilització esdevingui sistemàtica.

En aquest sentit, les persones entrevistades consideren que la implementació de la transversalitat de gènere i LGTBI+ al CCA és encara una tasca pendent, sobretot en aquelles que no treballen amb temàtiques relacionades directament amb l'estat de la ciutadania (com sí ho són l'Àrea de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania).

Formació del cos tècnic comarcal

Segons es recull a les entrevistes realitzades, s'han dut a terme **diverses accions formatives** tant al personal propi del Consell Comarcal com al personal del ajuntaments de la comarca (sobre temàtiques diverses, des de perspectiva de gènere i LGTBI+ a qüestions més concretes com els matrimonis forçats).

Tanmateix, s'expressa que cal seguir fomentant la formació del personal públic local i supralocal per tal de seguir implementant de forma eficient i eficaç les polítiques d'igualtat de gènere i

LGTBI+ i per fomentar el treball en xarxa. Especialment, es fa al·lusió a la formació per als regidors i regidores d'igualtat i LGTBI+ que, sovint sense tenir formació prèvia, entomen les funcions tècniques d'aquestes àrees degut a la manca de personal tècnic amb dedicació per al desplegament d'aquestes polítiques.

Comunicació inclusiva i compromesa amb la igualtat

Pel que fa a la comunicació inclusiva, des de la Unitat d'Igualtat i Famílies, es promouen estratègies de comunicació no sexistes, racistes, lgtbifòbiques o que atemptin contra la diversitat de qualsevol tipus. A més a més, segons expliciten les tècniques comarcals, el Servei Comarcal de Català de l'Anoia treballa per tal de sensibilitzar a tot el personal dels ens de la comarca sobre la importància de l'ús d'una comunicació inclusiva amb la diversitat.

Actualment, el CCA incorpora el **gènere no binari a tots els formularis**.

Treball i coordinació amb altres ens

Tal i com s'ha mencionat amb anterioritat, a la comarca de l'Anoia hi conviuen administracions públiques locals i administracions públiques supralocals. En el cas de les supralocals, s'hi troba el Consell Comarcal, que dona suport a tots els municipis de la comarca, i la Mancomunitat Intermunicipal de la Conca d'Òdena (MICOD), que gestiona alguns serveis o programes en els municipis d'Igualada, Vilanova del Camí, Sta. Margarida de Montbui, Òdena, La Pobla de Claramunt, Jorba i Castellolí. La mancomunitat compta també amb un llistat extens de polítiques per a la promoció de la igualtat de gènere i LGTBI+, que es vehiculen a través de la feina coordinada entre els municipis de la Mancomunitat i la tècnica de referència de l'ens supralocal. La MICOD compta amb un Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais festius (2018) i un Pla d'Igualtat, amb vigència 2023-2028.

Enguany, la comarca compta amb dos SIAD (SIAD Anoia i SIAD MICOD), i dos Serveis d'Atenció Integral (SAI), el del Consell Comarcal i el d'Igualada que compta amb un servei propi per ser un municipi major de 20.000 habitants.

Pel que fa a la relació entre municipis, **la coordinació amb el Consell Comarcal resulta senzilla en aquells que compten amb una figura de referència d'igualtat i/o LGTBI+**, ja sigui amb personal tècnic propi com és el cas de Masquefa, Calaf o Els Hostalets de Pierola. En aquells municipis on no hi ha figura tècnica d'igualtat i/o LGTBI+, acostuma a ser l'equip polític qui assumeix les funcions.

Cal remarcar que l'Ajuntament de Masquefa i l'Ajuntament de Calaf són els únics ajuntaments de la comarca (a banda dels de la mancomunitat) que compten amb un Pla d'Igualtat propi, amb vigència 2022-2025, en el cas de Masquefa, i 2023-2026 en el cas de Calaf. En ambdós es promouen les polítiques d'igualtat entre homes i dones i les persones LGTBI+.

3. Violències masclistes i lgtbifòbiques

3.1. Antecedents

Les administracions de l'Anoia s'han dotat de diversos Protocols per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques. Tal i com s'explicitava a l'apartat anterior, el Consell Comarcal compta amb el **Protocol comarcal per a l'abordatge de la violència masclista a la Comarca d'Anoia**, elaborat l'any 2016 i el **Protocol comarcal davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci a la comarca d'Anoia**, elaborat l'any 2021 i que s'ha realitzat partint d'una mirada interseccional. En el marc d'aquest segon protocol, s'han realitzat campanyes de difusió a tots els municipis i s'ha desenvolupat un espai digital que permet consultar informació sobre els serveis d'atenció existents a la comarca així com informació i atenció sobre les violències masclistes i lgtbifòbiques. Ambdós protocols són d'aplicació comarcal, fet que afavoreix que tots els municipis de la comarca puguin adherir-s'hi.

D'altra banda, a la comarca hi ha municipis que han desenvolupat protocols propis com els municipis que formen part de la mancomunitat de la Conca d'Òdena (2018), Capellades que, l'any 2018 va elaborar el Protocol davant les violències sexuals en espais públics d'oci de l'Ajuntament de Capellades, Calaf, que el va desenvolupar al 2020, o Sant Martí de Tous i Masquefa que van desenvolupar els seus Protocols l'any 2021.

Donat que la coexistència de varis protocols podria suposar un repte, en el moment de fer el protocol comarcal es van tenir en compte els protocols existents per tal d'anar alineats i garantir la màxima atenció possible, fos quin fos el municipi d'aplicació. El protocol comarcal dona cobertura a tots els municipis de la comarca i, actualment, aquest protocol s'està actualitzant ateses les novetats legislatives, així com el nou Protocol Marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes.

Un dels objectius del circuit que es recull al Protocol Comarcal d'Abordatge de les Violències Masclistes és, a banda de la gestió i l'atenció de casos, l'assessorament entre els agents que hi participen:

“Truquen i llavors des d'aquí (referent violències masclistes) s'intenta assessorar i acompanyar amb la gestió del cas. [...] És a dir, hi ha una dona que vol denunciar, que ja ho saben el que han de fer, però hi ha certs punts que potser no ho tenen tan clar. És com una forma de cuidar més el que la dona vagi decidint en tots moments i entendre que la dona ha de decidir.” (entrevista amb personal dels serveis d'atenció)

Més enllà del protocols existents, es desenvolupen accions específiques per sensibilitzar i prevenir les violències masclistes i lgtbifòbiques, generalment a iniciativa dels ajuntaments de la comarca. Per exemple, al municipi d'Òdena, ha comptat amb persones especialitzades per tal que el protocol s'apliqui correctament; o Masquefa, que el personal tècnic entrevistat coincideix en destacar com un dels municipis que ha apostat fermament en la prevenció de les violències fent programacions estables i continuades, que s'allunyen de quedar-se en accions puntuals per a diades específiques com el 25 de novembre (el Dia Internacional per a l'Erradicació de les Violències contra les Dones).

Serveis d'atenció

La comarca de l'Anoia compta amb diversos serveis de prevenció i atenció de les violències masclistes i lgtbifòbiques. Concretament, a la comarca hi ha dos Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), el del Consell Comarcal i el de la MICOD, el Servei d'Atenció Integral LGTBI+(SAI) comarcal i el SAI Igualada.

SIAD Comarcal

Tal i com s'exposava al capítol anterior, el SIAD de l'Anoia compta amb una llarga trajectòria, iniciant el seu servei al 2005. Inicialment, el servei es prestava a través d'una entitat externa i l'any 2022 va passar a gestionat amb personal propi.

Actualment, l'equip del SIAD es compon de 2 psicòlogues, 1 jurista, 1 suport administratiu i 1 persona que fa accions de sensibilització. Aquest equip compta amb el suport d'una tècnica referent de violències masclistes i gènere, que fa d'enllaç entre serveis.

El **SIAD de l'Anoia** és un servei confidencial i gratuït adreçat a les dones amb independència del seu origen o situació administrativa, identitat de gènere, diversitat funcional, etc. des de l'adolescència fins a l'adulesa. El servei ofereix informació i acompanyament en diversos àmbits com el laboral, personal, social i familiar.

Com accedir al servei?

Les dones poden sol·licitar cita prèvia a través del telèfon (també whatsapp) 621 23 01 09 o del correu electrònic siad@anoia.cat.

Per atencions en àrab i francès, mitjançant el telèfon 679 964 676.

On es troba?

El SIAD comarcal disposa d'un punt d'atenció fix al Carrer de Sant Carles 28-30 (Igualada) de dilluns a divendres al matí i els dimarts i dijous també a la tarda.

A més, també té punts d'atenció descentralitzats:

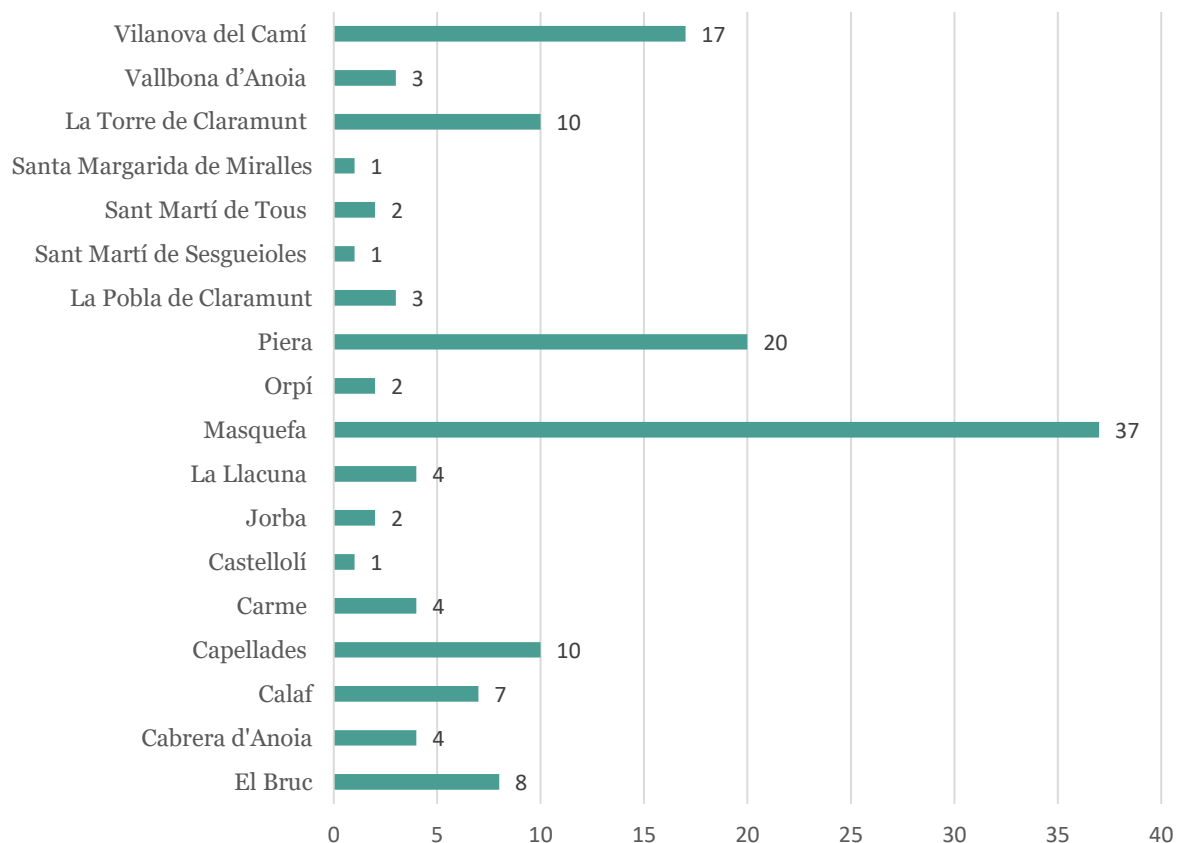
- Capellades: Biblioteca Pública El Safareig. C. Del Pilar, 2. Un dijous al mes de 15:30 a 18:30h.
- Masquefa: Centre Tecnològic i Comunitari (CTC). Av. Catalunya, 60. Un dijous al mes de 8 a 14 i de 15:30 a 18:30h.
- Calaf: Ajuntament de Calaf. Plaça Gran, 2. Un dimecres al mes de 8 a 14h.
- Piera: Centre de Serveis La Bòbila. Av. de la Carretera d'Igualada, 2. Dos dimarts al mes de 9 a 14 i de 15 a 18h. I un dimecres al mes de 9 a 15h.
- Pinedes de l'Armengol: Centre Social Font de l'Armengol. Carrer Font de l'Armengol s/n. Un dijous al mes de 9 a 14h.
- La Torre de Claramunt: Centre Social Sant Joan Baptista. Carrer Piscina, 0. Un dijous al mes de 15:30 a 18:30h.

Lloc web: <https://www.anoia.cat/departaments/benestar-social/serveis-socials-especialitzats/unitat-digualtat-i-families/siadanoia/>

* Aquells municipis que formen part de la MICOD tenen, alhora, accés al SIAD de la MICOD. Podeu trobar més informació a: <https://www.micod.cat/igualtat-de-genere/serveis-datencio-a-les-dones/siad-servei-dinformacio-i-atencio-a-les-dones/>

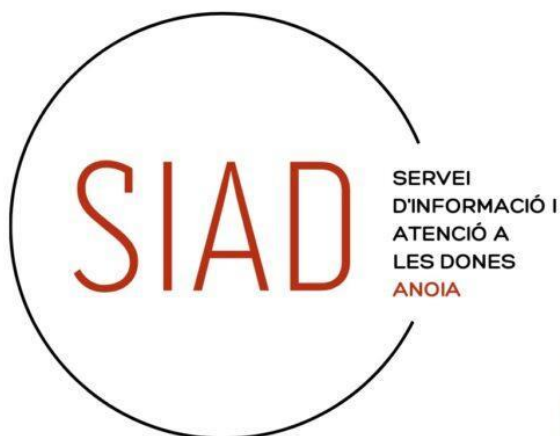
La memòria del 2023 explicita que es van proporcionar 154 atencions individualitzades, tal i com mostra la següent gràfica.

Gràfic 14. Número d'atencions individuals realitzades al 2023 pel SIAD Anoia



Font: Elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD Anoia 2023

De les 154 atencions individualitzades, 17 van ser serveis d'assessorament socioeducatiu, 122 d'atenció psicològica i 38 d'atenció jurídica.



 **621 23 01 09**

 **siad@anoia.cat**

**CONFIDENCIAL I
GRATUÏT**



QUÈ ÉS EL SIAD?

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) és un servei comarcal d'informació, assessorament, atenció i acompanyament a les dones en els seus diferents moments vitals, des de l'adolescència fins l'adulesa.

QUÈ OFERIM?

ACOLLIDA



- PRIMERA ATENCIÓ
- DERIVACIÓ A SERVEIS ESPECIALITZATS:



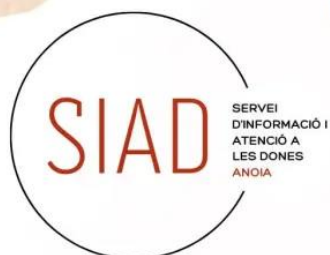
SERVEI D'ACOMPANYAMENT PSICOLÒGIC


Suport psicològic personalitzat



INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ JURÍDICA

Assessorament jurídic en diferents àmbits: dret civil, dret de família, estrangeria, penal i laboral.



 **621 23 01 09**

 **siad@anoia.cat**

 **Consell Comarcal de l'Anoia.**
Departament de Benestar Social
Carrer Sant Carles, 28 - Igualada.

Per atenció en àrab i francès

 **679 964 676**

Per altres punts d'atenció:

 **www.anoia.cat**



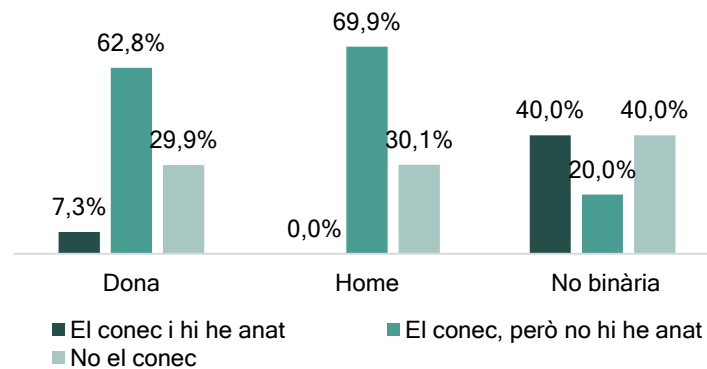
Font: Consell Comarcal de l'Anoia

Percepcions de la ciutadania

A través del qüestionari i les sessions amb ciutadania i personal tècnic, s'han pogut recollir diverses opinions respecte el Servei d'Atenció i Informació a les Dones del Consell Comarcal.

Primerament, tal i com mostra la gràfica, **més de la meitat dels homes i dones enquestats coneixen els servei, tot i que, en el cas de les dones, només un 7,3% s'hi ha adreçat en alguna ocasió.**

Gràfic 15. Coneixes l'existència del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)?



Font: Elaboració pròpia

Les persones que han indicat conèixer el SIAD però no haver-hi anat, indiquen que la raó és, principalment, la no necessitat fer ús dels serveis que ofereix. En alguns casos, el SIAD s'entén com un servei adreçat a dones que pateixen o han patit violències masclistes, tot i que els serveis que ofereix són molt amplis i adreçats a totes les dones de la comarca. En aquest sentit, una possibilitat seria que les dones no coneixen en detall els serveis que ofereix. Alhora, les persones entrevistades consideren **que a moltes dones els fa vergonya demanar ajuda** i, lligat amb l'**estigma i el desconeixement**, s'identifiquen com les tres causes principals per a no accedir al SIAD.

Altres raons recollides al qüestionari, molt menys recurrents però, són la distància i la manca de transport fins al SIAD i la incompatibilitat d'horaris del servei amb la jornada laboral.

Per tal de promoure l'accés al servei, les persones entrevistades consideren que **situar-lo en un espai polivalent és clau**, ja que d'aquesta manera l'accés al SIAD és menys significat. A més, el SIAD comarcal ofereix la possibilitat a les dones de la comarca de fer atencions fora del seu municipi per tal d'assegurar la confidencialitat de les dones ateses.

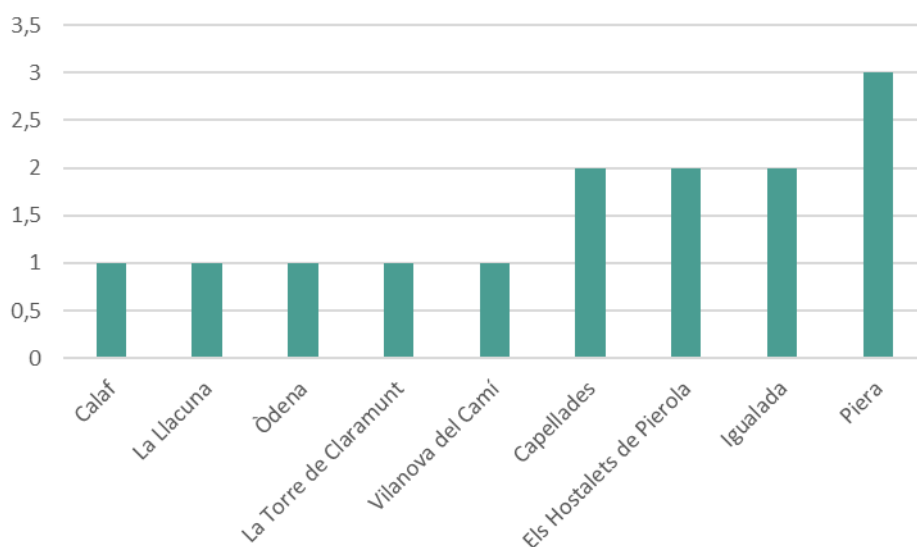
SAI Anoia

El Servei d'Atenció Integral Anoia es crea l'any 2017 a iniciativa i amb recursos propis del CCA, amb la idea de generar un equip de professionals que poguessin realitzar una primera acollida i oferir atenció especialitzada en diversitat afectiva, sexual i de gènere. No és fins a l'any 2021, que el SAI Anoia es formalitza i passa a formar part de la Xarxa SAI de la Generalitat de Catalunya.

El servei també realitza accions de sensibilització i promoció dels drets de les persones LGTBI+.

La Memòria del 2023 posa de manifest que es van dur a terme catorze atencions individualitzades, tal i com mostra la següent gràfica:

Gràfic 16. Número d'atencions individualitzades segons municipi. Any 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD Anoia 2023

A més, es va realitzar una atenció grupal a Capellades, tres accions de sensibilització, també a Capellades, sis assessoraments a professionals que van produir-se a Calaf, Capellades, Els Hostalets de Pierola, Piera i Vilanova del Camí, i no es van efectuar denúncies.

Les principals demandes rebudes al SAI són el canvi de nom a la targeta sanitària, també s'han treballat diversos casos de conflictes familiars, atenció a persones trans*, demandes de centres educatius per a realitzar tallers i formacions a professionals.

El **SAI de l'Anoia** és un servei comarcal que es coordina amb la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral de la Generalitat de Catalunya. Es tracta d'un servei gratuït i confidencial d'atenció, informació i assessorament a les persones LGTBI+ i a la ciutadania en general, així com a entitats i professionals en qüestions relatives a la diversitat sexual i de gènere.

Com accedir al servei?

Demaneant cita prèvia a través de l'adreça sai@anoia.cat o trucant al 93 805 15 85.

El SAI Comarcal s'ubica al Carrer de Sant Carles, 28, Igualada.

Lloc web: <https://www.anoia.cat/departaments/benestar-social/serveis-socials-especialitzats/unitat-digualtat-i-families/lgtbi/>

SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL LGBTI



SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL LGBTI
SAI
 Anoa

Servei Públic Comarcal en coordinació amb la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI+ (lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals)

ATENCIÓ, INFORMACIÓ I ASSESSORAMENT
 Relacionat amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere a persones LGBTI i familiars

GESTIÓ I TRAMITACIÓ
 Canvi de nom, pel nom sentit, en la Targeta Sanitària

INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ
 Recursos LGBTI per a entitats, col·lectius i persones interessades

SUPORT I ACOMPANYAMENT
 Presentar incidències i denúncies directament relacionades amb una situació de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere

DETECCIÓ, ATENCIÓ I DERIVACIÓ
 A serveis especialitzats en situacions de discriminació per raó d'identitat, orientació i expressió de gènere

CITA PREVIA
 sai@anoia.cat
 tlf. 93.805.15.85



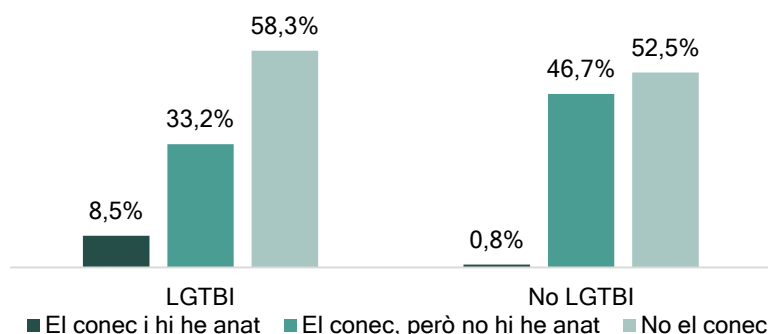
Font: Consell Comarcal de l'Anoia

Percepcions de la ciutadania

Pel que fa a la coneixença del servei per part de la ciutadania, els resultats del qüestionari mostren que més de la meitat de les persones LGBTI+ enquestades no coneixen el servei. En aquest sentit, la difusió esdevé una eina clau per apropar el SAI a la ciutadania i fomentar el seu ús com a servei de proximitat.

D'altra banda, s'observa que el 33% de les persones LGBTI+ enquestades coneixen el servei tot i que no l'han utilitzat, i només un 8,5% el coneixen i n'han fet ús.

Gràfic 17. Coneixença de l'existència del SAI, Servei d'atenció a persones LGBTI+



Font: Elaboració pròpia

Tal i com succeeix amb el Servei d'Informació i Atenció a les Dones, la principal raó recollida a través del qüestionari per la que les persones LGTBI+ no accedeixen al SAI és la no necessitat de fer ús dels serveis que ofereix que, de nou, remarca **la importància de fer difusió dels serveis que ofereix**.

Malgrat els serveis es desplacen, la manca d'espais municipals que permetin la confidencialitat o la dificultat d'identificació dels recursos que s'hi presten, fa que les persones del col·lectiu, quan han de rebre atenció, no vulguin accedir-hi per conservar l'anonimat. A més, sovint tampoc poden desplaçar-se a municipis veïns, dificultant encara més el seu accés a una atenció de qualitat.

"Hi ha llocs rurals on això costa molt i hi ha la part de prejudici, la part de falta de coneixement de què significa. Jo crec que hi ha aquest prejudici de només és per persones LGTBI." (entrevista amb personal dels serveis d'atenció)

Servei d'intervenció especialitzada (SIE Igualada)

El SIE és un servei de la Generalitat de Catalunya gratuït d'atenció especialitzada i d'acompanyament per a dones que visquin o hagin viscut situacions de violència masclista i per als seus fills i filles.

El SIE de referència a l'Anoia és el SIE Igualada, que s'ubica a la capital de la comarca, al carrer Milà i Fontanals, 1- baixos.

Per accedir al servei, es pot trucar al 93 804 82 65 o bé enviar un correu electrònic a bustia.sieccigualada@gencat.cat. Al web s'hi pot trobar més informació: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/violencies-masclistes/serveis-dintervencio-especialitzada-en-violencia-masclista-SIE->

Punts Lila

Els Punts Lila són un servei mòbil i puntual que ofereixen assessorament i atenció a la ciutadania a l'espai públic, generalment en festes i espais d'oci, per a la prevenció i abordatge de violències masclistes i lgtbifòbiques.

Diversos municipis de la comarca de l'Anoia incorporen aquests serveis que destaquen per entendre's com un espai segur que atén a dones i persones LGTBI+.

Des del Departament de joventut i des de la Unitat d'igualtat i famílies, del Departament de benestar social i atenció a la ciutadania, es treballa per coordinar l'aplicació del Protocol comarcal d'abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais d'oci i el GPS (Grup de Promoció de la Salut), que ofereix assessorament en el consum de substàncies per tal de poder desenvolupar accions coordinades en els espais festius. Així mateix, el pla de conductes de risc a la comarca, preveu una coordinació entre el GPS (Grup de Promoció de la Salut), punts liles, etc.

Així, dins les accions que es contemplen al Pla de prevenció del consum de drogues i altres conductes de risc a la comarca de l'Anoia 2024-2027, es destaca la coordinació entre el dispositiu GPS, gestionat pel Departament de Joventut del Consell Comarcal, amb els punts lila o irisats que puguin establir-se als espais d'oci o festa. El GPS ofereix informació i orientació sobretot a les festes majors dels pobles de l'Anoia que ho sol·licitin, al voltant d'una furgoneta i una parella educativa. Aquesta parella educativa informa les persones usuàries sobre pautes de reducció de

riscos associats al consum de drogues i complementen la seva acció amb dinàmiques com les ulleres de simulació d'un estat d'embriaguesa.

Es promou que el personal del GPS estigui format en detecció i abordatge de situacions de violència masclista o lgtbifòbia i conegui el protocol d'intervenció davant aquestes situacions del municipi on s'estigui duent a terme l'activitat tan, per si cal fer un acompanyament al punt lila o irisat, com per poder atendre la persona que hagi pogut patir una agressió, en cas que no hi hagi dispositius específics. Així mateix, es contempla la possibilitat d'itinerància conjunta entre professionals d'ambdós dispositius per garantir una intervenció més integral.

Tanmateix, el personal tècnic entrevistat considera que caldrien més recursos per poder oferir el servei, ja que sovint es gestionen a través d'empreses externes especialitzades i no poden cobrir totes les hores que dura la festa on es situen.

Hi ha d'altres serveis que no són propis del CCA, però amb el que hi ha establerts canals de coordinació, com són l'Hospital d'Igualada, el Servei d'Emergències Mèdiques (SEM), les unitats d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (ASSIR), els Mossos d'Esquadra i l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte (OAVD).

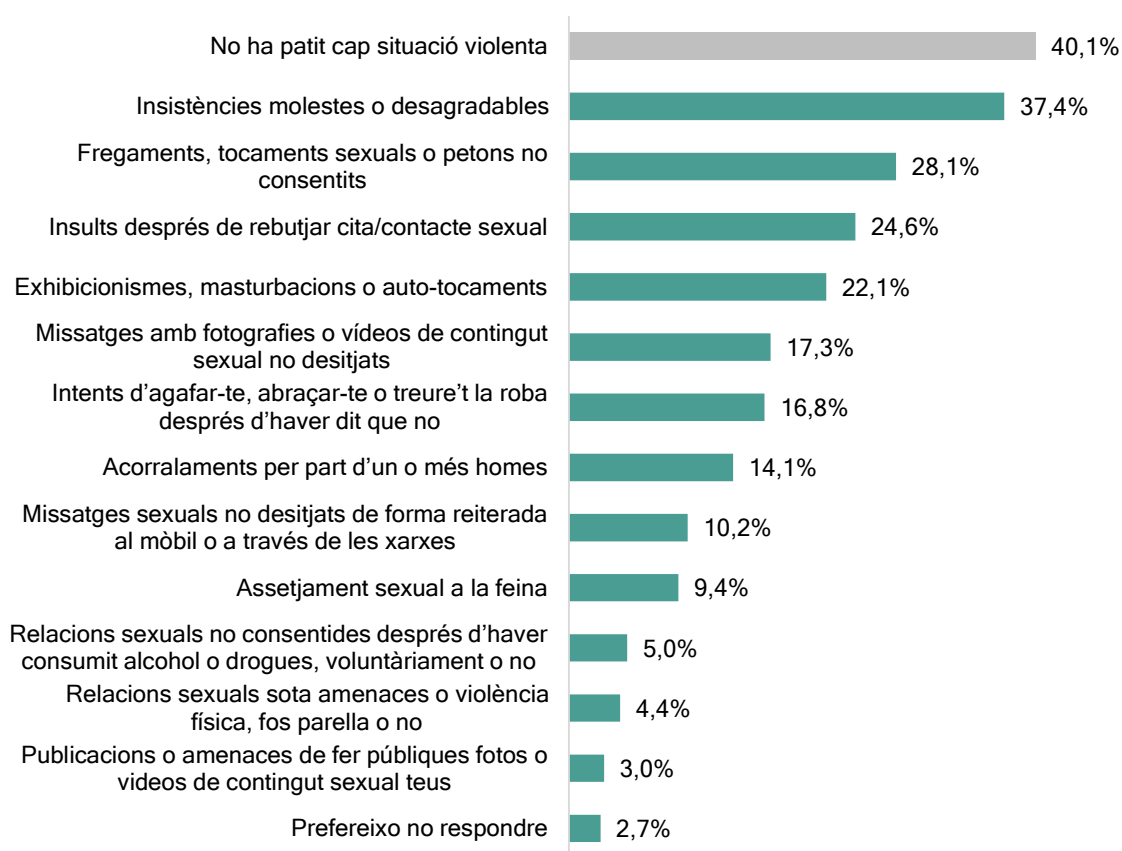
3.2. Necessitats detectades

A través del treball de camp s'han recollit vivències i percepcions de la ciutadania de l'Anoia relacionades amb diverses temàtiques. Pel que fa a les violències masclistes i lgtbifòbiques, els resultats de l'anàlisi mostren que **aquestes violències encara persisteixen**.

En primer lloc, les dones i persones no binàries, a través del qüestionari, indiquen haver viscut en un 37,4% dels casos insistències molestes o desagradables, i en un 28% dels casos fregaments, tocaments sexuals o petons no consentits. Entre altres violències, destaca que un 5% de les enquestades marca haver patit relacions sexuals no consentides amb presència (voluntària o no) de substàncies.

Amb tot l'exposat, cal remarcar que més de la meitat de les enquestades han viscut algun tipus de violència pel fet de ser dones i persones no binàries.

Gràfic 18. Alguna vegada has patit algun dels següents comportaments per fet de ser dona o persona no binària?

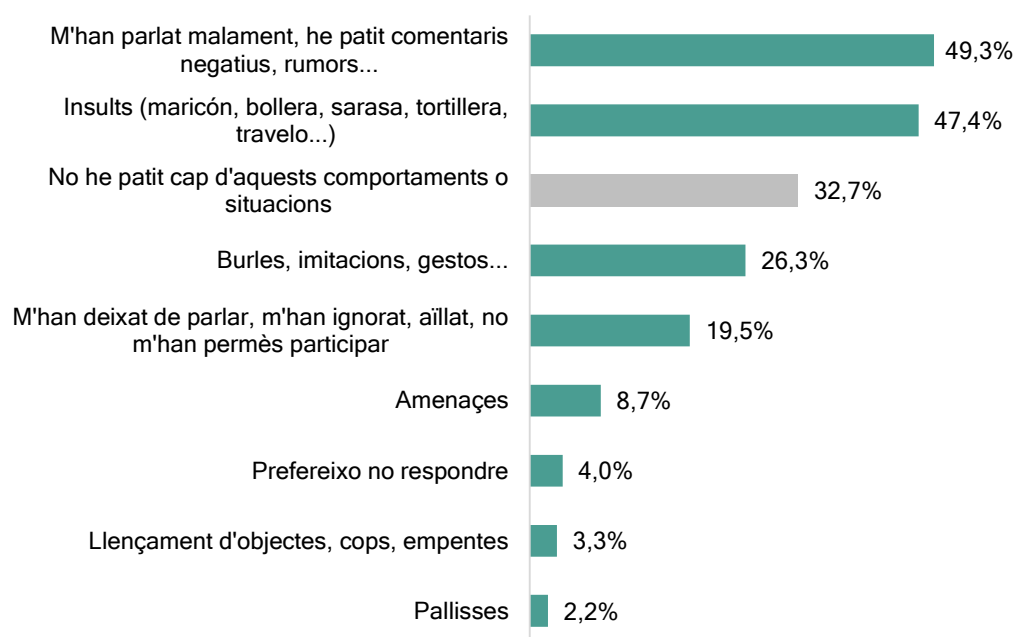


Font: Elaboració pròpia

En el cas de les persones LGTBI+, quasi la meitat expressen haver rebut males paraules, comentaris negatius i rumors i, a més, haver rebut insults pel fet de ser persones LGTBI+. Alhora, un 26,3% han rebut burles i imitacions i un 19,5% han patit aïllament.

Tal i com passava a la gràfica anterior, tot i que siguin situacions menys freqüents, cal parar atenció en que un 8,7% han rebut amenaces i més d'un 5% violència física (llançament d'objectes, cops, empentes i pallisses). Aquestes dades es reforcen a través de les entrevistes al personal tècnic del SAI on s'explica que, de vegades, coneixen que s'han comés agressions físiques cap al col·lectiu LGTBI a través dels mitjans de comunicació i les xarxes socials.

Gràfic 19. Has patit algun dels següents comportaments o situacions pel fet de ser una persona LGTBI?

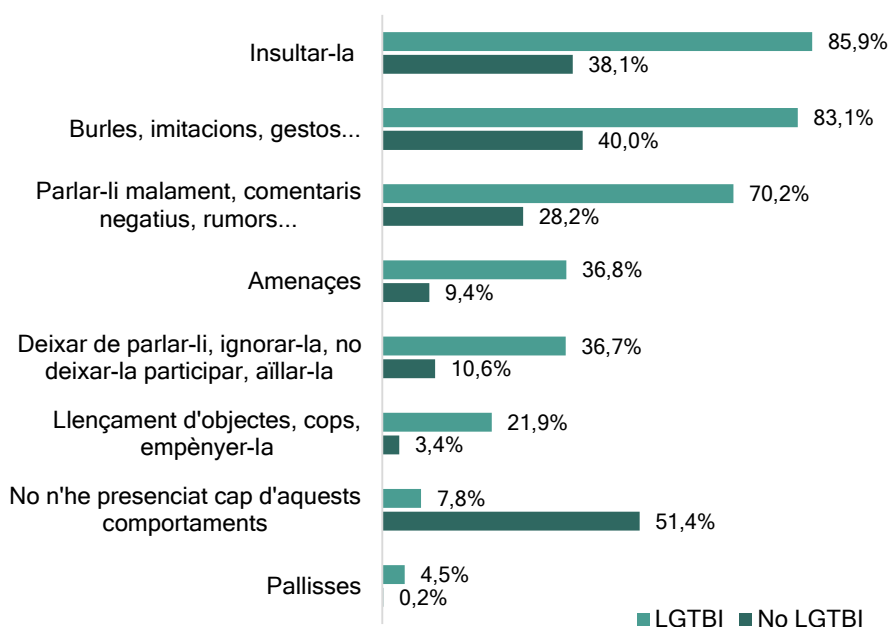


Font: Elaboració pròpia

Quan es pregunta a les persones enquestades si han presenciat comportaments lgtbifòbics, crida l'atenció el fet que més de la meitat de les persones no LGTBI+ no ha presenciat mai cap comportament, mentre que aquest percentatge es redueix a un 7,8% en el cas de les persones LGTBI+, quelcom que podria indicar una major normalització dels comportaments lgtbifòbics en aquelles persones que no es veuen travessades per l'lgfbifòbia.

D'altra banda, els comportaments més presenciat per a totes les persones que han respost el qüestionari són els insults i les burles, imitacions, etc., seguit de les males paraules, els comentaris negatius i els rumors. Així mateix, cal destacar que un 70% de les persones LGTBI+ han presenciat amenaces cap a persones LGTBI+.

Gràfic 20. Alguna vegada has presenciat algun dels següents comportaments cap a una persona LGTBI?

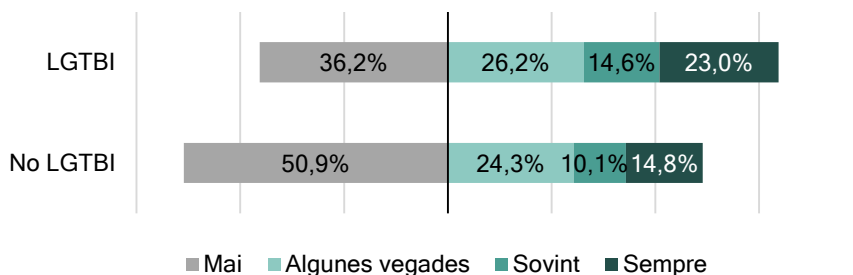


Font: Elaboració pròpia

A través del qüestionari s'ha preguntat també a la ciutadania si realitzaven algunes accions relacionades amb la sensació de seguretat. Un dels ítems que es llistaven era si les persones enquestades compartien la ubicació a alguna persona de confiança o avisaven d'haver arribat a casa quan tenien una primera cita amb algú per por de patir algun tipus d'agressió pel fet de ser dones i/o persones LGTBI+ i, tal i com mostra la gràfica, les persones LGTBI+ realitzen aquesta acció en un grau molt més elevat que les persones que no s'identifiquen com a LGTBI+.

Observant aquestes dades segons la grandària del municipi, pot veure's que tot i que en tots els casos la tendència és a compartir la ubicació o avisar d'haver arribat a casa, als municipis de més de 5.000 habitants, les persones LGTBI+ tendeixen a fer-ho menys i, com més petit és el municipi, més s'utilitza aquesta estratègia.

Gràfic 21. Compartir la ubicació a alguna persona de confiança, o avisar que he arribat a casa, quan tinc una primera cita.

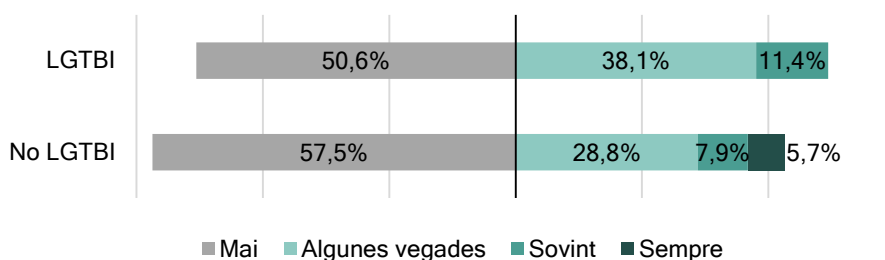


Font: Elaboració pròpia

Aquesta mateixa pregunta, vista segons el gènere de les persones enquestades, mostra que les dones (ja siguin LGTBI+ o no) realitzen aquesta acció en major mesura que els homes LGTBI+.

Una altra de les qüestions que s'han preguntat a la ciutadania a través del qüestionari té a veure amb reduir l'activitat a les xarxes socials per por de patir algun tipus d'agressió pel fet de ser dones i/o persones LGTBI+, al que pot veure's que, en el cas de les persones LGTBI+, en més d'un 49% dels casos, ho han fet *alguna vegada o sovint*.

Gràfic 22. Reduir la meua activitat a les xarxes socials



Font: Elaboració pròpia

Si s'observen aquestes dades en el cas de les dones (LGTBI+ o no) i els homes LGTBI+, s'observa que les dones han reduït la seva activitat en xarxes socials en major mesura que els homes.

A través de les entrevistes, emergeix la preocupació sobre les noies joves, que senten que l'espai públic i, especialment, els lavabos dels instituts, no són espais segurs. En aquest sentit, la tasca amb els instituts esdevé prioritària ja que són nombrosos els exemples que visibilitzen la necessitat de dur a terme formació especialitzada en feminismes i diversitat sexual i de gènere. A mode d'exemple, a Calaf (a través d'una enquesta) i a Castellolí (a través de la Consulta Jove) s'han detectat molts prejudicis cap a les persones LGTBI+ i altes reticències a parlar d'igualtat de gènere.

"A l'institut van pintar un banc de color rosa i ningú s'asseia" (grup focal amb les tècniques d'igualtat municipals)

En aquest sentit, al treball de camp emergeix la preocupació pel sexili, un fet que suposa que les persones LGTBI+ marxin a grans ciutats per poder viure amb llibertat la seva identitat.

Les persones LGTBI no veuen el poble com un lloc segur, el veuen com un lloc de repressió, hostil. No hi ha referents al poble, no poden experimentar la seva sexualitat. [...] Marxen a les ciutats, però allà son gais i lesbianes rurals i les expectatives de la ciutat tampoc les compleixen. [...] En els pobles amaguen les expressions afectives, no es fan petons, han de ser el "bon gay" o la "bona lesbiana". (grup focal amb les tècniques d'igualtat municipals)

"Si surts una mica de la norma, ets el raro, marxas del municipi. I no sé si la gent és conscient que la gent ha hagut de marxar del municipi." (entrevista a Orgull Anoia)

Les persones entrevistades comenten també la problemàtica de l'habitatge ja que, sovint, els elevats preus de lloguer, la vulnerabilitat econòmica i les discriminacions per ètnia, lloc de procedència, etc. a l'hora d'accedir a un contracte de lloguer, suposa que dones que es troben en situació de violència masclista hagin de conviure amb els seus agressors.

Una altra situació que preocupa a les persones entrevistades és el cas de les dones grans que pateixen violència masclista ja que, sovint, la normalitzen i se'ls fa més complicat demanar ajuda. En aquests casos, però també en dones joves i adultes, es detecta una **manca de coneixement sobre el que són les violències masclistes**, identificant-les únicament quan es produeixen agressions físiques.

Amb tot això, les persones entrevistades consideren que cal incrementar el compromís i la sensibilització del personal tècnic dels consistoris que, en molts casos, **desconeixen els serveis existents i no identifiquen situacions de risc**, a excepció d'algunes àrees com Serveis Socials.

4. Qualitat de vida

En aquest apartat s'analitza la situació de l'Anoia en referència a la salut, la salut mental, els drets sexuals i reproductius i la pràctica esportiva. Aquest són àmbits fonamentals per a la qualitat de vida de les persones i, per això, la normativa vigent sobre igualtat de gènere i LGTBIQ+ inclou mesures específiques per garantir l'accés als recursos de salut de totes les persones i evitar situacions de discriminació per motiu de gènere, orientació sexual i identitat i expressió de gènere.

4.1. Antecedents

Pel que fa als antecedents que trobem en aquests àmbits, en primer lloc cal destacar que el **Pla Comarcal d'Igualtat de l'Anoia 2017-2021** compta amb un eix específic de drets i qualitat de vida en el qual s'inclouen accions amb perspectiva de gènere per la millora de la salut i l'accessibilitat als recursos, com ara:

- Implementar i promoure programes d'atenció psicològica i emocional de les dones en diversos períodes i situacions de vida diversos (maternitat, vellesa, depressió).
- Coordinar xerrades i conferències de promoció de la salut de les dones.
- Visibilitzar, a través de sessions informatives, els recursos d'atenció domiciliària per a la gent gran, malalta o amb mobilitat reduïda. Elaboració d'un catàleg de serveis per a persones grans.
- Donar suport (tècnic i/o econòmic) a entitats esportives que promoguin la pràctica esportiva de les dones
- Recolzar, promoure i difondre campanyes que potenciïn la participació igualitària de nens i nenes a les activitats esportives.

En el **Pla comarcal de les persones grans de l'Anoia** es recullen accions destinades a la millora de la salut de les persones grans, en general, i també accions que impacten més directament a la salut i salut mental de les dones grans en tant que el treball de cures de familiars dependents recau, encara, sobretot en les dones:

Acció 4.1.1 Incentivar els serveis d'atenció mèdica domiciliària, especialment als municipis més petits.

Acció 4.1.3 Garantir que la informació sobre els serveis i recursos existents destinats a les persones cuidadores arribi a les persones susceptibles de sol·licitar-los (per exemple, serveis d'atenció psicològica, grups de suport, plataformes virtuals exclusius per a elles, ...).

Acció 4.1.4 Promoure i facilitar la formació de persones cuidadores d'una persona dependent.
(Pla comarcal de les persones grans de l'Anoia, Consell Comarcal de l'Anoia, 2023)

A més de les accions recollides en els Plans comarcals, existeix una coordinació periòdica entre el Consell Comarcal i els serveis de salut (competència del Consorci Sanitari de l'Anoia i de l'ICS) per tal de desenvolupar accions conjuntes. Algunes d'aquestes estan destinades específicament a la salut i salut mental de les dones com ara grups de suport per a dones en situació de dol migratori i grups de suport per a mares monomarentals. També es troben iniciatives similars, impulsades des del Consell Comarcal, així com des dels municipis de la comarca i des de la MICOD. Dins d'aquestes es destaca la celebració del **Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones**,

en el qual es realitzen xerrades, tallers i activitats per la millora de la salut, la lluita per l'accés igualitari als serveis i la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes i polítiques de salut.

Font: Consell Comarcal de l'Anoia

Font: Mancomunitat de la Conca d'Òdena

Font: Ajuntament de Masquefa

Pel que fa a la salut sexual i reproductiva, la comarca compta amb una **Unitat d'atenció a la salut sexual i reproductiva** (ASSIR), situada al CAP Anoia (Igualada), que atén a tota la ciutadania de l'Anoia. Dins d'aquest programa cal destacar la **Tarda Jove** (a càrrec de l'ASSIR i l'entitat Dones amb Empenta), un servei d'informació i atenció sobre temes de sexualitat i reproducció per a joves menors de 25 anys, que incorpora la perspectiva de gènere i LGTBI+.

A més, a nivell comarcal, es destaca també la **Consulta Jove**, del departament de Joventut del Consell Comarcal de l'Anoia, un servei d'assessoria i acompanyament emocional per a joves d'entre 12 i 25 anys, en el qual s'atenen consultes sobre malestars emocionals, conflictes, sexualitat, identitat de gènere, relacions, consums, etc. A través d'aquest programa, s'ofereix el **projecte PIDCES** (Punt d'Informació i Dinamització Juvenil a Centres Educatius de

Secundària) als instituts de la comarca, que consisteix en una consulta oberta un dia a la setmana, a l'hora del pati, en la qual els i les joves poden resoldre dubtes sobre sexualitat, salut, salut emocional, entre altres temes.

La Consulta Jove

Pensada per tu

Confidencial

Gratuïta

Què és això?

Un servei gratuït i confidencial d'assessorament i acompanyament emocional per a joves impulsat per l'Oficina Jove de l'Anoia

com funciona?

a La Consulta Jove, totes les emocions hi són benvingudes!!! Una psicòloga professional atindrà les vostres consultes i conjuntament mirareu de trobar una resposta a allò que us balli pel cap.

Pot atendre-us de forma presencial i/o telemàtica per telèfon, mail i whats.

i sobre què puc preguntar?

sobre tot, el què necessitis...

Benestar emocional	Sexualitat
Processos de dol	Identitat
Conflictes personals	Relacions
Situacions complexes	Consum
Habilitats de la vida	Salut...

i molt més!

Demana + info al 621 251 732

La Consulta Jove
#SalutEmocional

ARRIBEM AL TEU INSTI

PIDCES
Punt d'Informació i Dinamització en Centres Educatius de Secundària

Vine a informar-te i pregunta'ns sobre temes d'interès juvenil, proposa'ns activitats i participa en aquelles que organitzem!

Troba'ns cada 15 dies els dimecres a l'hora del pati al teu institut

Logos: Consell Comarcal de l'Anoia, Anòia, Diputació Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament d'Educació

Font: Consell Comarcal de l'Anoia

Ateses les dades obtingudes en el treball de diagnosi per a l'elaboració del Pla de prevenció del consum de drogues i altres conductes de risc a la comarca de l'Anoia 2024-2027, segons el qual s'observa una elevada prevalença de consum de drogues i, en concret de fàrmacs hipnosedants (amb prescripció mèdica o no) per part, sobretot, de dones i amb una edat d'inici molt precoç (14 anys), el pla d'acció contempla mesures d'atenció a les per famílies i de les persones joves que es concreten a través del **CAPGIRA Famílies**. Es tracta d'un servei d'atenció personalitzat, confidencial i gratuït, orientat a donar resposta a famílies preocupades per l'abús o mal ús de pantalles, pel consum de drogues o per l'expressió d'altres conductes de risc d'algun dels seus membres.



Font: Consell Comarcal de l'Anoia

Pel que fa a l'àmbit de l'esport, en el Pla Comarcal d'Igualtat de l'Anoia 2017-2021, es recullen **propostes d'acció destinades a potenciar la pràctica de l'esport per part de les nenes i les dones, així com per garantir un accés igualitari a les activitats esportives:**

- Recolzar, promoure i difondre campanyes que potenciïn la participació igualitària de nens i nenes a les activitats esportives.
- Donar suport (tècnic i/o econòmic) a entitats esportives que promoguin la pràctica esportiva de les dones

També cal destacar des del Consell Comarcal es commemora el 19 de febrer, **Dia Internacional contra l'LGtBI-fòbia en l'Esport**, i realitzant un enviament d'informació sobre aquest dia a totes les entitats esportives. A més, el Consell Esportiu de l'Anoia fa difusió de formacions per combatre els estereotips de gènere i la LGtBifòbia en l'esport a través de la seva pàgina web.

Per últim, cal fer referència al **Servei de Primera Acol·lida**, que té com a objectiu afavorir l'autonomia de les persones nouvingudes i de les persones immigrades residents a la comarca de l'Anoia, ja que desenvolupa accions per tal de fomentar el coneixement i l'accés als recursos de salut de la població migrada, fent especial atenció a les dones amb infants a càrrec.

4.2. Necessitats detectades

A continuació, es presenten les principals necessitats detectades en l'actual diagnòstic en l'eix de la salut, salut mental, drets sexuals i reproductius i pràctica esportiva de les dones i persones LGtBIQ+ de la comarca.

Salut i salut mental

Després d'analitzar els resultats qualitius del treball de camp, s'han identificat diversos punts rellevants. Primerament, hi ha una preocupació general pel que fa a la saturació dels serveis de salut mental entre totes les persones enquestades.

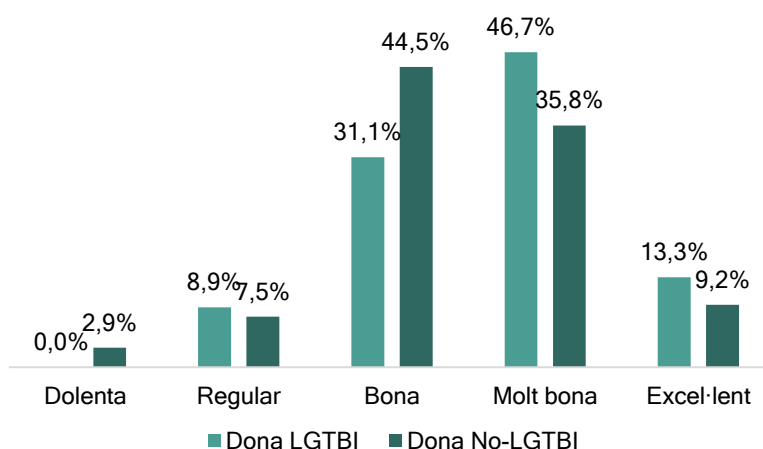
Les particularitats de la comarca disgregació territorial, manca de serveis i recursos accessibles a tota la ciutadania, manca d'alternatives de lleure i esportives, etc. fan que es donin situacions d'aïllament, solitud no volguda, consums de tòxics o d'altres addiccions, elevat índex d'intents o

consumacions de suïcidi, etc. que la xarxa de recursos d'atenció a la salut mental no té la capacitat d'atendre adequadament.

Entre les respostes de les persones que s'identifiquen com a pertanyents al col·lectiu LGTBI+ es destaquen situacions incòmodes i tenses amb els metges, moltes vegades per falta de coneixement de l'historial clínic o per no tenir una mirada inclusiva i sensible a la diversitat de la població.

Segons les dades de l'enquesta, la percepció de l'estat de salut entre les dones enquestades mostra que les dones LGTBI+ es consideren més saludables que les seves homòlogues no LGTBI+. Això es pot observar al gràfic 11, on es troba que el 46,7% de les dones LGTBI+ valoren la seva salut com a "molt bona", en comparació amb el 35,8% de les dones no LGTBI+.

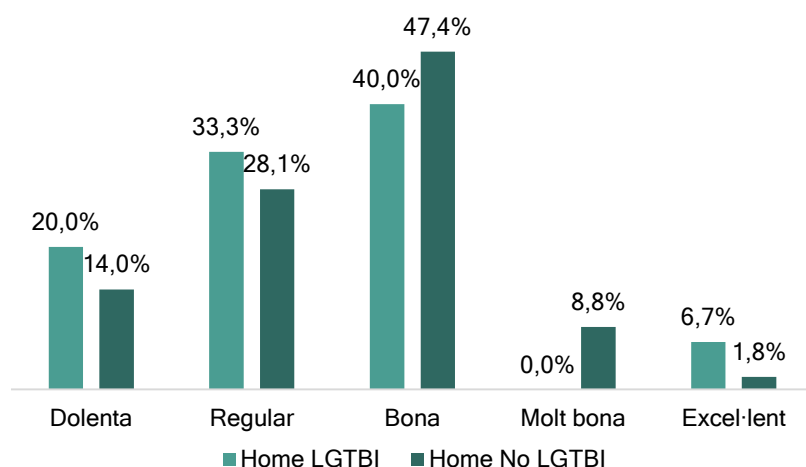
Gràfic 23. Estat de salut de les dones enquestades segons identificació LGTBI



Font: Elaboració pròpia

Pel que fa als homes, es pot observar que la percepció de l'estat de salut no segueix la mateixa tendència que en el cas anterior. Tal com mostra el gràfic, generalment els homes heterossexuals perceben un millor estat de salut que els homes del col·lectiu LGTBI+. En concret, s'observa que les categories de "bona", "molt bona" i "excel·lent" són 11,3 punts superiors en homes heterossexuals respecte als homes LGTBI+.

Gràfic 24. Estat de salut dels homes enquestats segons identificació LGTBI

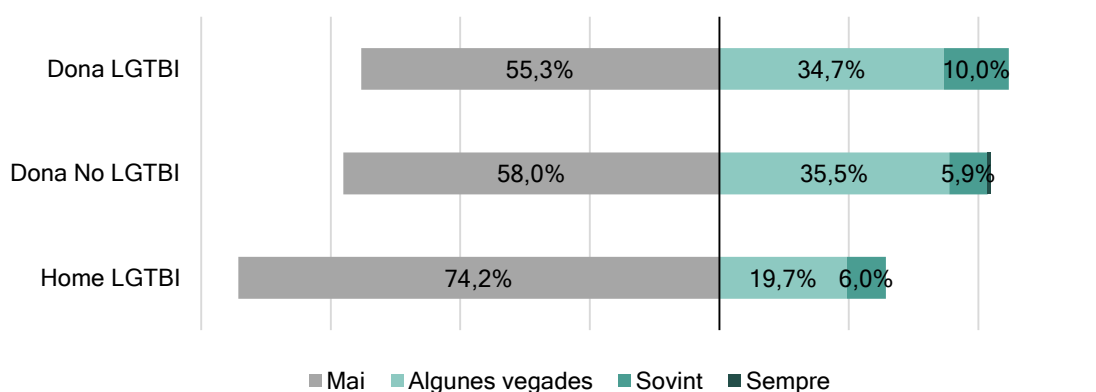


Font: Elaboració pròpia

Continuant amb els resultats quantitius, s'analitzen a través de les respostes del qüestionari la percepció que tenen les dones, tant del col·lectiu LGTBI+ o heterossexuals, i els homes LGTBI+ respecte al tracte rebut per part del centre de salut.

Es pot observar, a través del gràfic 24, que, en general, les dones, independentment de si formen part del col·lectiu LGTBI+ o no, han experimentat de manera més recurrent la sensació de no sentir-se escoltades o de no haver pogut expressar-se al centre de salut, en comparació amb els homes LGTBI+. Segons el gràfic, el 74,2% dels homes LGTBI+ mai han percebut aquesta sensació, en contrast amb el 58% de les dones heterossexuals i el 55,3% de les dones LGTBI+. Aquest gràfic evidencia que, en aquest cas, el biaix de gènere té una influència més forta que el fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.

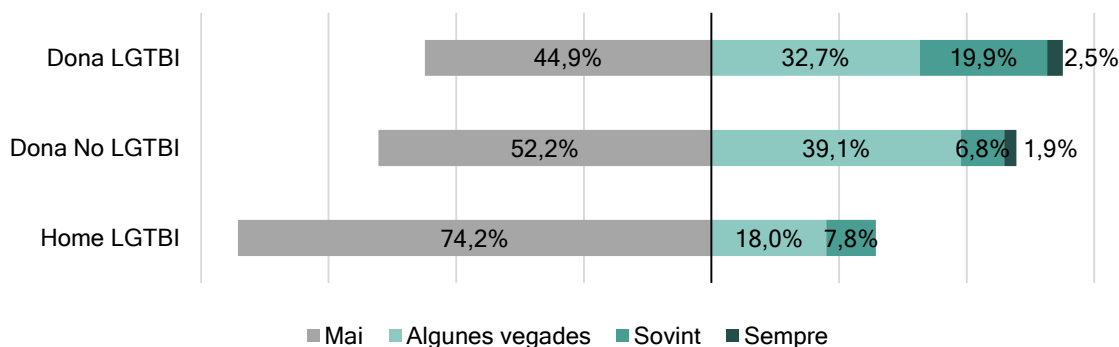
Gràfic 25. No m'he sentit escoltat/da i/o no m'han deixat expressar-me



Font: Elaboració pròpia

Quan es tracta de no rebre informació completa o comprensible, es pot observar un resultat similar al gràfic anterior, on les dones han experimentat més aquesta sensació (55,1% en el cas de dones LGTBI+ i 47,8% en dones heterosexuales) en comparació amb els homes LGTBI+, amb només un 25,8%. Una vegada més, es pot observar com el gènere té un impacte major que el fet de formar part del col·lectiu LGTBI+.

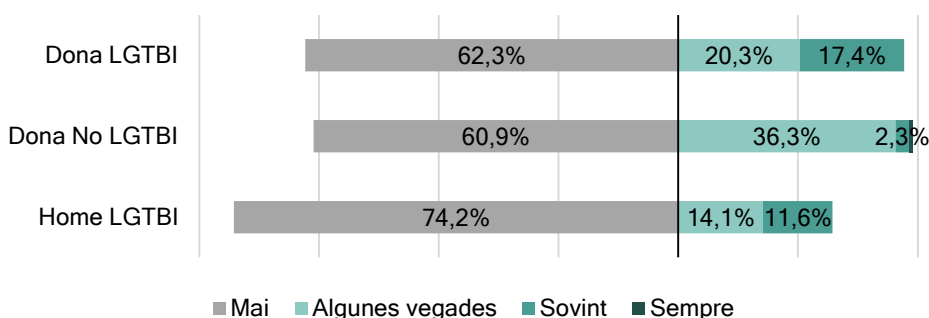
Gràfic 26. No he rebut informació completa o comprensible



Font: Elaboració pròpia

Pel que fa al tracte rebut per part del centre de salut, també es troben diferències respecte al gènere. Tal com mostra el gràfic 16, el 74,2% dels homes LGTBI+ afirmen no haver rebut mai un tracte dolent o injust, en comparació amb el 62,3% de les dones LGTBI+ i el 60,9% de les dones heterosexuales. Tot i que en termes generals les dones heterosexuales semblen experimentar un pitjor tracte que les dones LGTBI+, aquestes últimes han patit més sovint situacions de tracte dolent o injust, amb un 17,4% enfront del 2,3% de les dones heterosexuales.

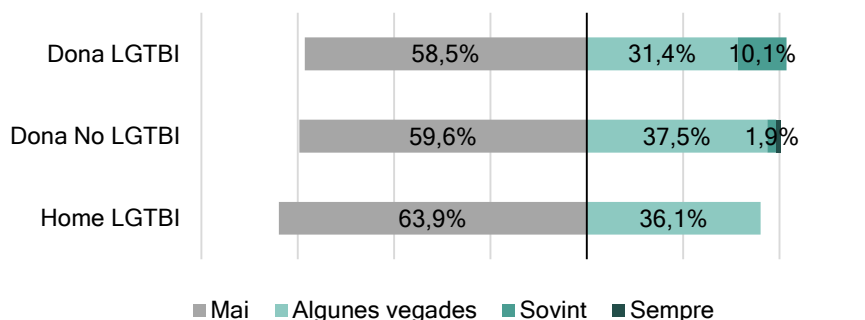
Gràfic 27. M'han tractat malament/injustament



Font: Elaboració pròpia

Per altra banda, en relació amb sentir-se sobre-protegit o tractat amb paternalisme, no es troben diferències significatives entre homes LGTBI+ i dones. Tot i així, tal com es pot observar al gràfic 17, les dones se senten més sobre-protegides o tractades amb paternalisme, amb puntuacions del 41,5% en dones LGTBI+ i del 39,4% en dones no LGTBI+, en comparació amb els homes LGTBI+, que mostren un 36,1%.

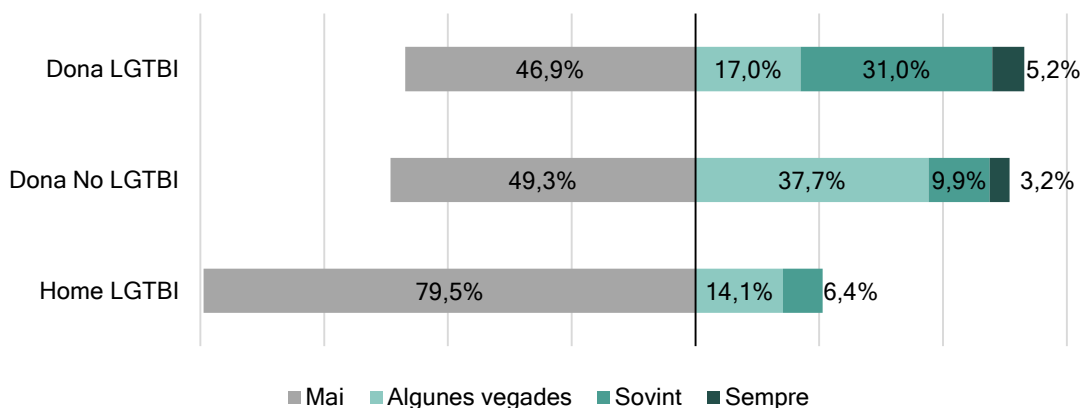
Gràfic 28. M'han sobreprotegit, controlat o tractat amb paternalisme



Font: Elaboració pròpia

Per acabar, els resultats de l'enquesta mostren que les dones tenen una major tendència a que associïn els seus símptomes amb l'estrès o l'ansietat, sense explorar altres causes mitjançant proves addicionals, en comparació amb els homes. Això es fa evident al gràfic 19, on es veu que el 53,2% de les dones LGTBI+ i el 50,8% de les dones heterosexuales han rebut aquesta associació, mentre que només el 20,5% dels homes LGTBI+ ho han experimentat. Aquests resultats posen de manifest que els estereotips de gènere prevalen per sobre de la pertinença al col·lectiu LGTBI+. A més, tot i que no hi ha diferències significatives entre dones LGTBI+ i heterosexuales en termes generals, sí que es veu una lleugera major incidència entre les primeres, on ho experimenten més sovint o sempre, davant les altres que ho pateixen algunes vegades.

Gràfic 29. Han associat els meus símptomes a l'estrès o l'ansietat sense proves analítiques



Font: Elaboració pròpia

Drets sexuals i reproductius

En algunes zones de la comarca s'estan duent a terme diverses accions puntuals per promoure la salut i el benestar de la comunitat. Un exemple seria el cas de Masquefa, on es destaca una iniciativa amb les farmàcies del municipi. Aquestes organitzen tallers i xerrades sobre la menopausa, proporcionant un espai de confiança per a moltes dones. No obstant això, com indica la tècnica d'igualtat del municipi, aquest tipus d'iniciativa és més difícil de dur a terme amb el CAP. Una altra iniciativa a destacar és el projecte "La Bossa Vermella", on s'ofereix material informatiu sobre la salut menstrual, l'educació sexual i mètodes de recollida de sagnat i s'ha implementat a tots els sisens de primària de la Conca. Tot i que ambdues són iniciatives necessàries i que han tingut bona rebuda, continuen sent accions puntuals que depenen de la voluntat de cada municipi.

Pel que fa a la salut sexual de les persones joves, s'ha detectat que **les xerrades sobre aquest tema que es realitzen als instituts són limitades i poc inclusives**, la qual cosa deixa fora la diversitat de perspectives i experiències que haurien de ser abordades.

Hauria de ser una cosa oberta per tothom. Des del moment en què, quan tu estàs a l'institut i et venen a fer una xerrada de salut sexual i només t'ensenyen a posar un preservatiu en una ampolla de plàstic." (entrevista a membres de l'entitat Orgull Anoia)

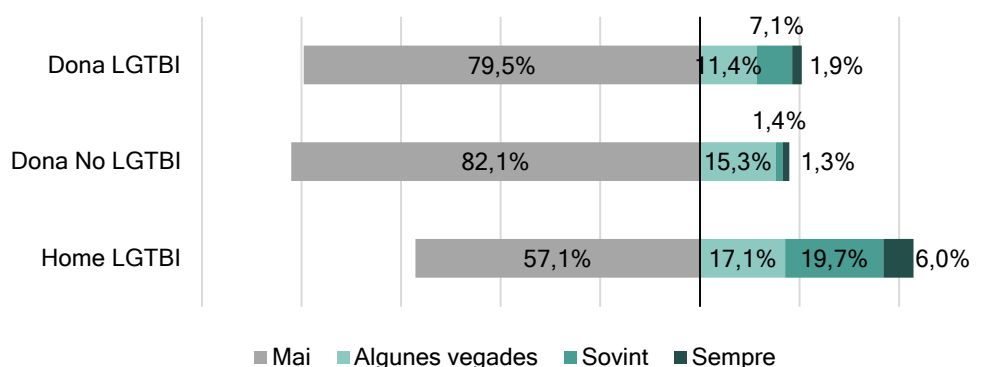
Per altra banda, també es posa de manifest les mancances que afecten directament la qualitat de vida del col·lectiu LGTBI+, especialment en relació amb l'accés a tractaments especialitzats. Un dels exemples més destacats és la dificultat d'accés a la profilaxi preexposició (PrEP), un tractament essencial per a la prevenció del VIH. A més, tal i com comenta l'entitat Orgull Anoia, la serofòbia es manifesta amb força en l'atenció sanitària. Les experiències de pacients que han estat diagnosticats amb VIH destaquen una manca de sensibilitat per part d'alguns professionals sanitaris.

"A mi quan em van detectar jo tenia un metge que no em mirava la cara, que entrava i feia així amb la pantalla per no mirar-me la cara... i aquestes són les realitats que nosaltres vivim, i sobretot amb tot el que és serofòbia, perquè n'hi ha moltíssima." (entrevista a membres de l'entitat Orgull Anoia)

També es detecta inconsistència en la qualitat de l'atenció sanitària relacionada amb les infeccions de transmissió sexual (ITS). La manca de protocols adequats per gestionar aquestes situacions provoca que els pacients no rebin el suport i la informació que necessiten, afectant així la seva salut i benestar general.

Segons les dades recollides a l'enquesta, es mostra que els homes LGTBI+ se senten més jutjats per la seva sexualitat en els centres de salut que no pas les dones, tant LGTBI+ com heterosexuales. Tal com s'observa al gràfic 18, només el 57,1% dels homes LGTBI+ afirmen no haver sentit mai que es jutgés la seva sexualitat o altres aspectes de la seva vida, mentre que aquest percentatge s'eleva fins al 79,5% en el cas de les dones LGTBI+ i al 82,1% per a les dones heterosexuales. Aquests resultats poden estar relacionats amb els estereotips de promiscuïtat associats als homes del col·lectiu LGTBI+.

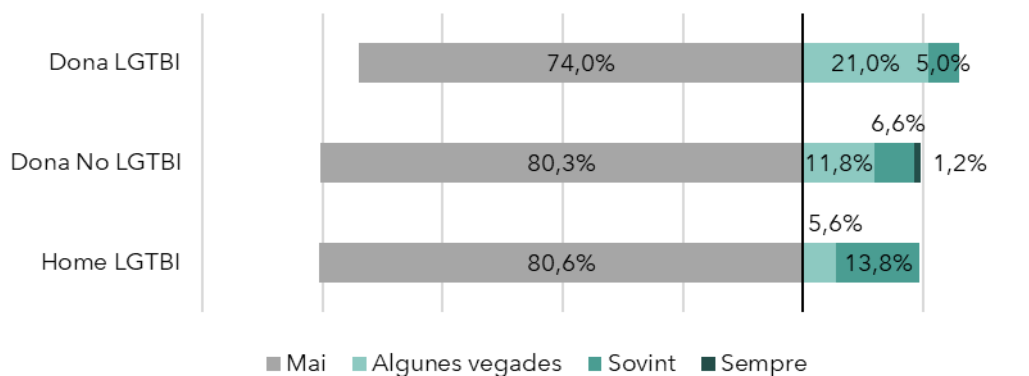
Gràfic 30. Han jutjat la meua sexualitat o altres aspectes de la meua vida que no tenien a veure amb la meua consulta



Font: Elaboració pròpia

Per finalitzar, els resultats de l'enquesta mostren que les dones LGTBI+ experimenten una lleugera major pressió sobre la seva salut sexual i reproductiva en comparació amb les dones no LGTBI+ i els homes LGTBI+. Com es pot observar al gràfic 20, el 26% de les dones LGTBI+ ha sentit aquesta pressió, en contrast amb el 19,7% de les dones no LGTBI+ i el 19,4% dels homes LGTBI+. Tot i això, no hi ha una diferència significativa entre els tres perfils.

Gràfic 31. M'han pressionat sobre la meua salut sexual i reproductiva



Font: Elaboració pròpia

5. Treballs i democratització de les cures

En aquest apartat es realitza una diagnosi sobre les dificultats i les discriminacions que pateixen les dones i persones LGBTI+ en el mercat de treball i sobre quin és el grau de desenvolupament d'una línia d'acció sobre aquesta qüestió per part dels ajuntaments. També s'analitzen aspectes relacionats amb les tasques de cures i els efectes de les desigualtats de gènere existents en la nostra societat.

5.1. Antecedents

El Consell Comarcal de l'Anoia, compta amb un **Servei d'Orientació Laboral** que té l'objectiu de preparar a les persones que ho necessitin per a la seva incorporació al mercat laboral. A més, compta amb un Servei de Formació adreçat a població activa i empreses i amb un servei d'intermediació laboral. Alhora, s'han desenvolupat algunes accions per tal de promoure el treball de qualitat i la capacitat professional, com per exemple la creació del **programa Treball i Formació**, des d'on s'ofereixen oportunitats per a persones en situació irregular, especialment dones, i que enfronten majors dificultats a causa de la seva manca de documentació; o els **grups d'alfabetització** adreçats a dones migrades que es realitzen a sis municipis de la comarca en els quals participen més de 100 dones anualment.

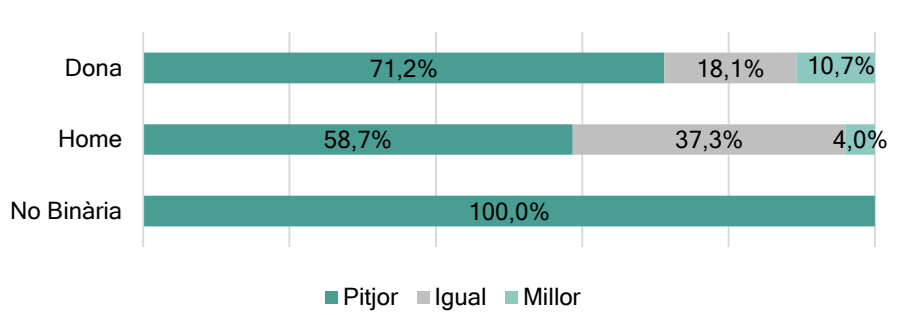
5.2. Necessitats detectades

Inserció laboral i ocupació

A través de l'enquesta s'ha consultat la percepció sobre algunes desigualtats del mercat laboral com les relatives als salaris i a les oportunitats per a trobar feina. Les respostes mostren que, tot i que totes les persones enquestades consideren que les dones es troben en una pitjor situació, són elles i les persones no binàries les que ho detecten en major grau, un fet que podria indicar que als homes els costa més identificar les desigualtats que pateixen les dones.

Així mateix, moltes de les persones enquestades consideren que els salaris i les oportunitats per trobar feina són iguals pels homes i les dones o, inclús, que les dones ho tenen millor. Aquestes afirmacions, lluny de ser certes (segons indiquen estudis recents com els de l'Institut Nacional d'Estadística), denoten la necessitat de sensibilitzar a la ciutadania en la detecció de les desigualtats estructurals de gènere.

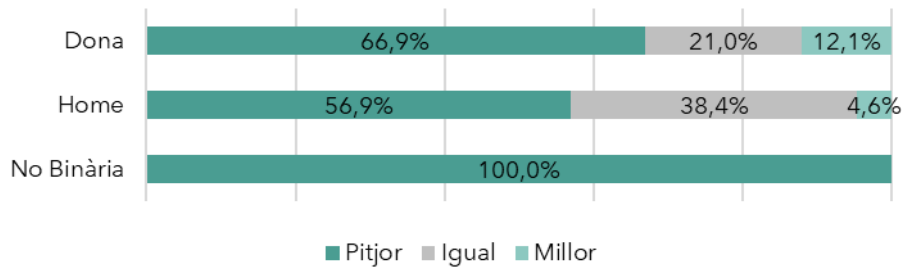
Gràfic 32. Com creus que és la situació de les dones respecte els homes pel que fa als salaris



Font: Elaboració pròpia

Quelcom similar succeeix als altres ítems preguntats (“Com creus que és la situació de les dones respecte els homes en relació a les oportunitats per ascendir o promocionar al seu lloc de treball” i “Com creus que és la situació de les dones respecte els homes en relació a l’accés a llocs de responsabilitat a les empreses”) on, de nou, les dones i persones no binàries són les que identifiquen en major grau aquestes desigualtats, tot i que el miratge de la igualtat segueix vigent i, també, algunes persones consideren que les dones tenen majors facilitats per promocionar o accedir a llocs de responsabilitat.

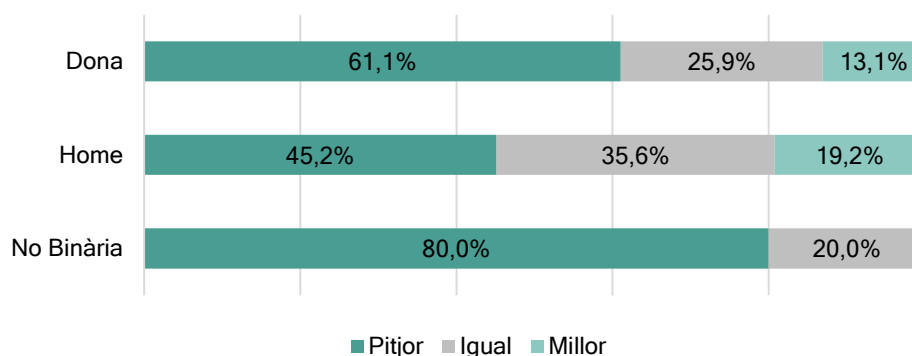
Gràfic 33. Com creus que és la situació de les dones respecte els homes en relació a les oportunitats per ascendir o promocionar al seu lloc de treball



Font: Elaboració pròpia

Finalment, s’ha consultat a les persones enquestades quina creien que era la situació de les dones respecte als homes en relació a l’accés a llocs de responsabilitat en la vida política, on la majoria de persones coincideixen en afirmar que la situació de les dones és pitjor però, així mateix, un elevat nombre de persones opinen que la situació és igual o millor, tal i com mostra la següent gràfica.

Gràfic 34. Com creus que és la situació de les dones respecte els homes en relació amb l'accés a llocs de responsabilitat en la vida política



Font: Elaboració pròpia

Així mateix, a les entrevistes realitzades al personal tècnic emergeixen diverses preocupacions en relació al mercat laboral. Entre elles, destaca l'elevada taxa d'atur femení (segons les dades de gener de 2024 del Programa Hermes de la Diputació de Barcelona, la taxa d'atur femení a l'Anoia es situa en un 15,77%, mentre que la dels homes descendeix a un 9,46%). En aquest sentit, es considera que **cal seguir oferint formació a les empreses per tal de millorar l'ocupabilitat de les dones** i, alhora, donar continuïtat a les accions per promoure la corresponsabilitat (per exemple, vinculades al projecte Temps per Cures), el reconeixement de la professionalitat, etc.

A més, arrel de detectar un elevat número de dones amb condicions laborals precàries, com els casos de les dones que treballen internes a les cases com a cuidadores que, sovint, no tenen cap tipus de dret laboral, s'estan desenvolupant accions específiques per tal de poder regularitzar la seva situació administrativa.

Pel que fa a **l'lgfbifòbia en l'àmbit laboral**, a les entrevistes es recullen diversos casos de discriminació directa a persones LGTBI+, especialment en dones trans*, però alhora s'apunta a la dificultat d'actuar en aquests casos. En aquest sentit, cal tenir present que tot i que no existeixen dades que informin sobre la situació de les persones LGTBI+ al mercat laboral, l'Enquesta sobre LGTBI+ en la Unió Europea recull que el 10% dels treballadors i les treballadores LGTBI+ afirma haver patit discriminació en buscar una ocupació i el 21% ha viscut aquesta discriminació al treball. Entres les persones enquestades que tenien una feina pagada durant els cinc anys anteriors a l'enquesta, més de la meitat (58%) havia experimentat conductes o comentaris negatius a la feina a causa de ser una persona LGTBI+, el 5% de les quals va experimentar agressions físiques o sexuals. Per altra banda, el 26% dels empleats i empleades LGTBI+ afirma haver amagat la seva orientació sexual o identitat de gènere en el treball. Pel que fa al cas concret de les persones trans*, aquest informe recull que el 36% d'aquestes persones s'ha sentit discriminada en l'entorn laboral i un 35% mentrestant buscaven feina⁵.

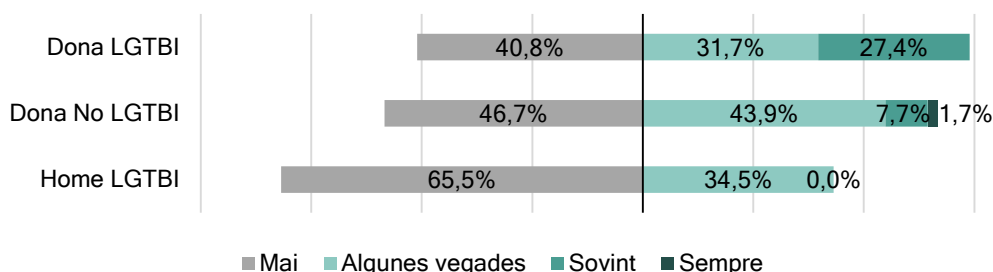
⁵ FRA. EU-LGBTI II: European A long way to go for LGBTI equality. 2020. Luxemburg, European Union Agency for Fundamental Rights.) [[En Línia](#)]

D'altra banda, **les dades recollides a través del qüestionari mostren diverses situacions viscudes per les persones enquestades en l'àmbit laboral.** Per exemple, el fet de veure's interromput en una reunió o conversa de feina s'ha viscut per quasi la meitat de les dones enquestades (així ho indiquen el 48,5% de les dones LGTBI+ i el 47,2% de les dones no LGTBI+), una xifra que es redueix exponencialment en el cas dels homes (12,6%)⁶.

Un altre ítem que s'ha fet valorar a través del qüestionari és el fet de rebre comentaris sobre la indumentària i/o físic, on s'aprecia que són principalment les dones no LGTBI+ les que viuen aquest fet (36,8%), seguit dels homes LGTBI+ (30.4%) i, finalment, de les dones LGTBI+ (23.6%). Tanmateix, són les dones (s'identifiquin o no LGTBI+) les que ho reben amb més freqüència.

Pel que fa a l'apropiació d'idees pròpies, tal i com mostra la gràfica, són les dones, en general, les que viuen en major grau aquest fet.

Gràfic 35. Altres persones s'apropien de les teves idees



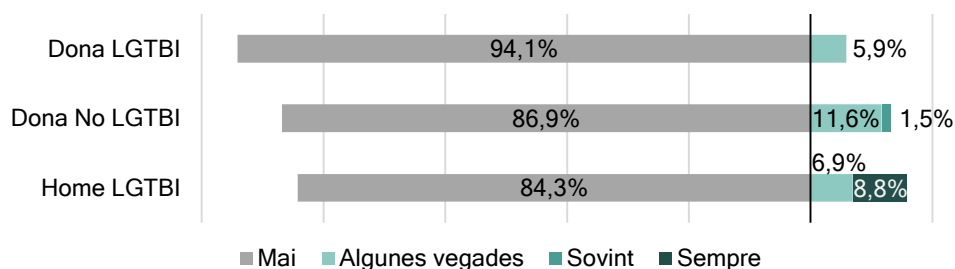
Font: Elaboració pròpia

En aquesta línia, pel que fa a menystenir les aportacions o no tenir-les en compte a l'hora de prendre decisions, els resultats són similars, ja que les dones LGTBI+ i no LGTBI+ ho pateixen amb major grau (51.6% i 52.3% respectivament), mentre que els homes LGTBI+ afirmen haver viscut aquesta situació en un 22.3% dels casos.

Al contrari, pel que fa a viure situacions d'assetjament sexual al treball, els homes LGTBI+ que han afirmat haver viscut aquesta situació són més nombrosos que les dones, tal i com mostra la següent gràfica:

⁶ Cal tenir en compte que aquestes preguntes és formulaven únicament a les dones i als homes LGTBI+, per tal de veure l'impacte del sistema sexe-gènere al mercat laboral.

Gràfic 36. Has patit una situació d'assetjament sexual per part de companys/es de feina, del teu cap o de clients



Font: Elaboració pròpia

D'altra banda, hi ha dues situacions on els homes i les dones LGTBI+ han respost de forma similar, al contrari que les dones no LGTBI+. És el cas de "cobrar un sou més baix *que altres companys/es que realitzen les mateixes tasques*" i de "t'han posat en llocs menys qualificats i/o t'han canviat de lloc sense justificació", on les dones no LGTBI+ manifesten haver viscut aquestes dues situacions de forma més freqüent que les persones LGTBI+.

Conciliació i corresponsabilitat

Les tasques de cures, i totes aquelles tasques reproductives no remunerades que sovint queden invisibilitzades, recauen en gran part sobre les dones. Un estudi realitzat al 2019 pel Centre d'Estudis d'Opinió (CEO)⁷ mostra que els homes dediquen, de mitjana, unes 12 hores la setmana a feines domèstiques, deu menys que les dones, que hi dediquen, de mitjana, 22 hores i mitja. Altrament, el 42,6% dels homes consideren que el repartiment de les tasques domèstiques és igualitari, mentre que només el 27,1% de les dones opina el mateix.

En el cas de l'Anoia, el qüestionari adreçat a la ciutadania mostra opinions diverses en relació a qui s'encarrega principalment del treball domèstic: les dones consideren en la meitat dels casos que són principalment elles les que s'encarreguen majoritàriament del treball de cures, una xifra que, en les respostes dels homes, descendeix al 33%. En canvi, un 36% de les dones consideren que tots els membres de la llar es reparteixen el treball de cures per igual, mentre que aquesta xifra ascendeix a un 57,5% en homes.

El fet que el treball reproductiu recaigui principalment en les dones, té un impacte en la seva vida laboral, sobretot quan hi ha persones a càrrec. Tal i com mostren les respostes del qüestionari⁸:

- el 42% de les dones han hagut de reduir el temps propi i d'autocura (en contraposició a un 32% dels homes),
- el 31% de les dones han reduir la seva jornada laboral (un 10% en el cas dels homes),

⁷ <http://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7468/Dossier%20de%20premsa%20-958.pdf>

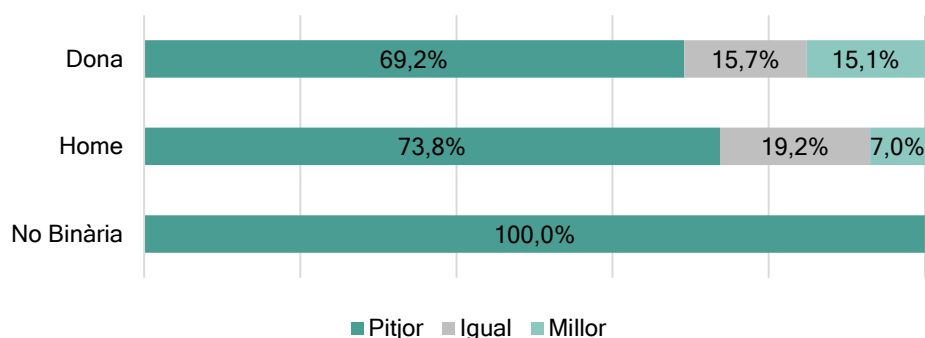
⁸ S'ha preguntat per diverses qüestions, només s'identifiquen aquelles marcades més freqüentment i amb majors diferències per raó de gènere.

- el 15,3% de les dones han limitat les oportunitats de promoció (cap home ha marcat aquesta opció),
- el 8% de les dones han agafat excedències temporals per la cura de persones (un 1,3% en el cas dels homes),

Tanmateix, l'opció de "tinc persones a càrrec, però no ha suposat cap canvi" l'han marcat un 5% de les dones, i un 17,4% dels homes.

Tot l'exposat va en línia amb els resultats obtinguts al preguntar si es considera que la situació de les dones respecte als homes és pitjor, igual o millor a la dels homes respecte la possibilitat de compaginar la vida personal i laboral:

Gràfic 37. Com creus que és la situació de les dones respecte els homes en relació a la possibilitat de compaginar la vida laboral i la familiar



Font: Elaboració pròpia

Tal i com mostra la gràfica, quasi un 70% de les dones, quasi un 74% dels homes i el 100% de les persones no binàries consideren que la situació de les dones és pitjor respecte la dels homes. Altrament, un 15,7% de les dones i un 19,2% dels homes opina que la possibilitat de compaginar-ho és igual i un 15,1% de les dones i un 7% dels homes, considera que és millor.

6. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

6.1. Antecedents

Entre les diverses funcions del Consell Comarcal de l'Anoia s'hi troben les competències de l'ens en matèria de polítiques de joventut. Aquestes competències s'estructuren a través del Pla Comarcal de Joventut de l'Anoia, amb vigències 2020-2024. En la fase de plantejament del Pla es va considerar necessari impulsar actuacions dedicades per a combatre la violència masclista, així com altres manifestacions de discriminació, com per exemple el racisme i l'homofòbia. L'anàlisi de la realitat juvenil va donar lloc a diferents orientacions i propostes, entre elles es destaca fomentar espais per a potenciar projectes entre professionals de joventut que promoguin una perspectiva intercultural, LGTBI+, d'equitat de gènere, i de cultura de la participació. Entre els objectius que es van establir en el pla destaca el afavorir la igualtat de gènere i prevenir contra l'assetjament i les conductes sexistes quant a l'eix estratègic de benestar i salut i els objectius d'enfortir la cohesió social al territori, acompanyant i donant suport a espais d'inclusió, apoderament i interacció entre col·lectius diversos, referent a l'eix de cohesió social i participació.

A la comarca de l'Anoia hi ha 88 centres educatius, entre públics i concertats. D'aquests, 26 escoles bressol, 45 són centre d'educació infantil i primària, 13 d'educació secundària, 1 centre de formació professional, 1 d'educació especial, 1 de formació d'adults i 1 escola oficial d'idiomes⁹. A més, alguns dels municipis compten amb espais d'educació no formal i informal (biblioteques, centres cívics, espais joves etc.) els quals representen també espais de socialització i de transmissió de valors entre infants i joves.

Dins de l'àmbit comarcal, trobem el **Servei Educatiu de l'Anoia** (SEA), del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, que ofereix atenció i recursos als centres educatius, al professorat, alumnat i famílies. Dins d'aquest, hi ha els següents serveis:

- CREDA: Centre de Recursos Educatius per a Deficiències Auditives
- CRP: Centre de Recursos Pedagògics
- EAP: Equip d'Assessorament Psicopedagògic
- ELIC: Equip suport i assessorament en Llengua, Interculturalitat i Cohesió Social.

Pel que fa a les accions de promoció de la coeducació i cultura igualitària impulsades pel SEA, cal destacar la plataforma "Coeduquem-nos"¹⁰, en la qual es poden trobar recursos didàctics per incorporar de la coeducació a les aules, promoure una educació afectiva-sexual lliure d'estereotips i tenir en compte la diversitat familiar. A més, és l'entitat que vetlla per tal que els municipis

⁹ Font: Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya (<https://serveiseducatius.xtec.cat/anoia/centres-educatius>)

¹⁰ <https://sites.google.com/xtec.cat/coeduquem-nos/p%C3%A0gina-principal>

elaborin i portin a terme els Plans Educatius d'Entorn (PEE), com a eina de foment de la coeducació en els diferents espais educatius d'aquests.

Tot i que els centres educatius formals són competència del Departament d'Educació, el Departament de Joventut del Consell Comarcal de l'Anoia ofereix orientació i assessorament tècnic als municipis, associacions i ciutadania en general en matèria educativa. Així mateix, participa activament en aquelles propostes sol·licitades pels municipis que tinguin a veure amb el desenvolupament d'accions educatives, tant formals com no formals.

A més, el Consell Comarcal organitza jornades formatives adreçades al monitoratge de lleure, esport i altres àmbits sobre igualtat de gènere i no discriminació.

Dins de les accions del Consell Comarcal, cal destacar el programa **Anoia Jove**. Aquest recurs està ubicat a la seu del Consell Comarcal, al Departament de Joventut, on també està ubicada l'**Oficina Jove de l'Anoia**, que és el servei d'informació i assessorament juvenil d'abast comarcal.



Font: Consell Comarcal de l'Anoia

Des del programa Anoia Jove s'ofereix informació sobre itineraris formatius, cursos, ajudes a l'ocupació, ajudes a la mobilitat i espais de trobada per les entitats. En totes les accions que es desenvolupen, es vetlla per tal que es garanteixi la igualtat d'oportunitats i d'accés a la formació i al mercat laboral a totes les persones joves, tenint en compte la seva diversitat.

Una altra acció que es desenvolupa des de l'Anoia Jove és l'elaboració del **Pla Comarcal de Joventut de l'Anoia**. Aquest Pla compta amb la coeducació i la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ com a eixos transversals. Com a actuacions destacades del Pla trobem la creació del **Grup de treball jove LGTBI+**: “La creació d'aquest grup de treball neix de la inquietud de tècniques i tècnics de la Taula Comarcal de Professionals de Joventut de l'Anoia, manifestada i detectada a través de dues formacions, l'una sobre prevenció de la LGTBIfòbia a càrrec de SIDA STUDI i l'altra sobre dinamització i participació juvenil, a càrrec de la Direcció General de Joventut de la Generalitat de Catalunya. Unes de les principals necessitats que s'havien detectat era la manca d'espais de trobada i participació de les persones del col·lectiu LGTBI+ a la comarca.” (Pla Comarcal de Joventut de l'Anoia 2020-2024)

Més enllà de les accions del Consell Comarcal, és important tenir en compte el Programa de coeducació 2024/25 de la MICOD, que incorpora propostes d'acció per tal de vetllar per la inclusió de la mirada coeducativa i la perspectiva de gènere als centres educatius dels municipis. Des la

mancomunitat també es va elaborar una diagnosi sobre l'estat dels instituts de la Conca d'Òdena, de la qual es poden extreure apunts interessants sobre la percepció de les violències masclistes, la seva incidència dins dels instituts i la percepció de l'institut com un espai segur o insegur.

En la majoria de municipis de la comarca també es treballa la coeducació, a través dels PEE, els espais joves i **iniciatives d'àmbit municipal**. A mode d'exemple, es destaquen dues accions:

Masquefa s'ha acollit a la **XAJI, Xarxa Activa de Jovent per la Igualtat**, que és un programa de prevenció de les violències de gènere a través de l'aprenentatge cooperatiu entre iguals. Consisteix en la creació d'un grup de joves "agents de canvi", que serà l'encarregat de promoure la igualtat i detectar situacions de violència en el propi entorn educatiu.

A Castellolí realitzen activitats de teatre fòrum sobre coeducació i relacions igualitàries. S'organitza conjuntament amb l'institut i l'espai jove, per tal que hi hagi públic jove i fer emergir i treballar les idees, valors i prejudicis que hi ha al voltant de la temàtica.



Font: ImpactaT, intervencions teatrals

A banda de l'exposat, des del Consell Comarcal també s'apliquen els programes de Salut i Escola, així com xerrades de temàtiques diverses (xarxes socials, prevenció de violències, etc. impartides pel cos de Mossos d'Esquadra a les escoles.

6.2. Necessitats detectades

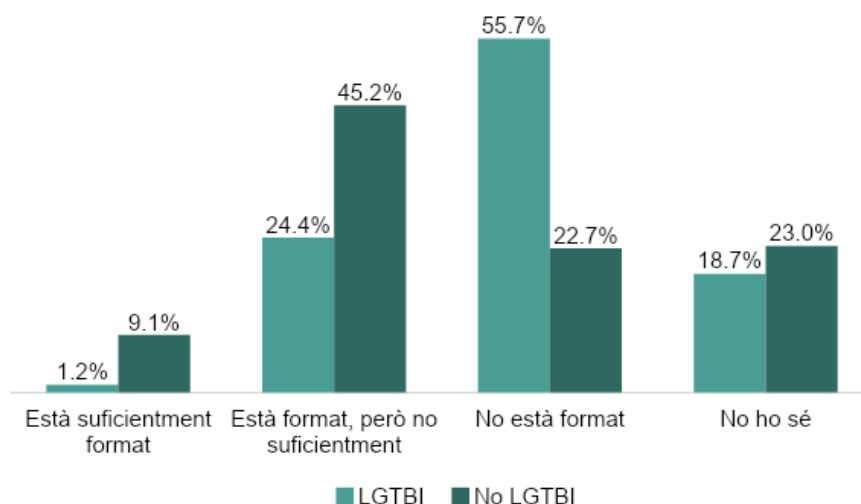
A través d'aquestes accions descrites, queda patent a la comarca es treballa activament per fomentar la coeducació, des de les diferents administracions i ens locals. Tot i així, el personal tècnic consultat i la ciutadania considera que encara cal seguir treballant-hi, ja que en els espais educatius **encara s'identifica la perpetuació dels estereotips de gènere, de la cultura patriarcal, de les relacions no igualitàries i la LGTBifòbia en infants i joves**. A més, sovint se sumen a discursos i actituds racistes.

“Als espais joves es segueixen reproduint rols de gènere i existeix encara molta homofòbia. En les activitats que es fan, gairebé sempre apareixen discursos racistes i homofòbics, és molt preocupant” (grup focal amb les tècniques del Consell Comarcal)

Una de les causes que s’atribueix a aquesta problemàtica és la **manca de formació i participació efectiva del professorat i altres professionals que acompanyen als infants i joves** (monitors/es, etc.), és a dir, una formació que serveixi realment per incorporar conceptes, deixar de reproduir estereotips i prejudicis i saber transmetre uns valors igualitaris. Tal com podem veure en la següent gràfica, gran part de la ciutadania de l’Anoia considera que el personal docent no està suficientment format en perspectiva de gènere i diversitat afectiva-sexual.

Un exemple d’intervenció són les jornades de formació amb monitoratge en aquests àmbits, celebrades en els anys 2023 i 2024 i, que tenen com a objectiu formar a les persones que fan aquestes funcions o tasques.

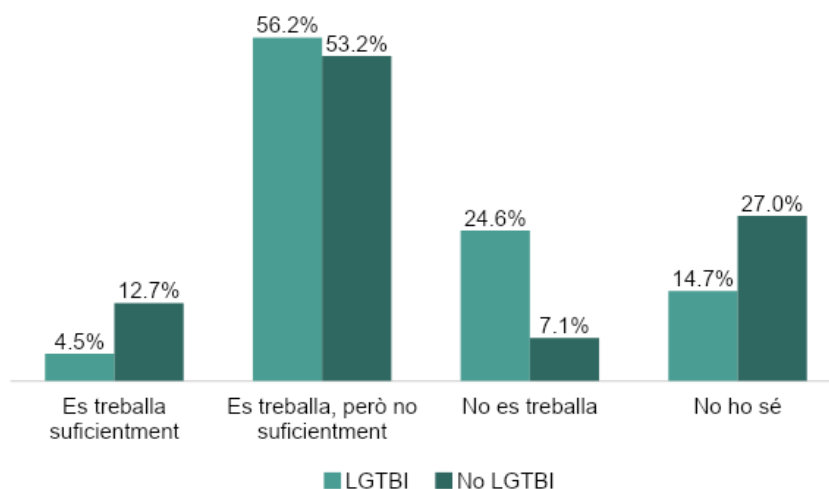
Gràfic 38. En quina mesura consideres que el personal docent està format en perspectiva de gènere i diversitat sexual?



Font: Elaboració pròpia

Cal destacar, a més, que les persones LGTBI+ tenen una percepció encara més negativa sobre el grau de formació del professorat ja que la majoria (55,7%) considera que no està format. A la pregunta sobre si la igualtat de gènere i la diversitat afectiva-sexual es treballa a les aules, la majoria de les persones enquestades també consideren es treballa, però no suficient:

Gràfic 39. En quina mesura consideres que la igualtat de gènere i la diversitat sexual s'està treballant en els centres escolars de la comarca?



Font: Elaboració pròpia

Des de tots els ens consultats, es comenta que en els centres escolars, especialment a la secundària, es troben amb nois joves que expressen de manera desinhibida idees masculistes i lgtbifòbiques, i amb un discurs molt polaritzat i d'odi en vers les noies. D'una banda, s'atribueix al sorgiment i la perpetuació de discursos d'odi, misògins, lgtbifòbics i racistes, des de certes institucions, partits polítics i personatges públics que no només no són sancionats sinó que troben plataformes on expressar-se i blanquejar els seus valors i actituds. D'altra banda, s'atribueix també a una reacció cap a l'aproximació des d'on s'imparteixen de vegades aquests cursos, tallers i formacions que, lluny de permetre veure els beneficis d'incorporar els valors feministes en la quotidianitat, generen sentiments de rebuig.

"Els joves estan saturats de tantes xerrares. Quan veuen la paraula "feminista" en una activitat crea rebuig, tenen una imatge estereotipada de persona feminista i del feminisme. Es senten orgullosos de dir que són masculistes per com veuen el feminisme. Pensen que perden els treu drets, que posa la dona per sobre de l'home" (grup focal amb tècniques d'igualtat municipals)

Amb tot això, les persones LGTBI+ entrevistades consideren que, sovint, els centres educatius són espais hostils per a les persones no-normatives. En contraposició, destaquen la tasca de l'educació no formal i del lleure, que treballen des de la coeducació permetent que les persones LGTBI+ se sentin segures i recolzades en aquests espais.

"Jo vaig sortir de l'armari al cau, per exemple, i va ser com un refugi per mi trobar un espai amb persones amb qui compartia uns valors" (entrevista a persones de l'entitat Orgull Anoia)

7. Espai públic i participació

7.1. Antecedents

A la Comarca de l'Anoia hi ha diverses entitats i associacions de dones i feministes, així com una entitat LGTBI+ constituïda recentment.

Concretament, a nivell comarcal s'identifiquen les següents:

- Orgull Anoia (diversitat afectiva, sexual i de gènere)
- Associació de dones de l'Alta Segarra (gènere)

A nivell local, es recullen les següents:

- Calaf: La Polseguera (entitat de joves amb mirada feminista)
- Capellades: Grup CROAC (un grup LGTBI+ d'adolescents de l'Espai Jove) i la Taula de dones de Capellades
- Hostalets de Pierola: Associació de Dones dels Hostalets de Pierola
- Masquefa: Constel·lació lila
- Piera: Dones de Piera i Les Barjaules

7.2. Necessitats detectades

Cultura i Oci

A partir de les entrevistes amb diverses institucions i entitats presents a l'Anoia, s'analitza la situació dels municipis de la comarca pel que fa a la cultura i l'oci.

Tal i com apunten les tècniques d'igualtat del Consell Comarcal, molts municipis de la comarca disposen de **Punts Joves** on es desenvolupen diferents activitats, especialment en dates assenyalades com festes majors o diades commemoratives. No obstant això, les activitats no tenen consistència ni continuïtat més enllà d'aquestes dates concretes. Per altra banda, la tècnica de la mancomunitat comenta que realitzar més o menys iniciatives depèn molt de la sensibilitat de cada tècnic/a municipal. Com a exemples d'algunes iniciatives està el contractar dones com a DJ per a la festa major de Calaf o dur a terme la Mostra Internacional de Films de Dones a la Conca d'Òdena.

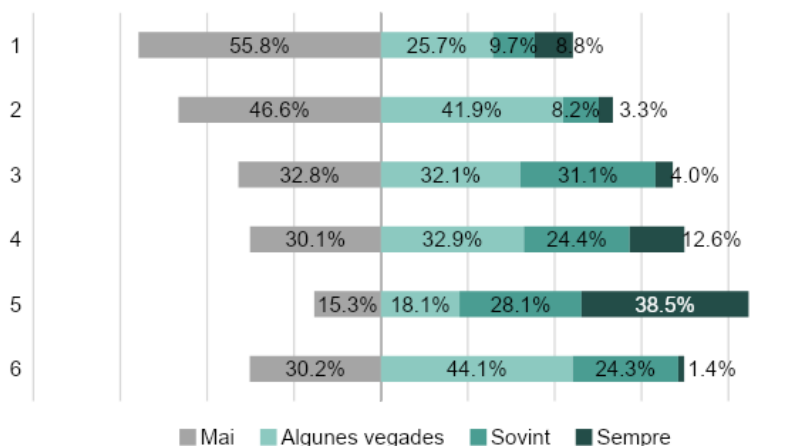
En l'àmbit LGTBI+, es detecta la manca d'espais d'oci LGTBI-friendly, tant públics com privats. Tal com comenten des de la MICOD, els pocs espais privats d'oci que hi ha actualment tenen un públic cis-hetero i es reproduïxen diferents tipus de violències cap al col·lectiu.

"Ja hi ha pocs espais d'oci privats, però els que hi ha jo crec que són molt cis-hetero i hi ha moltes violències." (entrevista a personal tècnic de la MICOD)

Si es consulten les dades de l'enquesta, es pot observar que el col·lectiu LGTBI+ evita més els llocs públics o bars on la majoria de persones són homes, en comparació amb les persones no LGTBI+.

Tal com es pot veure al gràfic, el 66,6% de les persones LGTBI+ que viuen a municipis amb més de 5.000 habitants sempre o sovint eviten aquests espais. A més, s'observa que, a mesura que el municipi té més habitants, hi ha una tendència més elevada a evitar aquest tipus d'espais, la qual cosa pot ser deguda al fet que els municipis més grans ofereixen més opcions que els més petits.

Gràfic 40. Evitar entrar a llocs públics o bars on la majoria de persones són homes segons LGTBI+ i nombre d'habitants



Font: Elaboració pròpia

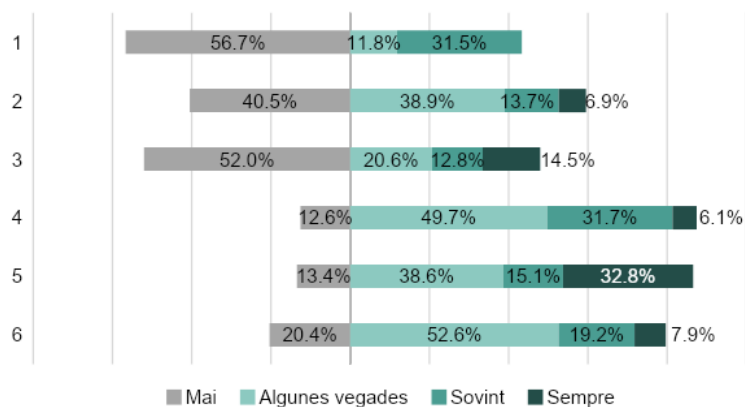
Pel que fa a les violències masclistes i lgtbifòbiques, arran del Protocol de violències masclistes en espais d'oci, les tècniques comarcals del SAI i la referent d'igualtat de gènere i violències masclistes, com ja s'havia mencionat al capítol de *Violències masclistes i lgtbifòbiques*, han fet difusió del protocol a tots els municipis, s'ha desenvolupat una campanya d'informació i sensibilització del protocol, amb materials que es cedeixen als ajuntaments que estan adherits i també s'ha creat un espai digital amb informació sobre violències masclistes i lgtbifòbiques a través de la qual es poden trobar els telèfons per a demanar ajuda en una situació urgent, així com informació dels serveis en cas de trobar-se en una situació de violència.

Les tècniques d'igualtat municipals comenten que, encara que totes les entitats han d'estar adherides al protocol, hi ha municipis on fan més formació que d'altres, com és el cas de Masquefa, on han fet formació a entitats que porten el servei de barra per a la festa major.

Encara que existeix el protocol, a través de taules de convivència i enquestes als instituts dirigides a noies joves, les tècniques del Consell Comarcal comenten que hi ha una **percepció general d'inseguretat durant la nit, tant en festes com a l'espai públic**.

Segons les dades de l'enquesta, als municipis amb més de 5.000 habitants, les persones LGTBI+ experimenten una sensació d'inseguretat més gran quan es tracta d'anar pel carrer a la nit en comparació amb municipis més petits. A més, s'observa que les persones LGTBI+ tendeixen a evitar sortir a la nit en major mesura que les que no pertanyen al col·lectiu.

Gràfic 41. No anar sol/a/x pel carrer a la nit segons LGTBI i nombre d'habitants

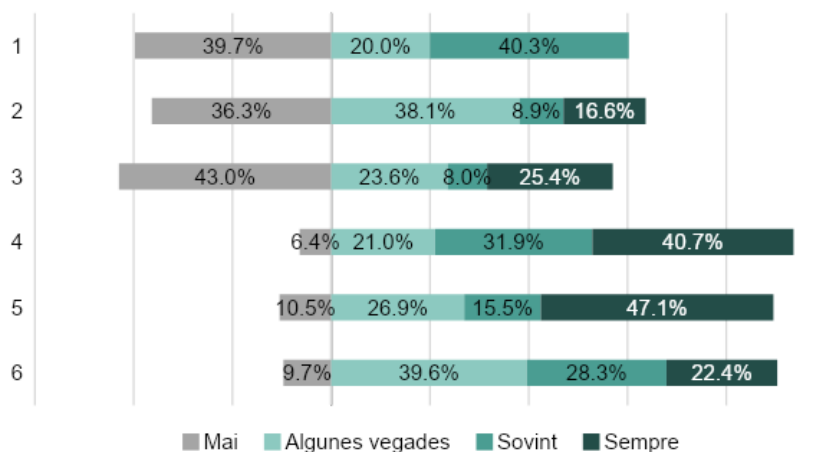


Font: Elaboració pròpia

Continuant amb l'anàlisi de les dades extretes a l'enquesta, si s'observa la següent gràfica, hi ha una relació directa entre la mida del municipi i els canvis de ruta realitzats per persones LGTBI+. En els municipis amb menys de 2.000 habitants, el 40,3% de les persones LGTBI+ fan canvis de ruta, mentre que aquest percentatge augmenta fins al 62,6% en els municipis de més de 5.000 habitants. Curiosament, en els municipis amb una població d'entre 2.000 i 5.000 habitants, el percentatge de canvis de ruta per part de persones LGTBI+ disminueix, contrastant amb les dades dels municipis més petits o més grans.

Un altre aspecte rellevant és que, en aquests municipis de mida mitjana (2.000-5.000 habitants), el 72,6% de les dones no pertanyents al col·lectiu LGTBI+ fan més canvis de ruta, una xifra considerablement més alta que la de les persones LGTBI+, suggerint que, possiblement, el gènere té un paper més determinant en la decisió de modificar les rutes que no pas la identitat LGTBI+.

Gràfic 42. Canviar de ruta per evitar passar per carrers poc il·luminats o solitaris a la nit segons LGTBI+ i nombre d'habitants



Font: Elaboració pròpia

Amb tot això, cal tenir present que la connexió entre municipis és també un punt clau a l'hora de conèixer els espais d'oci disponibles per a la ciutadania. Tal i com destaquen les tècniques del Consell Comarcal, l'Anoia presenta un nivell de connectivitat que pot variar depenent de la zona. Hi ha àrees on la connexió entre municipis, ja sigui per carretera o amb transport públic, pot ser molt limitada o de difícil accés. Aquesta problemàtica té un impacte en els espais d'oci disponibles per als joves que, o bé no troben espais on relacionar-se, o bé s'han de desplaçar a municipis propers; quelcom que pot incrementar la seva sensació d'inseguretat.

Participació

A través de la col·laboració de l'entitat LGTBI+ **Orgull Anoia**, les tècniques d'igualtat municipals i la MICOD, s'ha recopilat informació sobre el grau de participació del col·lectiu de dones i persones LGTBI+ a la comarca d'Anoia.

S'han detectat algunes iniciatives de diferents entitats orientades a crear espais més segurs per a les dones i el col·lectiu LGTBI+. A Igualada, per exemple, l'Associació Juvenil La Coll@nada ha creat un grup no mixt anomenat "La Falca", format per les dones de l'associació. Aquest grup es va crear amb l'objectiu de proporcionar un espai segur on les dones poden parlar, compartir experiències i establir xarxes de suport. Un altre grup a destacar és Som Incòmoda, una associació feminista formada per dones de diversos àmbits professionals on tracten temes que interpel·len a les dones i al col·lectiu LGTBI+ a través de la seva revista, exposicions i punts de trobada.

Gràcies a la col·laboració d'entitats, s'han dut a terme iniciatives i activitats amb diversos col·lectius de dones, com per exemple, dones grans o d'origen cultural divers. Tot i així, no existeix una planificació conjunta d'activitats anuals, sinó que es tracten d'activitats puntuals.

“No existeix un consell de dones o d'entitats específicament dedicat a la planificació conjunta d'activitats anuals, fet que podria afavorir una coordinació més estructurada i una major visibilitat de les iniciatives de gènere a la comarca.” (entrevista al personal tècnic de la MICOD)

Independentment de pertànyer o no al col·lectiu, hi ha una percepció general de manca d'aquests tipus d'espais de participació i trobada per a dones. Un 86,2% de les dones LGTBI+ i les persones no binàries consideren que haurien d'haver-hi més espais de trobada i participació per a dones en el seu municipi, així com, un 52,8% de les dones no LGTBI+.

Si comparem entre municipis, també es pot veure que, generalment, les persones LGTBI+ (en aquest cas, dones i persones no binàries) detecten una necessitat més gran de tenir espais de trobada i participació per a dones, en comparació amb les dones que no formen part del col·lectiu. A més, es constata que, a mesura que augmenta el nombre d'habitants, hi ha una major percepció de necessitat d'aquests espais, especialment en comparació amb els municipis més petits.

Un altre aspecte que ha sorgit durant les entrevistes amb les tècniques d'igualtat municipals i comarcals és el repte que existeix amb el col·lectiu de dones d'origen cultural divers. Han identificat casos on troben dones que no socialitzen fora de casa o no parlen l'idioma, fet que les situa en risc d'exclusió social. Per aquest motiu, alguns ajuntaments estan treballant des d'un enfocament diferent, buscant espais on elles puguin sentir-se més còmodes i segures. Un exemple

destacat és el curs de cuina organitzat a Calaf, on han participat dones de diverses cultures, una experiència que ha resultat ser molt enriquidora i constructiva.

En relació amb el **col·lectiu LGTBI+**, tal i com apunten les tècniques d'igualtat municipals i comarcals, **hi ha una manca d'entitats a la majoria de municipis** i això fa que les persones del col·lectiu se sentin invisibilitzades. Arran aquesta mancança va néixer l'entitat Orgull Anoia, que té, entre els seus objectius, respondre a les necessitats de totes les generacions i, alhora, crear una xarxa entre les persones del col·lectiu de la comarca.

"L'agrupament neix en aquest interès de voler abarcar les necessitats de diferents generacions i, a la mateixa vegada, de tenir una xarxa dins de les persones del col·lectiu de la comarca, perquè, evidentment, que estiguem invisibilitzades no vol dir que no existim." (entrevista a persones de l'entitat Orgull Anoia)

Des de l'entitat Orgull Anoia, es destaca el paper essencial del teixit associatiu a Igualada com a refugi per al col·lectiu i, per altra banda, la manca de suport institucional. Aquestes associacions, com el casal popular d'Igualada, el Foment, o La Coll@nada, proporcionen un espai de suport, una realitat que pot no estar present en altres municipis.

Complementant amb les respostes de l'enquesta, s'observa com el 81,2% col·lectiu creuen que hauria d'haver més espais de trobada i de participació per a persones LGTBI+ en el seu municipi.

Per acabar, es destaca com, dins del col·lectiu LGTBI+, hi ha una invisibilització de la gent gran, la qual genera interrogants sobre si aquestes persones se senten lliures per mostrar la seva identitat i orientació sexual, així com si els espais que habiten són segurs i inclusius per al col·lectiu.

"El tema LGTB i gent gran és el gran dubte. On és la gent gran LGTB? Torna a entrar dins de l'armari? Com són els espais residencials? Són espais LGTB-friendly? La gent és lliure realment de mostrar-se tal com és? I s'identifica? Això és el gran abandonat, potser, el col·lectiu gran LGTB, que està en espais així, residencials. Això és un tema a explorar, on s'hauria de fer més feina..." (entrevista al personal tècnic de la MICOD)

En aquest sentit, el ja esmentat (a l'apartat de Qualitat de Vida) **Pla Comarcal de les Persones Grans de l'Anoia**, detecta una manca de representativitat de la diversitat (gènere, cultura i altres) en els espais de participació de gent gran.

Bloc III. Pla d'acció

Consideracions prèvies

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

Aquest Pla d'Acció s'haurà de desenvolupar seguint les indicacions recollides al Sistema de Seguiment i Avaluació, que es troba al següent apartat del document.

L'estructura del Pla d'Acció consta de 6 eixos estratègics que inclouen, cadascun, un seguit d'objectius específics. Aquests són:

Eix 1. Compromís del Consell Comarcal de l'Anoia amb la igualtat

Objectiu 1.1. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla Comarcal d'Igualtat i per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere a l'Anoia i l'aplicació de la legislació vigent.

Objectiu 1.2. Fomentar el treball en xarxa entre les administracions de la comarca.

Objectiu 1.3. Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees del Consell Comarcal.

Eix 2. Violències masclistes i LGTBIfòbiques

Objectiu 2.1. Prevenir les violències masclistes i lgtbifòbiques i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressen.

Objectiu 2.2. Millorar la protecció dels drets, mitjançant l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències masclistes i lgtbifòbiques.

Eix 3. Qualitat de vida

Objectiu 3.1. Vetllar perquè els serveis de salut que intervenen en el territori coneguin i apliquin la normativa existent, tenint en compte les necessitats de les dones i les persones LGTBI+ en la seva diversitat.

Objectiu 3.2. Promoure la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en les accions comarcals que promoguin la salut, el benestar físic i emocional, la salut mental i la diversitat funcional.

Objectiu 3.3. Garantir que l'accés a la pràctica esportiva i els espais en què en duguin a terme activitats esportives siguin igualitaris, inclusivament i respectuosos.

Eix 4. Treballs i democratització de les cures

Objectiu 4.1. Reduir les desigualtats que afecten les dones i les persones LGBTI+ al mercat laboral sensibilitzant el teixit empresarial al respecte.

Objectiu 4.2. Fomentar la conciliació i contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures.

Objectiu 4.3. Vetllar perquè les empreses i/o entitats contractades pel Consell Comarcal garanteixin el principi de no-discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, -identitat i/o expressió de gènere.

Eix 5. Educació i joventut

Objectiu 5.1. Promoure la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives de la comarca.

Objectiu 5.2. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i lgtbifòbiques a tota la comunitat de l'educació formal.

Objectiu 5.3. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i lgtbifòbiques als espais educatius informals i de lleure.

Eix 6. Espai públic i participació

Objectiu 6.1. Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic i de les activitats que s'hi organitzin en igualtat de condicions, per a totes les persones, tenint en compte les diferents necessitats, capacitats i, percepció de seguretat.

Objectiu 6.2. Acompanyar els espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones i entre persones LGTBI+.

Objectiu 6.3. Donar suport als ens municipals en l'impuls d'una oferta cultural igualitària i inclusiva amb la diversitat, que promogui la visibilització de les dones i les persones LGTBI+ i que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats al sistema sexe-gènere-sexualitat.

Per tal d'assolir els objectius marcats, es recullen un conjunt d'accions¹¹ que hauran de desenvolupar-se durant el període de vigència del Pla d'Igualtat i Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de l'Anoia.

Cadascuna de les actuacions, inclou un conjunt d'ítems que s'han establert a partir de les accions participatives amb el personal tècnic municipal, la ciutadania i les reunions de coordinació amb el Grup Motor:

¹¹ Cadascuna de les accions es codifica segons l'eix i objectiu al que pertany. Per exemple, l'acció 1.2.3 és la tercera acció del segon objectiu específic de l'eix 1.

- **Descripció de l'acció:** aporta informació detallada sobre l'acció.
- **Agents responsables:** són els equips tècnics que han d'entomar el lideratge per a desenvolupar l'acció.
- **Agents implicats:** són els equips tècnics que hauran de donar suport als agents responsables, ja que sense la seva implicació, l'acció no es pot desenvolupar correctament.
- **Temporalització:** estableix el calendari d'implementació de l'acció i estableix dues temporalitats: curt termini -primer i segon anys de vigència del Pla- i mig termini – tercer anys de vigència del pla- i llarg termini -quart i cinquè any de vigència del Pla-.
- **Pressupost adicional:** apunta si l'actuació requereix de pressupost adicional per part de l'agent responsable d'implementar l'actuació.
- **Àmbit d'aplicació:** estableix si l'actuació s'aplica únicament al Consell Comarcal, si aplica únicament als ajuntaments de la comarca, o si aplica a tots els ens mencionats. Alhora, s'explicita de quina forma hi intervé cada administració.
- **Indicadors de seguiment i avaluació:** els indicadors possibiliten fer el seguiment del grau d'implementació de les actuacions i són necessaris per a avaluar-les.

EIX 1. Compromís del Consell Comarcal de l'Anoia amb la igualtat

Objectiu 1.1. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla Comarcal d'Igualtat i per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de l'Anoia i l'aplicació de la legislació vigent.

Aquest primer objectiu té la finalitat d'establir les condicions bàsiques al Consell Comarcal per a facilitar la correcta implementació del Pla i poder donar compliment de la normativa vigent en aquesta matèria.

Acció 1.1.1. Aprovar i donar a conèixer el Pla Comarcal d'Igualtat i per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere a l'Anoia com a instrument marc de les polítiques d'igualtat comarcals			
Descripció de l'acció			
Aprovació del Pla Comarcal d'Igualtat i per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de l'Anoia. Quan el Pla s'hagi aprovat, s'haurà de desenvolupar un pla de comunicació per fer difusió, tant de la seva aprovació, com del seu contingut, a tot l'equip del Consell Comarcal, així com a tots els ajuntaments de la comarca per tal que puguin adherir-s'hi.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ Comunicació	Presidència Gerència	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none">• Consell Comarcal de l'Anoia• Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'aprovar el Pla i de desenvolupar una estratègia comunicativa per tal que tot el Consell Comarcal i els altres ens locals de la comarca coneguin el seu contingut i s'hi puguin adherir.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Estat del desenvolupament del pla comunicatiu per a difondre el Pla d'Igualtat de gènere i diversitat sexual, afectiva i de gènere.			

Acció 1.1.2. Creació d'un òrgan de seguiment del Pla**Descripció de l'acció**

Creació de la Comissió de Seguiment que haurà de vetllar per la correcta implementació i avaluació del Pla. Aquest òrgan s'haurà de reunir periòdicament per executar les seves funcions, tal i com s'indica a l'apartat de Seguiment i Avaluació.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comissió de seguiment	Igualtat i LGTBI+ Gerència	Curt termini	No

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal de l'Anoia**

El Consell Comarcal s'encarregarà d'establir i donar continuïtat a la comissió.

Indicadors de seguiment i avaluació

Estat de constitució de l'òrgan.

Acció 1.1.3. Realitzar l'avaluació del procés d'implementació de les accions del Pla**Descripció de l'acció**

En base al sistema de seguiment i avaluació del Pla, la Comissió de Seguiment haurà de vetllar per la realització d'una avaluació anual del procés d'implementació del Pla i de les accions que contempla.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comissió de seguiment	Gerència	Mig/llarg termini	No

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal de l'Anoia**

El Consell Comarcal s'encarregarà de realitzar periòdicament l'avaluació del procés d'implementació del Pla.

Indicadors de seguiment i avaluació

Estat de la realització anual de l'avaluació.

Acció 1.1.4. Consolidar els recursos necessaris per al desenvolupament del Pla			
Descripció de l'acció			
Per tal de poder desenvolupar el Pla, els recursos existents s'han de mantenir i consolidar (tant pel que fa al personal assignat al desenvolupament del Pla, com als recursos econòmics). Aquesta acció preveu, alhora, el possible increment de recursos (tècnics i econòmics) si la planificació anual de les accions així ho requereix.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Responsables polítics	RRHH, Igualtat i LGTBI+	Curt termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'implementar aquesta actuació internament, sobretot pel que té a veure amb els recursos tècnics i, de fer seguiment dels recursos tècnics i econòmics dels ajuntaments de la comarca, sobretot pel que fa als capítols 1, 2 i 4 de les àrees d'igualtat i LGTBI+ municipals.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Increment del nombre de personal responsable del Pla.			

Objectiu 1.2. Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees del Consell Comarcal.

Aquest segon objectiu té la finalitat de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere i de la diversitat afectiva i sexual de forma transversal al Consell per tal de reforçar la igualtat com un dels valors cabdals de l'administració.

Acció 1.2.1. Realitzar formacions a tot el personal del Consell Comarcal sobre igualtat de gènere i perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i, sobre l'aplicació de la normativa vigent en la matèria			
Descripció de l'acció			
Dur a terme formacions en perspectiva de gènere i de diversitat afectiva i sexual, així com de la normativa vigent en la matèria a tot el personal del Consell Comarcal, incloent totes les àrees, nivells de comandament i càrrecs polítics. Aquesta acció s'haurà de realitzar de forma bianual.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
RRHH Gerència	Igualtat i LGTBI+	Curt termini	Si

Àmbit d'aplicació
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'implementar aquesta actuació de forma interna.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació
Percentatge del personal del CC que ha rebut la formació.

Acció 1.2.2. Inlcoure la utilització de l'eina de transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en el disseny de formularis			
Descripció de l'acció			
Revisar els formularis i documents que s'utilitzen a l'ens per garantir que s'empri un llenguatge inclusiu amb la diversitat de gènere i no sexista.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Transparència i Secretaria	Totes les àrees i departaments	Mig/llarg termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'implementar aquesta actuació de forma interna. A més, promourà l'ús i l'aplicació de l'eina de transversalització a tots els ajuntaments.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge dels formularis revisats.			

Acció 1.2.3. Promoure que totes les comunicacions del Consell incorporin la perspectiva de gènere i de diversitat, afectiva i sexual.			
Descripció de l'acció			
Revisar i adequar les publicacions que es fan des del Consell Comarcal per tal de garantir un tractament adequat de la diversitat.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional

Comunicació Gerència	Totes les àrees i departaments Igualtat i LGTBI+ comarcal	Mig/llarg termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'implementar aquesta actuació de forma interna. A més, promourà aquesta bona pràctica a tots els ajuntaments.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge de comunicacions revisades abans de la seva publicació.			

Acció 1.2.4. Incloure clàusules socials en licitacions o contractacions			
Descripció de l'acció			
Incloure les clàusules socials sobre perspectiva de gènere i LGBTI+ en les licitacions i contractacions a tots els departaments dels ens de la comarca.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Al consell comarcal: <ul style="list-style-type: none"> - Secretaria - Gerència Als municipis de la comarca: <ul style="list-style-type: none"> - Agents que correspongui 	Totes les àrees i departaments del consell comarcal (intern) i dels ajuntaments (cada ajuntament)	Mig/llarg termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'implementar aquesta actuació de forma interna així com, de promoure aquesta actuació a tots els ens locals de la comarca.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge de licitacions o contractacions del CC i municipis que inclouen clàusules socials.			

Acció 1.2.5. Renovació del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de l'Anoia			
Descripció de l'acció			
Renovar el Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal tenint en compte la normativa vigent (Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i d'acords col·lectius de treball i, el Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre homes i dones). Així mateix, incloure-hi la obligatorietat de tenir un pla de diversitat afectiva, sexual i de gènere intern, tal i com recull la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
RRHH i representació de les persones treballadores Gerència	Totes les àrees i departaments	Curt termini	Si
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia El Consell Comarcal s'encarregarà d'implementar aquesta actuació de forma interna.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Data d'aprovació del darrer Pla.			

Acció 1.2.6. Oferir suport en les gestions d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat i per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere als ens locals que depenen del CCA.			
Descripció de l'acció			
Promoure i assessorar als municipis per tal que puguin obtenir suport per poder elaborar els seus Plans Interns d'Igualtat i LGTBI+ per tal que puguin donar compliment a la normativa vigent (Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i d'acords col·lectius de treball, el Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre homes i dones i el Reial Decret 1026/2024, del 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses).			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Unitat d'igualtat i LGTBI+ comarcal RRHH municipal	Departament d'Igualtat i LGTBI+ municipal	Mig/llarg termini	No

Equips de govern municipals	Representació de treballadors/es municipals		
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Consell Comarcal <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'instar als ajuntaments de la comarca per a que tinguin el Pla d'Igualtat Intern en vigor, oferint suport en les gestions de contractació (no en l'elaboració) que se'n derivin, en cas de necessitat.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Percentatge de municipis que han estat assessorats.</p> <p>Percentatge de municipis que han acabat elaborant el pla.</p>			

Acció 1.2.7 Assessorar en el desplegament de les polítiques d'igualtat i LGTBI+ municipals			
Descripció de l'acció			
El Consell Comarcal oferirà assessorament als municipis adherits aquest Pla per ajudar-los a desplegar les polítiques d'igualtat i LGTBI+ municipals.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Referents municipals d'Igualtat i LGTBI+ (personal municipal i regidories)	Mig termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'assessorar als municipis adherits aquest Pla per tal que puguin desplegar, a través de les accions del Pla comarcal, les seves polítiques públiques en matèria d'Igualtat de gènere i per la diversitat afectiva i sexual.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge de municipis petits assessorats.			

Objectiu 1.3. Fomentar el treball en xarxa entre les administracions de la comarca.

Aquest tercer objectiu té la finalitat d'establir mecanismes que permetin millorar el treball coordinat entre les administracions amb competència a la comarca de l'Anoia.

Acció 1.3.1. Creació de la Comissió coordinadora de polítiques LGTBI+			
Descripció de l'acció			
Creació d'una comissió intracomarcal per garantir la transversalitat de les polítiques LGTBI+.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
LGTBI+ comarcal	SAI Anoia SAIs municipals Referents de salut, educació, comunitat, etc. Conselleria comarcal i regidories referents d'Igualtat i LGTBI+ Entitats/associacions LGTBI+ de la comarca ORC (oficina de relacions amb la comunitat) EAP (Equip d'assessorament i Orientació Psicopedagògica)	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Consell Comarcal <p>El Consell Comarcal s'encarregarà de fer la convocatòria, de conduir les sessions, del traspàs d'informació i seguiment.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Creació de la comissió i nombre de reunions anuals.			

Acció 1.3.2. Reunions de coordinació entre administracions

Descripció de l'acció

Establir reunions anuals amb els ajuntaments adherits al Pla amb l'objectiu de fer-ne el seguiment i de traspasar informació rellevant pel que fa a la seva implementació. Així mateix, també es promouran reunions amb els ens que no s'han adherit per acompanyar-los en la realització de polítiques públiques DASIG, si els seus plans locals no les contemplen.

<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Personal municipal i regidories referents d'Igualtat i LGTBI+	Mig/llarg termini	No

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal**

El Consell Comarcal s'encarregarà de fer la convocatòria als ens locals i de conduir les sessions de traspàs d'informació i seguiment.

Indicadors de seguiment i avaluació

Percentatge de municipis adherits i no adherits amb qui s'ha realitzat una reunió anual de coordinació.

Acció 1.3.3. Atenció accessible i amb perspectiva intercultural en els serveis i equipaments públics

Descripció de l'acció

Promoure la creació de serveis d'acompanyament a les dones o les persones LGTBI+ en situació de discriminació o violències que no parlin les llengües oficials de Catalunya a través de:

- Proporcionar formació en igualtat de tracte i no discriminacions als professionals del Consell Comarcal i dels ajuntaments per tal de donar suport a les persones residents a la comarca que parlin d'altres llengües en la realització de tràmits o gestions necessaris per la seva autonomia i benestar.
- Contractar un servei extern per poder disposar d'una borsa d'hores de professionals de la traducció i la mediació intercultural per poder atendre aquells casos de major complexitat (denúncies, treball amb comunitats o famílies en conflicte, etc.).

<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Unitat de Migracions, convivència, acció comunitària	Igualtat i Famílies	Llarg termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments 			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Nombre de professionals formats del Consell i dels ajuntaments.</p> <p>Nombre d'hores de traducció realitzades.</p>			

EIX 2. Violències masclistes i LGTBIfòbiques

Objectiu 2.1. Prevenir les violències masclistes i lgtbifòbiques i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressen.

El primer objectiu té la finalitat de reforçar les accions de sensibilització respecte les violències masclistes i lgtbifòbiques, tenint en compte les discriminacions múltiples que puguin ocórrer al municipi i que impliquin especialment dones o persones LGBTI+.

Acció 2.1.1. Impulsar la visibilització dels serveis que s'ofereixen a les dones i persones LGBTI+			
Descripció de l'acció			
Ampliar la difusió i la informació sobre els serveis existents (SAI i SIAD), tant cap a la ciutadania, com internament al Consell Comarcal, als ens locals i a d'altres equips tècnics, per tal de promoure el coneixement i l'ús d'aquests recursos i fomentar la derivació entre serveis.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Comunicació	Igualtat i LGBTI+ comarcal	Curt Termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal serà l'encarregat de desenvolupar l'estratègia comunicativa adaptada al públic diana, que compartirà amb els ens locals per tal que puguin aplicar-la al municipi a través de les eines comunicatives existents.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre de campanyes de sensibilització.			

Acció 2.1.2. Realitzar formacions específiques sobre violències masclistes i lgtbifòbiques en espais d'oci			
Descripció de l'acció			
Promoure formacions per al personal tècnic dels ens locals, les entitats i les empreses que gestionen activitats en espais d'oci, amb l'objectiu de prevenir i sensibilitzar contra les violències masclistes i la lgtbifòbia. Les sessions es programaran per part del Consell Comarcal i se'n farà difusió entre tots els municipis adherits al protocol.			

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat i LGTBI+ consell comarcal	Igualtat i LGTBI+ (municipal)	Curt termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Tots els Ajuntaments <p>Tot i que el Consell Comarcal sigui l'encarregat de fer el seguiment de la implementació d'aquesta actuació, així com de la resta, és responsabilitat dels referents municipals fer la difusió de les formacions proposades, així com, de que hi participin professionals dels seus equips, les entitats i les empreses amb les que treballen als espais d'oci.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Nombre de formacions realitzades.</p> <p>Quantitat de persones que ha participat en formacions (desagregades per gènere).</p>			

Acció 2.1.3. Desplegament de Punts Liles i/o Irisats i del Servei GPS als espais d'oci

Descripció de l'acció

Vetllar perquè als espais d'oci i als esdeveniments dels municipis de la comarca hi hagi un Punt Lila i/o Irisat i el servei GPS (Grup de Promoció de la Salut). En el desplegament d'aquests serveis es tindrà en compte:

- Formació per conèixer el Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci.
- Possibilitat que els professionals dels diferents serveis puguin moure's pels espais de l'activitat d'oci i voltants (figures itinerants).
- Coordinació entre els serveis per establir protocols i actuacions conjuntes.
- Ampliació de l'horari d'atenció.
- Sensibilització al personal polític.
- Donar a conèixer les subvencions existents als referents municipals, per tal que puguin contractar/sol·licitar aquests dispositius.
- Contemplar finançament en la partida pressupostària corresponent de l'ens local que els programa.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Regidories de Joventut, Cultura, Esports, Festes, Participació Ciutadana, etc. dels ens locals	Igualtat i LGTBI+	Mig termini	Sí

	Departament de Joventut propi dels ens locals o del CCA		
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Tots els ajuntaments <p>Els ajuntaments de la comarca seran els encarregats de desenvolupar l'actuació i comunicar-ho a la Comissió de Seguiment del Pla.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge d'espais d'oci i/o esdeveniments que han comptat amb Punts Liles i/o Irisats i el Servei GPS.			

Acció 2.1.4. Realitzar formacions específiques sobre violències masclistes i lgtbifòbiques en escoles i instituts			
Descripció de l'acció			
<p>Promoure la realització de càpsules formatives en prevenció de violències masclistes i lgtbifòbiques en escoles i instituts. Aquesta acció inclou formació específica al professorat i tallers formatius tant per l'alumnat com per les AFA, adaptant-les segons el nivell formatiu (infantil, primària, secundària i estudis superiors) i segons les necessitats i demandes dels centres educatius.</p> <p>Es requereix de la col·laboració de l'equip tècnic de Joventut, de la direcció del centre, inspecció d'ensenyament i les figures referents de cada centre educatiu per a la coordinació del programa.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ municipal Igualtat i LGTBI+ comarcal	Centres educatius i AFA Joventut	Llarg termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell difondrà o facilitarà propostes formatives als ajuntaments de la comarca per tal que puguin desenvolupar accions formatives amb la comunitat educativa.</p> <p>Els municipis de menys de 3.000 habitants, comptaran amb el suport del Consell Comarcal per desenvolupar l'acció. Tot i així, els referents municipals hauran de gestionar el contacte amb la comunitat educativa i la implementació de l'acció triada.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre d'alumnes, professorat i familiars que han participat en tallers formatius.			

Acció 2.1.5. Dissenyar formacions sobre violències masclistes i lgtbifòbiques per a l'administració pública			
Descripció de l'acció			
<p>Elaborar un recull de formació mínima en violències masclistes i lgtbifòbiques per al personal de l'administració pública. Les formacions seran obligatòries, presencials i orientades a la sensibilització de tot el personal tenint en compte el seu lloc de treball i àmbit professional. formatiu La proposta formativa inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Càpsula formativa sobre perspectiva LGTBI+ i informació sobre el SAI • Càpsula formativa sobre perspectiva de gènere i informació del SIAD i SIE • Càpsula sobre no discriminacions 			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Consell Comarcal: <ul style="list-style-type: none"> - Gerència - RRHH Municipis: <ul style="list-style-type: none"> - Regidoria amb competència en l'àmbit - RRHH 	Igualtat i LGTBI+ comarcal Migracions, convivència i acció comunitària	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>Tot i que el Consell Comarcal serà l'encarregat de d'elaborar el recull i vetllar perquè tot el personal de l'administració pública (intern del Consell Comarcal i local) pugui disposar de la formació que s'estableixi com a bàsica i fonamental, seran els ajuntaments de la comarca els que hauran de gestionar la participació del seu personal.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Estat d'elaboració de la proposta formativa.			

Acció 2.1.6. Elaborar un recull de formació mínima sobre violències masclistes i lgtbifòbiques per a recursos públics residencials i espais de persones grans	
Descripció de l'acció	

<p>Elaborar un recull de formació mínima sobre violències masclistes i lgtbifòbiques per a residències i espais de persones grans (com centres de dia, casals, espais...) i el Servei d'Atenció Domiciliària (SAD) i promoure que es duguin a terme en aquests espais. Aquest pla formatiu anirà dirigit tant al personal, com als usuaris i usuàries d'aquests serveis d'àmbit públic.</p> <p>Les formacions facilitaran informació sobre els Protocols existents i la seva aplicabilitat.</p>			
<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
<p>Consell Comarcal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serveis Socials Bàsics - Unitat de Vellesa, Discapacitat i Salut Mental <p>Prestadors del servei contractats pel CCA</p>	<p>Igualtat i LGTBI+ comarcal</p> <p>Gent Gran, Serveis Socials</p>	<p>Llarg termini</p>	<p>Sí</p>
<i>Àmbit d'aplicació</i>			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal serà l'encarregat de desenvolupar el recull de formació mínima i fer-lo arribar a tots els municipis, que s'hauran de comprometre a aplicar-lo als espais mencionats.</p> <p>Els municipis comptaran amb el suport del Consell en la seva aplicació, però seran els ajuntaments de cada municipi els encarregats de fer la convocatòria.</p>			
<i>Indicadors de seguiment i avaluació</i>			
<p>Estat de l'elaboració del recull.</p>			

Objectiu 2.2. Millorar la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i/o violències masclistes i lgtbifòbiques.

Aquest segon objectiu té la finalitat de donar a conèixer els diversos recursos i actuacions en matèria d'atenció a les violències, posant l'accent en donar a conèixer el Servei d'Atenció Integral (SAI) disponible per a persones LGBTI+.

Acció 2.2.1. Incloure criteris de gènere i LGTBI+ en les clàusules d'assignació d'habitatges
<i>Descripció de l'acció</i>
<p>La borsa d'habitatge és una iniciativa de la Generalitat de Catalunya, per la qual cosa serà necessari traslladar la següent proposta a la persona referent responsable de les borses d'habitatge de la Generalitat de Catalunya:</p>

La incorporació de criteris de gènere i inclusió LGTBI+ en les clàusules de lloguer de pisos per a donar prioritat a dones en situació de violència masclista i a persones LGTBI+ que hagin patit lgtbifòbia o que es trobin en situació d'exclusió i vulnerabilitat. Cal garantir que els col·lectius esmentats tinguin preferència en l'assignació d'habitatges, d'acord amb els informes i derivacions dels serveis d'atenció que treballen amb persones en situació de vulnerabilitat (SAI, SIAD, SIE i Serveis Socials).

Per formalitzar aquesta petició, s'emetrà un informe adreçat a l'Agència de l'habitatge de Catalunya.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Generalitat de Catalunya Departament de Serveis Territorials i Habitatge	Igualtat i LGTBI+ comarcal Serveis Socials comarcal Serveis tècnics i habitatge comarcal	Llarg termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Consell Comarcal de l'Anoia <p>Seràn els serveis tècnics i d'habitatge del Consell Comarcal els responsables de comunicar la proposta a la Generalitat de Catalunya.</p> <p>En cas que la Generalitat de Catalunya doni el vistiplau, el Consell Comarcal serà l'encarregat de traslladar-ho als ajuntaments de la comarca i de resoldre possibles dubtes dels consistoris en la implementació.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Estat de la inclusió dels criteris per part de la Generalitat.			

Acció 2.2.2. Millorar l'accés a l'habitatge promovent el lloguer social

Descripció de l'acció

Promoure l'ampliació de la borsa d'habitatges destinats al lloguer social mitjançant la participació de petits propietaris. L'acció es focalitza en augmentar la disponibilitat d'habitatges socials a través d'incentius i ajudes per part dels ajuntaments, així com de les que atorga la Generalitat de Catalunya.

Així mateix, s'elaboraran campanyes de sensibilització dirigides als propietaris/es sobre tots aquests beneficis i els procediments d'adhesió.

L'acció s'iniciarà a nivell local, repercutint en què la borsa que es gestiona en l'àmbit comarcal pugui tenir una oferta més àmplia.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional

Departament de Serveis Territorials i Habitatge	Comunicació Consell Comarcal	Mig termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Tots els ajuntaments <p>Aquesta actuació serà implementada per part dels ajuntaments de la comarca.</p> <p>Les campanyes s'elaboraran per part del Consell Comarcal.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre de campanyes de sensibilització dirigides a propietaris/es.			

Acció 2.2.3. Dissenyar i desplegar un programa de convivència intergeneracional entre dones en situació de violència masclista i dones grans			
Descripció de l'acció			
<p>Dissenyar i desplegar un programa de convivència intergeneracional adreçat a dones en situació de vulnerabilitat, incloent-hi dones que han patit violència masclista i dones grans que es troben en situació de soledat no volguda i vulnerabilitat.</p> <p>El programa comptarà amb criteris específics de com es durà a terme l'assignació, com es regularà i la seva temporalitat.</p> <p>Les condicions per compartir l'habitatge es formalitzaran mitjançant un contracte de convivència signat per ambdues parts.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat i LGTBI+ Unitat de Gent Gran		Llarg termini	Si
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal serà l'encarregat de liderar aquesta actuació i de gestionar el programa en aquells municipis que no disposin de SIAD propi.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Estat del disseny del programa.</p> <p>Estat del desplegament del programa</p>			

EIX 3. Qualitat de vida

Objectiu 3.1. Vetllar perquè els serveis de salut que intervenen en el territori coneguin i apliquin la normativa existent tenint en compte les necessitats de les dones i les persones LGTBI+ en la seva diversitat.

Aquest objectiu té la finalitat de promoure una correcta aplicació de la normativa vigent als serveis de salut de la comarca, per tal de poder oferir una atenció respectuosa amb la diversitat i de qualitat.

Acció 3.1.1. Elaborar i impartir càpsules o accions formatives sobre violències masclistes i lgtbifòbiques per al personal de l'àmbit sanitari			
Descripció de l'acció			
<p>Elaborar i impartir càpsules formatives o accions formatives de sensibilització i sobre prevenció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques adreçades a tot el personal dels serveis i equipaments sanitaris de la comarca. Aquesta acció pretén donar a conèixer la legislació i normativa existent en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI, així com els serveis i recursos disponibles.</p> <p>Paral·lelament, es vetllarà per millorar la coordinació entre professionals sanitaris i agents del territori especialitzats en violències masclistes i lgtbifòbiques.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal Salut	SAI Anoia SAI Igualada Igualtat MICOD Àrees d'Igualtat municipis	Mig termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Consell Comarcal de l'Anoia <p>La difusió i l'organització de les formacions es farà a través dels serveis de Salut i s'adreçarà a tot el personal dels centres públics prestadors de serveis de salut.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Quines capsules formatives s'han impartit</p> <p>Nombre de persones i tasca que desenvolupen les persones que han participat a la formació de cada càpsula (del total del personal per àmbit).</p>			

Acció 3.1.2. Millorar el protocol d'acollida del nou personal i professionals residents dels centres sanitaris			
Descripció de l'acció			
<p>Els centres públics de salut hauran de revisar el document d'acollida que s'entrega al nou personal i als professionals residents. Caldrà revisar si en aquest document s'inclouen els procediments i protocols existents per l'atenció a les dones i persones LGTBI+ i, en cas de no ser així, indicar on es poden trobar aquests documents.</p> <p>Facilitar formació sobre gènere i sobre violències masclistes i lgtbifòbiques al personal de nova incorporació.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Salut	Igualtat i LGTBI+	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia <p>El Consell Comarcal s'encarregarà d'informar als centres públics de salut i d'assessorar-los per a la revisió, i si s'escau, proposar la seva ampliació.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre de centres que han revisat el document d'acollida.			

Objectiu 3.2 Promoure la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en les accions comarcals que promoguin la salut, el benestar físic i emocional, la salut mental i la diversitat funcional.

El segon objectiu té la finalitat d'incorporar la perspectiva de gènere i de la diversitat afectiva-sexual i de gènere a les polítiques i accions de l'àmbit de la salut, ja sigui física, emocional, mental, etc.

Acció 3.2.1. Donar continuïtat a la difusió dels recursos d'atenció a les violències masclistes i LGTBIfòbiques des dels serveis de salut			
Descripció de l'acció			
<p>Donar continuïtat a la difusió dels recursos disponibles i l'explicació dels mateixos per a la promoció de la igualtat i la prevenció, detecció i atenció de les violències masclistes i lgtbifòbiques en els centres i programes de salut del territori, donat que són espais generalistes i de fàcil accés per part de la ciutadania.</p>			

Facilitar materials que afavoreixin la divulgació dels serveis a través de xarxes socials, WhatsApp i altres canals, per assegurar que la població estigui informada i tingui accés a aquests recursos.			
<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Salut	Igualtat i LGTBI+	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Consell Comarcal de l'Anoia <p>El Consell Comarcal serà l'ens encarregat de distribuir els materials i presentar-los als centres de salut.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Estat de l'elaboració dels materials de difusió.			

Acció 3.2.2. Adaptar les eines de criteris inclusius i de transversalització de la perspectiva de gènere per a les accions relacionades amb la salut, la salut mental i la diversitat funcional			
Descripció de l'acció			
<p>Fer difusió, adaptar, acompanyar i assessorar en la implementació de l'eina de criteris inclusius i la de transversalització de la perspectiva de gènere dissenyades pel Consell Comarcal al personal sanitari perquè s'apliqui la perspectiva de gènere i LGTBI+ a les seves accions diàries.</p> <p>El Consell Comarcal compartirà les eines internes i farà una píndola sobre el seu ús al personal dels serveis sanitaris.</p>			
<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Igualtat i LGTBI+ Migracions, convivència i acció comunitària	Salut	Mig termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Consell Comarcal de l'Anoia <p>El Consell Comarcal farà arribar l'eina i l'explicarà al personal dels serveis sanitaris.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre d'assessoraments realitzats.			

Objectiu 3.3. Garantir que els espais i activitats esportives siguin igualitaris, inclusivament i respectuosos.

Finalment, aquest tercer objectiu cerca fomentar la pràctica esportiva i els hàbits saludables, garantint espais segurs i igualitaris on realitzar activitat física.

Acció 3.3.1. Incloure criteris d'equitat de gènere i LGTBI+ en les subvencions municipals a clubs i entitats esportives			
Descripció de l'acció			
Establir criteris de gènere i inclusió LGTBI+ en les clàusules per obtenir subvencions dels ajuntaments. Aquesta acció ha de tenir en compte si l'entitat està subjecta per normativa a comptar amb plans d'igualtat i/o protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Esports, òrgans de contractació municipals	Igualtat i LGTBI+ Consell esportiu de l'Anoia	Mig termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal serà l'encarregat de generar els criteris i compartir-ho a cada ens local.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre d'ajuntaments que han incorporat clàusules d'equitat i gènere en les subvencions que atorguen a clubs i entitats esportives.			

Acció 3.3.2. Formacions de sensibilització en l'àmbit esportiu			
Descripció de l'acció			
S'oferiran càpsules formatives de sensibilització i prevenció de les violències masclistes i lgtbifòbiques en l'esport a les entitats esportives que reben subvencions municipals. La formació serà extensiva al cos tècnic de les entitats, a l'equip de monitoratge, àrbitres, persones usuàries i famílies, permetent que totes les parts coneguin la normativa i reglaments, i puguin incloure una mirada LGTBI+ i amb perspectiva de gènere en la pràctica esportiva.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional

Àrea corresponent de l'ajuntament (esports, cultura, etc.)	Igualtat i LGTBI+ comarcal	Mig termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>Les formacions seran a càrrec del Consell Comarcal amb la col·laboració de cada ens local.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Nombre de càpsules ofertes</p> <p>Nombre de de persones que han rebut les formacions de cada càpsula i la tasca que desenvolupen</p>			

Acció 3.3.3. Campanya de sensibilització per uns espais esportius segurs i igualitaris			
Descripció de l'acció			
<p>Implementar campanyes de sensibilització, a través d'elements visuals (com ara cartells, vídeos, etc.) en els espais esportius per garantir que aquests siguin respectuosos, igualitaris i segurs per a totes les persones en la seva diversitat. Aquesta campanya s'adreçarà als equips esportius, entrenadors i entrenadores, equip de monitoratge, famílies i altres persones que assisteixen com a públic als esdeveniments esportius.</p> <p>La campanya haurà de ser aplicable a tots els espais esportius, ja siguin grans pistes a l'aire lliure o cobertes, esports escolars, piscines, sales de dansa, arts marcial, etc.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Esports comarcal i municipal i Comunicació municipal	Igualtat i LGTBI+ municipal Igualtat i LGTBI+ comarcal	mig termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>Tot i que les campanyes es comparteixin des del Consell Comarcal, els ens locals hauran de vetllar per la seva correcta implementació al territori.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Nombre d'espais en què la campanya és present.</p>			

Acció 3.3.4. Assessorament per al disseny d'espais esportius segurs i igualitaris

Descripció de l'acció

Assessorar i acompanyar als municipis en el disseny o redisseny dels espais esportius per garantir que aquests siguin respectuosos, igualitaris i segurs per a totes les persones en la seva diversitat (lavabos i vestidors no binaris i accessibles, simbologia inclusiva, etc.).

<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Esports comarcal i municipal i Comunicació municipal	Igualtat i LGTBI+ municipal Igualtat i LGTBI+ comarcal	llarg termini	Sí

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal de l'Anoia**
- **Tots els ajuntaments**

El consell comarcal elaborarà una petita guia pràctica de re-disseny d'espais i assessorarà en aquesta matèria vetllant perquè siguin igualitaris i inclusius per a totes les persones i a les seves diversitats.

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre de municipis que han rebut assessorament.

Estat de l'elaboració de la guia pràctica.

EIX 4. Treballs i democratització de les cures

Objectiu 4.1. Reduir les desigualtats que afecten les dones i les persones LGBTI+ al mercat laboral sensibilitzant el teixit empresarial al respecte.

Aquest objectiu té la finalitat de visibilitzar i reduir les desigualtats existents en el mercat laboral entre homes i dones i les discriminacions vers les persones LGTBI+ evidenciant, alhora, la precarització dels treballs de cures professionals i la situació de vulnerabilitat en la qual es troben moltes de les dones en aquest sector.

Acció 4.1.1. Coordinació amb el SOC per oferir càpsules formatives de gènere i LGBTI+			
Descripció de l'acció			
Establir una coordinació directa amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) per oferir càpsules formatives sobre perspectiva de gènere i LGTBI+. Aquesta formació s'adreçarà a les empreses i, a entitats amb capacitat de contractació.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Ocupació	Igualtat i LGTBI+ comarcal	Mig termini	No (si ho fem nosaltres) si ho fa alguna entitat seria que SI
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none">• Consell Comarcal de l'Anoia Des de la unitat d'Igualtat i LGTBI+ del Consell Comarcal establirà aquesta coordinació amb el SOC.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre d'empreses i entitats que han rebut alguna d'aquestes càpsules.			

Acció 4.1.2. Sessions informatives per a la millora de les condicions laborals i/o socials de les persones cuidadores no familiars

Descripció de l'acció

Realització de sessions informatives sobre drets laborals adreçades a les persones que estan al sector de les cures professionals, per tal d'ajudar-les a que puguin millorar les seves condicions laborals.

Coordinació amb entitats que actuïn com a intermediàries en la contractació de personal per servei domèstic, per ex. Càritas.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Ocupació local i comarcal	Igualtat i LGTBI+	Mig termini	Sí

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal de l'Anoia**
- **Tots els ajuntament**

El Consell Comarcal impulsarà aquesta acció, podent delegar la seva gestió en el cas de municipis més grans o amb més recursos.

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre de sessions informatives realitzades.

Nombre de persones participants.

Acció 4.1.3. Guia de contractació per a treballs de cura

Descripció de l'acció

Construir i difondre una guia de com contractar treballs de cura a títol particular i oferir assessorament per a la seva correcta aplicació.

Aquesta difusió es complementarà amb sessions informatives per a la correcta contractació de treballs de cura.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat i LGTBI+	Sindicats Tresoreria General de la Seguretat Social	Mig termini	Sí

Àmbit d'aplicació
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntament <p>El Consell Comarcal impulsarà aquesta acció, podent delegar la seva gestió en el cas de municipis més grans i amb més recursos.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació
<p>Estat de la creació de la guia.</p> <p>Nombre de sessions informatives realitzades.</p> <p>Nombre de persones assistents (segregades per gènere) a cada sessió informativa.</p>

Acció 4.1.4. Borsa de persones cuidadores			
Descripció de l'acció			
<p>Promoure la creació d'una borsa de persones cuidadores per atendre les necessitats de les persones grans en situació d'aïllament, especialment en territoris rurals on l'accés als serveis és limitat a partir de les formacions que es fan a territori com les dels instituts de Piera i Igualada.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Ocupació	Igualtat i LGTBI+	Mig termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntament <p>El Consell Comarcal impulsarà aquesta acció, podent delegar la seva gestió en el cas de municipis més grans i amb més recursos.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Nombre de persones en la borsa de persones cuidadores.</p> <p>Nombre de persones que han rebut ofertes laborals arran la seva inclusió a la borsa.</p>			

Objectiu 4.2. Fomentar la conciliació i contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures.

Aquest objectiu té la finalitat de posar de manifest la urgència de la redistribució de les tasques reproductives, amb especial èmfasi en la corresponsabilitat i la necessitat d'una conciliació real entre la vida laboral, el treball de cures i la vida personal i el temps lliure.

Acció 4.2.1. Programes específics per a la promoció de la criança compartida en el moment perinatal			
Descripció de l'acció			
Impulsar les accions de sensibilització durant tot el procés perinatal per fomentar la repartició equitativa dels treballs de cures a infants i nadons. Aquesta acció es realitzarà en col·laboració a l'ASSIR i pediatria i, haurà d'incloure una mirada interseccional, incloent la diversitat en la seva aplicació (famílies monomarentals, parelles homosexuals, persones no binàries, famílies d'origen divers, etc.).			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Salut (ICS i CSA) o d'altres proveïdors de salut públics	Igualtat i LGTBI+ comarcal i local	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia <p>El Consell Comarcal es coordinarà amb el Servei ASSIR i pediatria, que seran els encarregats d'aplicar-ho al territori.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre d'accions de sensibilització realitzades.			

Acció 4.2.2. Suport i acompanyament a la implementació del programa Temps x Cures als municipis			
Descripció de l'acció			
Oferir acompanyament per a una correcta implementació del programa Temps x Cures al món local. El Consell Comarcal podrà elaborar un llistat de recomanacions per a facilitar l'aplicació del programa per part dels ajuntaments de la comarca.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Migracions, convivència i acció comunitària	Referents de TxC municipals	Curt termini	No

Àmbit d'aplicació
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal estarà a disposició dels ens locals per assessorar sobre l'aplicació del programa així com farà arribar el llistat de recomanacions que els ajuntaments hauran d'aplicar en la mesura del possible tenint presents els recursos disponibles i les necessitats del territori.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació
Nombre d'ajuntaments als quals s'ha fet assessorament.

Objectiu 4.3. Vetllar perquè les empreses i/o entitats contractades pel Consell Comarcal garanteixin el principi de no-discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i/o identitat i expressió de gènere.

Finalment, el tercer objectiu té la finalitat de treballar conjuntament amb el teixit empresarial i les entitats de la comarca per tal de garantir l'aplicació de la normativa vigent en matèria d'igualtat i LGTBI+.

Acció 4.3.1. Diagnosi del teixit empresarial del territori i de les administracions públiques			
Descripció de l'acció			
<p>Dur a terme una diagnosi per identificar el número d'empreses i administracions públiques que tenen pla d'igualtat i pla LGTBI+, així com, protocols d'abordatge a l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'identitat de gènere, d'expressió de gènere i d'orientació sexual i, quantes l'haurien de tenir per normativa i no el tenen. Aquesta diagnosi haurà d'incloure, a més de la perspectiva de gènere, la perspectiva LGTBI+.</p> <p>En el cas de les empreses i administracions que tenen l'obligació legal de disposar de plans d'igualtat i LGTBI+, i de protocols i no en tenen, caldrà fer accions de sensibilització i d'assessorament per a l'aplicació de la normativa vigent.</p> <p>El contacte i coordinació amb el teixit empresarial serà a càrrec de la figura de prospecció d'empreses del Departament de Promoció Econòmica.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Promoció Econòmica, Àmbit d'Estratègies per l'Ocupació	Igualtat i LGTBI+ comarcal	Curt termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia 			

Serà des del Consell Comarcal que s'implementarà aquesta actuació.

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre d'empreses i administracions que tenen pla d'igualtat, pla LGTBI+ i protocol contra l'assetjament.

Acció 4.3.2. Xarxa d'empreses per la igualtat

Descripció de l'acció

Establir espais de coordinació on hi participi el teixit empresarial de la comarca (a través de la Xarxa d'empresaris de l'Anoia, la Xarxa de Dones Empresàries, o altres), així com la figura de prospecció d'empreses, promoció comarcal i, l'equip d'igualtat i polítiques LGTBI+ del Consell Comarcal amb l'objectiu de crear una Xarxa d'empreses per a la igualtat de l'Anoia, on fomentar la inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI+ a través de compartir experiències i bones pràctiques entre empreses, així com oferir assessorament per a l'aplicació de la normativa vigent en la matèria.

Per part del teixit empresarial, es demanarà a cada empresa que hi participi que designi una persona referent en igualtat a l'empresa per tal que pugui participar a la Xarxa d'empreses per la igualtat.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Promoció Econòmica, Àmbit d'Estratègies per l'Ocupació Promoció Comarcal Unions empresarials Cambres de comerç	Igualtat i LGTBI+ comarcal	Llarg termini	No

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal de l'Anoia**

El Consell Comarcal liderarà aquesta actuació.

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre d'empreses que formen part de la xarxa.

Acció 4.3.3. Promoció de la formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+ a les empreses contractades pel CCA

Descripció de l'acció

Garantir a través dels plecs de contractació que, en el màxim de 2 anys els equips de RRHH de les empreses que contracti el CCA hagin rebut formació en perspectiva de gènere i LGTBI+.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Contractació pública	Ocupació Igualtat i LGTBI+	Llarg termini	No

Àmbit d'aplicació

- **Consell Comarcal de l'Anoia**

El Consell Comarcal vetllarà que les empreses contractades ofereixin la formació al seu equip.

Indicadors de seguiment i avaluació

Percentatge d'empreses contractades amb un equip de RRHH format en perspectiva de gènere i LGTBI+.

EIX 5. Educació i joventut

Objectiu 5.1. Promoure la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives de la comarca.

El primer objectiu té la finalitat de fomentar la coeducació en totes les polítiques educatives que es desenvolupin a la comarca, per tal de promoure una educació basada en el principi d'igualtat efectiva de les persones en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, LGTBIfòbics o androcèntrics, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere.

Acció 5.1.1. Crear l'eina d'autodiagnosi per la coeducació			
Descripció de l'acció			
Adaptar l'eina de transversalització de la perspectiva de gènere i l'eina de criteris inclusius del Consell Comarcal a l'àmbit educatiu formal, no formal i de lleure per tal que els centres educatius, espais d'educació no formal i entitats de lleure puguin avaluar el grau de transversalitat de la perspectiva de gènere i LGTBI+, així com el grau d'inclusivitat en la seva pràctica diària. Una vegada adaptada i distribuïda l'eina, els espais educatius podran comptar amb l'assessorament del Consell Comarcal per a resoldre dubtes.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ Unitat de Migracions, Convivència i Acció Comunitària	Educació Joventut	Mig termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none">• Consell Comarcal de l'Anoia El Consell Comarcal realitzarà l'adaptació de l'eina i la farà arribar a cada ajuntament perquè aquest el pugui distribuir als espais educatius del municipi.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre d'espais educatius formals i no formals que han sol·licitat assessorament.			

Objectiu 5.2. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i lgtbifòbiques a tota la comunitat de l'educació formal.

Aquest objectiu té la finalitat de seguir treballant per la coeducació als centres educatius amb tota la comunitat educativa.

Acció 5.2.1. Assessorament i suport als centres educatius treballant amb les figures referents en Coeducació, Convivència i Benestar Emocional			
Descripció de l'acció			
Assessorar i donar suport a les figures referents en Coeducació, Convivència i Benestar Emocional			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Referent tècnic d'Educació local Inspecció d'ensenyament EAP (Equip d'Assessorament Psicopedagògic) CRP (Centre de Recursos Pedagògics de l'Anoia)	Mig termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>Des del Consell Comarcal se sol·licitarà a tots els centres a l'inici de cada curs que enviïn el nom i el contacte de qui és la figura COCOBE del centre per poder impulsar xarxes de suport.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge de COCOBEs que participen a la xarxa de suport.			

Acció 5.2.2. Desplegar el programa “Agents d'Igualtat” als instituts

Descripció de l'acció

Promoure que els centres educatius de la comarca participin al programa XAJI (Xarxa Activa de Joventut per la Igualtat) d'agents d'igualtat als centres educatius. Es tracta d'implicar i apoderar el jovent, creant una comissió voluntària on s'imparteixi formació específica sobre diferents temàtiques segons l'edat (per exemple, masculinitat, pornografia, diversitat sexual, entre d'altres). L'entitat que desplega el programa proporcionarà sessions mensuals de formació, on es treballaran les propostes de millora i les necessitats detectades per la comissió.

<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Ajuntaments i centres educatius locals Joventut local i comarcal	Llarg termini	Sí

Àmbit d'aplicació

- **Tots els ajuntaments**

El Consell Comarcal oferirà informació sobre el funcionament del programa a tots els centres que ho sol·licitin, per tal de facilitar-ne la participació.

Cada centre i municipi, serà responsable de fer-ne el seguiment i les activitats que se'n derivin, així com del cost de realitzar-les

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre de centres informats.

Nombre de centres que sol·liciten informació específica.

Percentatge de centres que participen al programa XAJI.

Objectiu 5.3. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i lgtbifòbiques als espais educatius informals i de lleure.

Finalment, el tercer objectiu té la finalitat de seguir promovent la coeducació als espais d'educació no formal i de lleure (esplais, biblioteques, espais joves, centres cívics, etc.) de la comarca.

Acció 5.3.1. Generar espais col·lectius per a homes			
Descripció de l'acció			
Promoure la creació d'espais col·lectius per a homes aprofitant els espais informals i de lleure existents (com ara clubs esportius) amb l'objectiu d'oferir espais segurs per a treballar qüestions com la cura de persones, estereotips, masculinitats, etc.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Migracions, convivència i acció comunitària	Igualtat i LGTBI+ comarcal	Mig termini	Si
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> Tots els ajuntaments <p>Els ajuntaments de la comarca seran els encarregats de desenvolupar aquesta actuació, comptant amb l'assessorament del Consell Comarcal.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Percentatge de municipis que compten amb un espai.</p> <p>Nombre de persones que hi participen.</p>			

Acció 5.3.2. Difusió de recursos en l'àmbit de lleure			
Descripció de l'acció			
El Consell Comarcal posarà a disposició i farà difusió de recursos en prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques i altres recursos d'interès en l'àmbit de lleure (inclòs el lleure esportiu), per tal de que arribin a les entitats, clubs, associacions esportives, patronats, Consell Esportiu de l'Anoia, etc.			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Igualtat i LGTBI+ local	Mig termini	No

	Esports local Consell Esportiu Anoia Patronat municipal d'esports Cultura Festes local		
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Tots els ajuntaments <p>Els ajuntaments de la comarca seran els encarregats de desenvolupar aquesta actuació, comptant amb l'assessorament del Consell Comarcal.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre de recursos difosos.			

EIX 6. Espai públic i participació

Objectiu 6.1. Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic i de les activitats que s'hi organitzin en igualtat de condicions, per a totes les persones, tenint en compte les diferents necessitats, capacitats i, percepció de seguretat.

Aquest objectiu té la finalitat de promoure que l'espai públic sigui accessible per a tota la ciutadania atenent a la diversitat existent així com incrementant la sensació de seguretat als espais públics de la comarca.

Acció 6.1.1. Campanya de promoció d'espais segurs i amables			
Descripció de l'acció			
<p>Disseny d'una campanya per visibilitzar espais oberts al públic amables amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere als municipis de la comarca a través d'un distintiu a dissenyar per part del Consell Comarcal.</p> <p>Per tal de poder obtenir el distintiu caldrà rebre una formació d'un mínim de 4 hores sobre perspectiva LGTBI+ i sobre els recursos d'atenció disponibles al territori.</p> <p>La campanya s'adreça tant a serveis de l'administració pública oberts a la ciutadania com a comerços i serveis.</p>			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Gerència Promoció Comarcal Cambra de comerç Associacions de comerciants locals o comarcals	Llarg termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>Els ajuntaments de la comarca seran els que faran arribar als comerços o espais comercials la informació relativa a la campanya desenvolupada des del Consell Comarcal.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Nombre de comerços i serveis que reben el distintiu.			

Acció 6.1.2. Transport públic per a tothom

Descripció de l'acció

Establir espais de coordinació d'àmbit comarcal on hi participin perfils polítics i tècnics relacionats amb perfils vulnerables, territoris amb desigualtats pel que fa al transport i la mobilitat per tal de cercar formes de millorar la xarxa de transport públic a la comarca i apropar la ciutadania als serveis existents com el SAI, SIAD, SIE, SOC, etc.

El Consell Comarcal elaborarà un recull dels recursos de mobilitat per la ciutadania i municipis i, s'escau podrà proporcionar assessorament

Algunes de les propostes que poden servir de guia per a aquests espais són:

- Adaptació d'aplicacions com bla-bla car o Clic-cat
- Targetes de transport gratuïtes entre municipis veïns

<i>Agents responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Mobilitat municipal	Promoció econòmica Benestar Social i Atenció a la Ciutadania	Llarg termini	si

Àmbit d'aplicació

- Consell Comarcal de l'Anoia
- Tots els ajuntaments

La convocatòria dels espais de coordinació serà a càrrec del Consell Comarcal, així com la dinamització dels mateixos.

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre d'espais de coordinació.

Objectiu 6.2. Acompanyar els espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones i entre persones LGTBI+.

Aquest objectiu té la finalitat de promoure l'enfortiment de la comunitat i la creació de xarxa social per facilitar l'increment de la presència i la visibilitat de les dones i les persones LGTBI+.

Acció 6.2.1. Suport a la difusió de les activitats organitzades per les associacions, entitats i grups			
Descripció de l'acció			
Suport en la difusió de les activitats organitzades per part de les entitats de dones i persones LGTBI+ de la comarca, tant d'aquelles que estiguin constituïdes formalment com a associació com les que tinguin una organització de caràcter informal. La difusió es realitzarà a través dels canals i vies de difusió ja existents del Consell Comarcal i dels ajuntaments de cada municipi (web, fulletons, etc.).			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació	Igualtat i LGTBI+	Curt termini	Sí
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>Els ajuntaments de la comarca seran els encarregats de fer difusió de les accions de cada entitat local, mentre que el Consell Comarcal farà la difusió de les activitats de totes les entitats de la comarca que facin arribar les seves activitats.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge d'accions difoses pels canals del CC i dels municipis.			

Objectiu 6.3. Donar suport als ens municipals en l'impuls d'una oferta cultural igualitària i inclusiva amb la diversitat, que promogui la visibilització de les dones i les persones LGTBI+ i que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats al sistema sexe-gènere-sexualitat.

Finalment, aquest objectiu té la finalitat de promoure una programació cultural que interpel·li a les dones i persones LGTBI+ en la seva diversitat que, a la vegada, que permeti obrir espais que ajudin a qüestionar els estereotips de gènere i diversitat sexoafectiva des d'una perspectiva interseccional.

Acció 6.3.1. Visibilitzar la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les programacions culturals			
Descripció de l'acció			
<p>Promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere als espais d'oci i a la programació cultural municipal a través d'accions com:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contractació de persones LGTBI+ per a accions i activitats d'oci i culturals (dj's, obres de teatre, etc.) més enllà de diades específiques LGTBI+. - Inclusió de producció artística programada feta per persones LGTBI+ en tots els camps, utilitzant l'art com instrument per a recuperar la memòria històrica de les persones LGTBI+. - Exclusió de grups musicals i culturals que denotin actituds sexistes, lgtbifòbiques, racistes, capacitistes, etc. 			
Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Cultura i Participació municipal Festes municipal	Curt termini	No
Àmbit d'aplicació			
<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal de l'Anoia • Tots els ajuntaments <p>El Consell Comarcal s'encarregarà de recollir propostes d'artistes LGTBI+, propostes lúdiques, etc. que s'actualitzarà periòdicament i es farà arribar als ajuntaments de la comarca.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Percentatge d'activitats culturals i d'oci amb representació de la diversitat.			

Acció 6.3.2. Contribuir a l'elaboració de maletes pedagògiques

Descripció de l'acció

Coordinar els agents implicats per elaborar maletes pedagògiques pels centres educatius. Aquestes maletes es faran per temàtiques, tenint en compte les edats, etc. A les maletes hi haurà: material i lectures d'igualtat, de LGTBI+, la bossa vermella, etc.

Agents responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat i LGTBI+ comarcal	Igualtat i LGTBI+ local Centre de recursos pedagògics Biblioteques Centres educatius locals	Mig termini	Sí

Àmbit d'aplicació

Tots els centres educatius de la comarca que els vulguin, les hauran de sol·licitar al CRP (Centre de Recursos Pedagògics de l'Anoia) i aquest les gestionarà amb el suport dels agents implicats.

Indicadors de seguiment i avaluació

Nombre de maletes per temàtica i cicle educatiu.

Seguiment i avaluació del Pla

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura s'ha aconseguit modificar la situació inicial a través de la intervenció realitzada, i entendre així perquè, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que anava dirigida, si ha provocat efectes inesperats i imprevists, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris o si ha comptat amb els equips professionals adequats. Així, amb tota aquesta informació, es pot decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall vers la realitat sobre la que s'està intervenint.

El seguiment i l'avaluació Pla Comarcal d'Igualtat i per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere a l'Anoia persegueix els següents objectius:

- Impulsar i garantir el desenvolupament del Pla i donar solució als possibles problemes que puguin sorgir durant el procés d'implementació.
- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg de l'any o curs en matèria de polítiques locals de gènere i de diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Identificar les contribucions dels serveis municipals en el desenvolupament de les polítiques locals de gènere i diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Valorar la implementació i els resultats del conjunt d'accions realitzades en el Pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

L'òrgan encarregat de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla serà la **Comissió de seguiment i avaluació**. Aquesta comissió està formada per les persones designades dels següents ens, àrees, serveis i departaments, podent realitzar els canvis que es considerin oportuns:

- Carme Vilarmau, coordinadora de la Unitat d'Igualtat i Famílies
- Montse Tarrida, agent d'igualtat del Consell Comarcal i referent del SAI Anoia
- Aida Garcia, referent de violències masclistes del Consell Comarcal

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla es reunirà, com a mínim, dues vegades l'any, la primera al febrer i la segona al novembre, on es treballaran les següents qüestions:

1. **Reunió de planificació** (febrer): La primera reunió anual serà l'espai on s'establiran les accions a desenvolupar aquell any, així com s'acordaran les fites a assolir per cadascun dels indicadors de les accions i es validaran, també de forma consensuada, quin agent serà l'encarregat de recollir cadascun dels indicadors.
2. **Reunió de valoració** (novembre): La segona reunió de la Comissió serà l'espai on es posarà en comú el grau d'implementació de les accions realitzades en base als indicadors, així com s'identificaran els elements de millora, possibles obstacles i resultats obtinguts.

D'altra banda, s'establiran **reunions de seguiment amb agents del territori**. Aquestes reunions es realitzaran de forma anual i hi participarà la Comissió de Seguiment així com una persona designada per cada ens local.

S'ha desenvolupat una eina que permetrà veure el grau d'implementació de les accions, i que serà, alhora, l'eina de treball sobre la qual es recolliran els indicadors, fites i persones responsables de recollir els indicadors.

Per tal d'assolir els objectius d'avaluació, es proposa realitzar un informe de seguiment i avaluació anual, com una oportunitat per revisar el què s'ha fet fins el moment i valorar si cal reprendre aquesta acció als següents plans anuals.

Informe de seguiment i avaluació anual

L'informe de seguiment i avaluació anual és un document d'anàlisi i valoració de les accions executades durant l'any anterior, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a cadascuna de les accions. L'informe de seguiment i avaluació anual ha de permetre realitzar un seguiment acurat del Pla, i contindrà principalment els següents aspectes:

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

A banda d'aquestes avaluacions anuals, es contempla un moment d'avaluació final previst dins el període de validesa del Pla on l'òrgan encarregat de realitzar el seguiment i avaluació del Pla o una òrgan extern, realitzarà un informe d'avaluació final. En aquest informe es recomana incloure informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del Pla. Tanmateix, s'han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del següent Pla.

Informe d'avaluació final

L'informe d'avaluació final és un document on s'avaluen els aspectes més significatius del disseny, el procés d'implementació del Pla i dels resultats assolits, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats als objectius estratègics de cadascuna de les línies. L'informe d'avaluació contindrà els següents aspectes:

1. Reflexions sobre el disseny del Pla, que ajudin a identificar fortaleeses i febleses.
2. Grau d'acompliment del Pla respecte a la planificació inicial.
3. Recull d'indicadors d'avaluació associats a cadascun dels objectius de les línies estratègiques.
4. Propostes de millora o recomanacions.

Annexos

Annex 1: Glossari

Bifòbia

Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones bisexuals o percebudes com a tal.

Bisexual o bisexualitat / plurisexualitat / pansexualitat

Són aquelles orientacions afectivo-sexuals que es caracteritzen per la capacitat de sentir atracció afectiva i/o sexual cap a persones de més d'un gènere, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.

Cisgènere

Persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques genitals. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença.

Desigualtats de gènere

Són la distribució de rols i poders a la nostra societat que atorga un valor superior al gènere masculí en vers la resta. Alguns exemples: Feminització del treball de cura, feminització de la pobresa, sostre de vidre en la carrera professional, por i inseguretat al carrer, legitimació de la utilització de la violència, objectivació o cosificació sexual del cos de les dones, Etc.

Estereotips de gènere

Són un conjunt d'idees preconcebudes, que fomenten els prejudicis que s'han anat construint i, es mantenen arrelats en la societat sense una raó fonamentada. El que fan, és determinar quins han de ser els comportaments i les actituds, correctes o incorrectes, tant de dones com dels homes, atribuint-los uns atributs psíquics i físics que ajuden a conformar una determinada personalitat. Aquestes categories estanques home/dona limiten les respectives possibilitats de desenvolupament i les capacitats personals, culturals, socials, econòmiques, polítiques, esportives, emocionals, etc. establertes de manera unidireccional.

Expressió de gènere

Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als cànons socioculturals del que s'espera d'un home o d'una dona. Aquesta expressió opera a través del nostre nom, actitud, vestimenta, gestos, el to de veu i altres aspectes considerats fora dels patrons hegemònics per expressar el gènere.

ATENCIÓ: No s'ha de confondre expressió de gènere amb identitat de gènere. Aquesta última fa referència al gènere amb què una persona se sent identificada, i no sempre coincideix amb l'expressió de gènere. És a dir, un home pot ser molt femení i això no implica que se senti identificat com a dona, o viceversa.

Famílies LGBTI+

Són aquelles estructures familiars on almenys un dels membres de la unitat familiar s'identifica com a part del col·lectiu LGTBI.

Feminismes

Conjunt heterogeni de moviments polítics, culturals, econòmics, etc. al voltant d'una perspectiva feminista, que busquen l'apoderament de les dones. Parlem de feminismes perquè aquests canvien al llarg del temps i l'espai. Exemples: Les sufragistes, feminisme de classe, feminisme radical, afro-feminisme, feminisme islàmic, etc.

Gai

Home que sent atracció física i/o afectiva i/o que manté relacions afectivo-sexuals amb altres homes.

Gènere

El gènere és la construcció social i simbòlica que es realitza a partir de les diferències biològiques percebudes (Maquieira, 2001:177)¹².

Gènere no-binari o genderqueer

Terme que engloba identitats que gènere que es troben fora del sistema binari de gènere (bigènere, pangènere, gènere fluid, agènere, etc.).

Heteronormativitat / Cisheteronormativitat

Sistema de pensament que assumeix que l'heterosexualitat és l'orientació sexual normal o natural i la privilegia per sobre de la resta d'orientacions.

Homofòbia

Odi, prejudici i/o discriminació vers les persones gais, lesbianes i/o a les persones percebudes com a tals.

Identitat de gènere

Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació a la percepció corporal. És a dir, com la persona sent el seu gènere, que pot coincidir o no amb el que la societat espera pel sexe que li van assignar en néixer, i com l'expressa.

Interfòbia

Aversió, prejudici i/o discriminació cap a les persones intersexuals o percebudes com a tal.

Interseccionalitat

Concepte teòric que va ser encunyat per l'acadèmica i activista negra Kimberlé Crenshaw en la dècada de 1980. Es refereix a la interconnexió i la intersecció de diferents formes d'opressió i discriminació, com el racisme, el sexisme, l'LGTTBI-fòbia, la xenofòbia, el capacitisme, entre altres. Reconeix que les persones poden experimentar múltiples formes d'opressió i discriminació simultàniament, i que aquestes formes d'opressió no són independents entre si, sinó que s'entrellacen i interactuen.

Intersexual

Terme general utilitzat per definir la varietat de corporalitats reproductives, sexuals i cromosòmiques que no s'ajusten al sistema binari de sexe masculí o femení. La intersexualitat no és un trastorn, una malaltia ni una condició.

¹² Maquieira D'Angelo, Virginia (2001): Género, diferencia y desigualdad, Feminismos, Debates teóricos, Alianza, Madrid, pp. 127 - 158; 167 - 184.

Lesbiana

Dona que sent atracció física i/o afectiva i/o que manté relacions afectivo-sexuals amb altres dones.

LGTBI+

Acrònim relatiu a persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i persones que presenten diversitat en el seu desenvolupament sexual. A vegades, s'afegeix a l'acrònim la lletra Q, A i el signe +. La Q fa referència a les persones queer i questioning (persones que estan deconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere i/o la identitat sexual), la A fa referència a les persones asexuals i el + fa referència a totes les altres denominacions referents a la diversitat afectivosexual i de gènere.

LGTBIfòbia

Presència de situacions discriminatòries sustentades en tot un sistema cultural, social i econòmic que regula la sexualitat i la diversitat de gènere i facilita la legitimitat a algunes persones, emparades per l'estructura d'aquest sistema, a exercir pràctiques discriminatòries implícites i/o explícites sobre aquelles que perceben i es diferencien com a incomplidores dels rols de gènere, en sentit ampli, i de les pràctiques sexuals normatives, en sentit estricte, amb la intencionalitat d'erradicar i/o corregir qualsevol heterodoxia sexual al marge del sistema se- xe-gènere-desig; provocant conseqüències en el benestar psicosocial de les persones afectades i que porta a un deteriorament de les relacions interpersonals, dels contextos socials on es dona i que compromet al benestar i la salut de tota la ciutadania. Concepte que agrupa la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la interfòbia, etc.

Necrònim (Deadname)

Fa referència al nom registral de les persones trans* i no al nom de la seva identitat.

Orientació sexual

Desig afectiu i/o sexual que tenim les persones cap a altres i que es defineix a través del gènere.

Pansexualitat

Orientació sexual en la qual una persona se sent atreta per altres persones independentment del seu gènere.

Patriarcat

Manifestació i institucionalització del domini dels homes per sobre de les dones i els nens/es.

Sexe

Es refereix als atributs físics, determinat per l'anatomia i fisiologia, així com la genètica (Fausto-Sterling, 2000)¹³. En aquest sentit, s'entendrà el concepte sexe com la construcció social que defineix i classifica els cossos. El sexe no s'entendrà com a binari, sinó que inclou una diversitat d'elements atribuïts als cossos, desafiant l'hegemonia del binarisme imposat per una part de la ciència. Així, el sexe es compon dels genitals, les hormones, els cromosomes i les gònades.

¹³ Fausto-Sterling, Anne (2000): Sexing the body, Gender politics and the construction of sexuality, Melusina S.L., Barcelona., p. 507.

Sexili o migració LGTBI+

Fa referència al fenomen en que una persona del col·lectiu LGTBI+ es veu obligada a abandonar el seu municipi degut a la discriminació o LGTBI-fòbia patida al seu entorn. Habitualment les persones migren a entorns urbans on troben més recursos, visibilitat del col·lectiu i acceptació social.

Sistema binari de gènere

Model que estableix dos únics gèneres possibles, el masculí i el femení. A més, assumeix per defecte que “sexe”, “gènere” i “sexualitat” estan alineats.

Trans*

Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.

Transfòbia

Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones trans* i a les persones percebudes com a tals.

Transversalització

Elaboració i implementació de polítiques públiques que busca integrar una perspectiva específica en totes les àrees, nivells i etapes del procés polític i administratiu. L'objectiu principal és la perspectiva esdevingui una dimensió fonamental en totes les decisions i accions d'una institució.

Annex 2: Llista de participants

- Aida Garcia, Referent de Gènere i Violències Masclistes – Consell Comarcal de l'Anoia
- Albert Serratosa, Infermer CAP Igualada Urbà
- Alícia Zamora, Tècnica en Integració Social, CAP Igualada Nord. CSA
- Anna Cabestany, coordinadora de la Unitat de Migracions, Convivència i Acció Comunitària – Consell Comarcal de l'Anoia
- Anna Mas, Tècnica del Consell Esportiu de l'Anoia
- Ariadna Prat, Psicòloga de la Consulta Jove – Consell Comarcal de l'Anoia
- Associació Orgull Anoia
- Beatriz Fernández, Tècnica d'Igualtat – Ajuntament d'Hostalets de Pierola
- Blanca Carles, Tècnica d'Habitatge – Consell Comarcal de l'Anoia
- Carme Alías, Tècnica d'Igualtat i d'Educació – Ajuntament de Masquefa
- Carme González, Consellera d'Igualtat i Joventut – Consell Comarcal de l'Anoia i alcaldessa de la Vila de Piera
- Carme Vilarmau, Coordinadora de la Unitat d'Igualtat i Famílies – Consell Comarcal de l'Anoia

- Èlia Raja, Tècnica de la Unitat de Migracions Convivència i Acció Comunitària – Consell Comarcal de l’Anoia
- Estefania Estévez, Tècnica d’Habitatge – Consell Comarcal de l’Anoia
- Eva Carcasona, Treballadora Social de l’Equip d’Atenció Psicopedagògica (EAP B-38 Anoia)
- Fabiana Figueroa, Treballadora Social CAP Piera, SAP Anoia
- Glòria Fité, Psicòloga Equip d’Atenció a la Vellesa Anoia(EAVA) – Consell Comarcal de l’Anoia
- Jordi Dalmases, Tècnic del Consell Esportiu de l’Anoia
- Judit Álamo, Tècnica de Joventut i Promoció Econòmica –Consell Comarcal de l’Anoia
- Laura Delmás, Coordinadora d’Igualtat i Diversitat – Ajuntament de Calaf
- Laura Just, jurista del Servei d’Informació i Atenció a les Dones (SIAD) – Consell Comarcal de l’Anoia
- Laura Segura, Tècnica del Departament Àmbit d’Estratègies per la Ocupació – Consell Comarcal de l’Anoia
- Lúdia Garcia, Tècnica del Departament de Joventut – Consell Comarcal de l’Anoia
- Lúdia Solà, Tècnica de la Unitat de Migracions Convivència i Acció Comunitària – Consell Comarcal de l’Anoia
- Mar Cuesta, Educadora Social Serveis Socials Bàsics – Consell Comarcal de l’Anoia
- Mariona Baltà, Referent de Benestar Emocional Comunitari (RBEC) de l’Anoia i l’ EAP de Vilanova del Camí, SAP Anoia
- Marta Molina, Tècnica del Departament de Joventut – Consell Comarcal de l’Anoia
- Mireia Prat, Tècnica d’Igualtat de la Mancomunitat Intermunicipal de la Conca d’Òdena (MICOD)
- Montse Tarrida, Agent d’Igualtat i referent del SAI Anoia – Consell Comarcal de l’Anoia
- Núria Colomer, Treballadora social, Referent de Treball Social SAP Anoia
- Rosa Paredes, Treballadora Social Serveis Socials Bàsics – Consell Comarcal de l’Anoia
- Ruth La Torre, Infermera Pediàtrica del Programa Salut i Escola
- Saida Valls, Tècnica del Departament de Joventut – Consell Comarcal de l’Anoia
- Sandra Fernández, Vicepresidenta tercera del Consell Comarcal de l’Anoia
- Sandra Serrano, Tècnica del Departament Àmbit d’Estratègies per la Ocupació – Consell Comarcal de l’Anoia
- Sara Roma Moya, Treballadora Social de l’Equip d’Atenció Psicopedagògica (EAP B-38 Anoia)
- Sílvia Soler, Psicòloga Comunitària Referent de Benestar Emocional Comunitari (RBEC) CAP Igualada Nord. CSA

- Xell Miret, Psicòloga Servei d'Equip d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (SEAIA) – Consell Comarcal de l'Anoia