



Ajuntament de Sabadell

Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI

Per a la promoció de la diversitat sexual, afectiva i
de gènere

2018-2022

Regidoria de Drets Civils i Gènere
Ajuntament de Sabadell



Amb el suport tècnic de:

Amanda Alexanian

Alba Elvira i Guiral

Marta Cremades

Surt. Fundació de Dones

Juliol, 2018



Índex

1. Presentació institucional.....	1
2. Introducció	2
3. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI	6
3.1. Objectius.....	6
3.2. Mètode i fases del procés	7
Anàlisi documental	8
Entrevistes en profunditat.....	9
Grups de participació.....	9
Grups de treball amb la secció de Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI	10
Qüestionari a la ciutadania.....	10
Presentació a càrrecs polítics i validació dels continguts finals	12
4. Diagnosi.....	13
4.1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual	13
4.2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia.....	27
4.3. Diversitat i interseccionalitat.....	36
4.4. Visualització i participació social i política.....	42
4.5. Treballs i usos del temps.....	49
4.6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris.....	57
4.7. Cultura, memòria històrica i comunicació.....	63
4.8. Salut i esports	66
5. Pla d'acció	72
5.1. Eixos estratègics del Pla d'Acció.....	72
E1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.....	79
E2. Acció contra les violències masclistes i la lgtbifòbia.....	85
E3. Diversitat i interseccionalitat	90
E4. Visualització i participació social i política	93
E5. Treballs i usos del temps	95



E6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris	97
E7. Cultura, memòria històrica i comunicació	100
E8. Salut i esports	103
6. Sistema de seguiment i avaluació.....	106
Annex I. Participants en l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI	107
Annex II. Fitxa de seguiment i avaluació	112

1. Presentació institucional

Sabadell vol ser una ciutat feminista; una ciutat lliure de sexisme, una ciutat on tothom pugui estimar a qui vulgui i com vulgui, una ciutat on tothom sigui allò que vulgui ser. Això significa recórrer un camí de construcció compartida, on es posi al centre el dret a viure amb llibertat i igualtat, incorporant la perspectiva de gènere com eix principal del conjunt de l'actuació municipal. En aquest sentit, la institució té l'obligació i el compromís de seguir treballant per poder fer tot allò que estigui a les seves mans per contribuir a l'eliminació de les violències masclistes, de gènere i la LGTBIfòbia, però evidentment, caldrà fer-ho col·legiadament amb la societat civil organitzada i amb la ciutadania.

A la ciutat es compta amb una trajectòria interessant en polítiques de gènere. Al 1999 es va crear, per primera vegada, la Regidoria d'Igualtat Dona-Home i en aquell any també es va aprovar el primer Pla d'Igualtat Dona-Home. Des d'aleshores, s'ha recorregut un camí en constant evolució, passant per diferents matisos i estructures que avui dia ens conviden a fer una visió de les polítiques públiques de gènere més àmplia, diversa i complexa.

Aquesta mateixa evolució ens ubica en el punt actual d'integrar els drets per la igualtat de gènere entre homes i dones i la defensa al dret de viure la diversitat sexual i de gènere amb llibertat i igualtat. L'arrel d'aquestes dues dimensions és la mateixa: uns models predominants de feminitat i masculinitat, un model de convivència androcèntric i heterocispatriarcal i l'excessiu control per mantenir-los. D'aquí la complexitat del seu abordatge, ja que requereixen d'una profunda transformació social, cultural i política. Passant per allò més personal fins allò més públic, amb un element més en comú: LA IGUALTAT.

Com administració local, ratifiquem el nostre compromís per oferir les eines per a que la ciutadania es senti còmode i orgullosa de fer part d'una ciutat on es respecta la diversitat i es defensa el dret a viure amb igualtat de gènere. On tothom pugui viure lliure de qualsevol tipus de discriminació i amb llibertat i amb el recolzament del conjunt d'accions municipals, en les que la perspectiva igualitària i de gènere estiguin sempre presents.

Aquest pla és una inversió de futur i una eina que ens permetrà contribuir a transformar els imaginaris socials actuals i a crear-ne de nous, més justos i igualitaris.

Míriam Ferràndiz i Saus

Regidora de Drets Civils i Gènere

2. Introducció

Les administracions locals tenen un rol central en la promoció i implementació de les polítiques per a la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere. El paper del món local és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat i la llibertat i, per la seva proximitat amb la ciutadania, els ens locals se situen en un lloc privilegiat en la promoció de la igualtat de gènere i en la defensa dels drets de les persones Lesbianes, Gais, Trans*¹, Bisexuals i Intersexuals (en endavant LGTBI).

El marc polític i normatiu avala, promou i orienta aquestes polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI del món local. Les polítiques d'igualtat de gènere tenen un llarg recorregut, i s'han desenvolupat a diversos nivells gràcies a la incidència constant del moviment de dones i feminista. A nivell internacional, l'ONU ha tingut un rol central a través de la celebració de les Conferències de la Dona (la primera, el 1975) i el desenvolupament d'instruments cabdals com la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) del 1979. Un punt de màxima inflexió de les polítiques d'igualtat de gènere a nivell internacional va ser la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) com a mecanisme d'actuació, cosa que va suposar un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

Des del nivell internacional, passant pel desenvolupament de la normativa europea i estatal, s'arriba al context català, el qual també compta amb un marc sòlid de polítiques d'igualtat de gènere. La Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. Un pas central va ser l'aprovació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, situant aquesta qüestió com a prioritària a l'agenda política i introduint importants novetats a nivell conceptual. Més recentment, l'aprovació de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes facilita un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, fixant l'obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació i de vetllar per a una igualtat real.

Quant al marc polític i normatiu de les polítiques de promoció dels drets de les persones LGTBI, també tenen un recorregut ampli i també tenen origen en la lluita dels moviments LGBT, des dels anys 80 i 90, enfocada a l'equiparació de drets, la no discriminació i la participació social i política en igualtat de condicions. En alguns països occidentals, des de finals dels anys 80 i la dècada dels 90, el primer pas ha estat la despenalització de l'homosexualitat, la transsexualitat i 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*. El segon pas, situat en l'actualitat, és la consecució legal de drets per a equiparar a les persones homosexuals amb les heterosexuales: igualtat en l'edat de consentiment per a les relacions sexuals, reconeixement del matrimoni o de la unió civil, adopció i reproducció assistida, dret a la identitat de gènere per a les persones trans* i la

¹ Al llarg de tot el document s'utilitzarà Trans* per fer referència tant a les persones transgènere com transsexuals, independentment de si s'han sotmès o no a alguna intervenció quirúrgica.

consideració de la LGTBIfòbia i dels crims d'odi en els codis penals i en les legislacions. En el context català, aquesta trajectòria en la defensa dels drets de ciutadania de les persones LGTBI es consolida i pren un nou impuls amb l'aprovació per part del Parlament de Catalunya de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en endavant, Llei 11/2014. La llei regula un seguit d'aspectes clau per al desenvolupament de drets en diferents sectors d'intervenció, com ara l'educació; la cultura, el lleure i l'esport; els mitjans de comunicació; la salut, la formació i sensibilització de professionals, l'atenció des dels serveis socials, el reconeixement de la diversitat familiar, entre d'altres. La llei conté també un apartat específic per a les persones transgènere i les persones intersexuals.

Les administracions locals tenim el repte de desenvolupar en el seu territori en concret les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI. La principal eina de promoció d'aquestes polítiques són els Plans Locals. Els plans locals són instruments que permeten la planificació estratègica de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta d'aquestes polítiques.

Tal com es veurà al capítol de la diagnosi, l'Ajuntament de Sabadell ja disposava d'un pla d'igualtat de gènere i d'un pla LGTBI. No obstant això, es va detectar la necessitat de fer un pas més i elaborar un únic pla que incorporés les dues perspectives. Aquesta articulació de les dues perspectives en un únic document de planificació és un exercici innovador, ja que no hi ha gaires experiències de plans que integrin la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere. És tan innovador com necessari: les dues perspectives adquireixen una major efectivitat en el moment en què es creuen, i aquesta mirada integral és necessària per respondre a la complexitat de la realitat social i a les seves interseccions. El sistema sexe-gènere no es pot entendre sense tenir en compte la diversitat sexual, i al mateix temps, la diversitat sexual es plasma a través del sistema sexe-gènere vigent.

Amb aquest repte ben present, és important aclarir alguns conceptes que han d'orientar el personal tècnic i polític de l'Ajuntament de Sabadell en la implementació d'aquest Pla.

El sistema sexe-gènere encasella les persones en rígides pautes que limiten el que significa ser "dona" o "home" en una determinada societat (quant a desitjos, comportaments, autopercepcions, competències, etc.). Els models de feminitat i masculinitat fan que les opcions hegemòniques disponibles siguin binàries, en oposició i jeràrquicament ordenades. A través d'aquesta jerarquia la masculinitat hegemònica ocupa un lloc de major reconeixement cultural i social respecte a la feminitat i això fa que dones i homes tinguin un accés i gaudi desigual de drets i recursos (econòmics, polítics, simbòlics).

El sistema sexe-gènere genera també exclusions estructurals cap a les persones que no tenen una sexualitat o un gènere normatiu. És a dir, les persones que se surten de la norma binària quant a identitat de gènere (el gènere autopercebut no correspon al sexe atribuït en néixer o no encaixa en el binarisme), quant a l'orientació sexual (el desig sexual-amorós no es dirigeix cap a persones de l'altre sexe) i quant a encaixar en el binarisme biològic (tenir característiques sexuals que no corresponen amb el sexe "mascle" o "femella").

Per tot això el sistema sexe-gènere és un sistema patriarcal i heterosexista, en què l'eix de discriminació i exclusió de gènere (l'ordre jeràrquic entre homes i dones) es creua amb l'eix de discriminació i exclusió sexual (que sanciona les persones que se surten de les pautes imposades quant a identitat sexual i de gènere). D'aquí sorgeixen les discriminacions cap a les persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals que tenen les seves arrels en la cultura, la ideologia, les institucions polítiques i socials així com en els sistemes econòmics.

Des del paradigma de la diversitat sexual i de gènere la mirada esdevé més àmplia i complexa: les normes sexuals i de gènere afecten el conjunt de la ciutadania. De la mateixa manera, la visibilitat i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere no beneficia exclusivament a les persones LGTBI en concret, sinó que contribueix a construir una societat més justa i igualitària per a totes i tots.

Partir d'una mirada feminista permet tenir aquesta visió integral i sistèmica de la construcció del gènere i la sexualitat, i també permet posar especial èmfasi en el fet que el col·lectiu LGTBI constitueix una realitat heterogènia. Les sigles LGTBI són una categoria en evolució constant que, actualment, visibilitza algunes persones amb sexualitats i gèneres no normatius però amb una diversitat d'experiències i necessitats específiques que van més enllà de l'acrònim. La mirada que es promou amb aquest Pla s'aproxima a la diversitat sexual i de gènere evitant l'homogeneïtzació del col·lectiu LGTBI i la invisibilització de les desigualtats internes existents. Prendre aquesta perspectiva, compromesa amb els drets de les dones, permet destacar que els drets de les dones lesbianes o les dones trans* són especialment vulnerats, la qual cosa requereix un abordatge específic.

Per a treballar per a la igualtat de gènere i els drets LGTBI en les polítiques municipals és necessari incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI de forma transversal, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

Perquè aquesta mirada transversal sigui realment explicativa de la complexitat de les realitats i identifiqui estratègies eficaces, és necessari que la perspectiva de gènere i LGTBI s'entrecreuïn també amb la perspectiva interseccional. Aquesta mirada àmplia permet estudiar, entendre i respondre a les discriminacions que pateixen les persones, no només pel fet de tenir una sexualitat, una identitat i expressió de gènere no normativa, sinó també com a conseqüència de la seva ètnia, procedència, classe social, edat, diversitat funcional, etc.

La mirada transversal comporta també mecanismes específics de promoció de la igualtat. Per una banda, és fonamental promoure l'empoderament com a eina vital perquè les dones (heterosexuals, lesbianes, trans*, cis, etc.) puguin guanyar poder –individual i col·lectiu– i capacitat per prendre decisions en totes les esferes que afecten la seva pròpia vida: econòmica, política, social i personal.

Al mateix temps, també aposta per desenvolupar polítiques específiques de promoció dels drets de les persones LGTBI que contemplin tots els aspectes de la vida quotidiana

en els quals poden patir discriminacions: educació i escola, sanitat, món laboral, cures i dependència, gent gran, joventut, mitjans de comunicació, publicitat, esports, immigració, cultura i art, habitatge, participació, etc.

El Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI, per a la promoció de la diversitat sexual, afectiva i de gènere de l'Ajuntament de Sabadell (PdG d'ara en endavant) presenta, doncs, una estratègia local orientada a la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva que inclogui també la consecució de la igualtat plena i la no discriminació envers les persones LGTBI.

El document que es presenta a continuació es divideix en dues parts principals. Una primera part de Diagnosi que permet conèixer l'estat de la qüestió de les polítiques municipals d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i de gènere en relació a diversos àmbits. Per a facilitar una mirada transversal i completa, l'anàlisi se centra en vuit eixos:

1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere
2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia
3. Diversitat i interseccionalitat
4. Visualització i participació social i política
5. Treballs i usos del temps
6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris
7. Cultura, memòria històrica i comunicació
8. Salut i esports

La segona part del document presenta un Pla d'Acció en què s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar l'acció municipal pels propers anys. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar els departaments implicats en la seva implementació. El Pla d'Acció també estableix un sistema de seguiment i avaluació, per a promoure la posada en marxa i la implementació efectiva de les mesures contingudes en el Pla.

L'elaboració d'aquest document ha estat possible gràcies a la participació del personal tècnic i polític del consistori així com de la ciutadania i entitats del municipi, els quals han contribuït a la seva construcció amb aportacions indispensables perquè aquest instrument de planificació estigui arrelat al territori i respongui a necessitats concretes.

3. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI

3.1. Objectius

L'**objectiu general** del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI de l'Ajuntament de Sabadell és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures que possibilitin la promoció de la igualtat de gènere i la no discriminació de les persones LGTBI.

Es tracta, doncs, de desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització municipal, definint les línies de treball a curt, mitjà i llarg termini.

A partir d'aquest objectiu general es defineixen els següents **objectius específics**:

1. Elaborar un diagnòstic en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI ha aportat, doncs, un coneixement de la situació de les dones i les persones LGTBI a Sabadell i dels processos socials que generen o fonamenten les desigualtats de gènere i sexuals a la ciutat. Es tracta de conèixer el context i les polítiques que es desenvolupen en relació a la igualtat de gènere, la prevenció, l'atenció i l'eradicació de les violències masclistes i la LGTBIFòbia, la promoció dels drets i qualitat de vida, la coeducació i la participació de les dones i les persones LGTBI.

2. Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere i la promoció de la diversitat sexual i de gènere.

Com a producte final, el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI planteja una proposta de polítiques i mesures municipals integral, operativa i sistemàtica. És a dir, que incideixi en la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora cap a la igualtat de gènere i la no discriminació de les persones LGTBI en el marc del conjunt de competències del govern local. A més, planteja horitzons d'assoliment dels objectius establerts a curt, mitjà i llarg termini i amb una proposta d'indicadors que permet l'avaluació de les accions plantejades.

3. Promoure la transversalització de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI.

El conjunt del procés d'elaboració del PdG ha suposat una oportunitat per a promoure l'aproximació i l'intercanvi entre diferents àrees i departaments de l'Ajuntament. Es tracta, en definitiva, d'assentar les bases per avançar cap a nous models de treball, de

caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere i la de la diversitat sexual i de gènere en el conjunt de polítiques municipals.

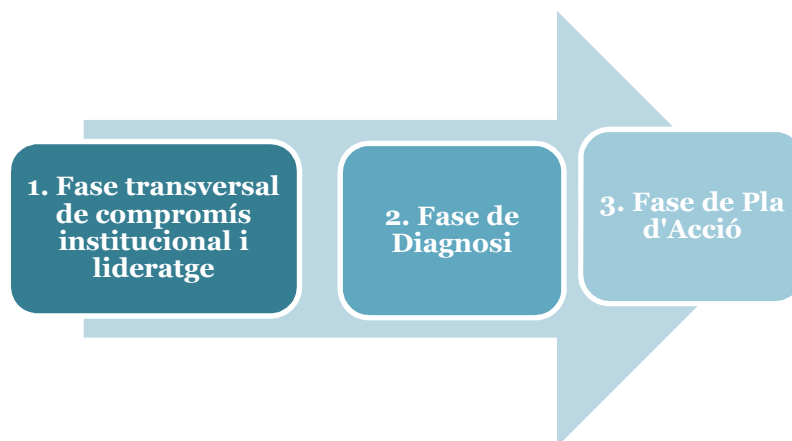
4. Aprofundir en el compromís polític i la visibilitat de les polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació de les persones LGTBI.

El PdG evidencia el compromís de l'Ajuntament en el desenvolupament d'aquestes polítiques. L'equip de govern, en general, i la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, en particular, impulsen el seu procés d'elaboració i faciliten la participació activa del personal tècnic i també de la ciutadania, en especial de les dones i persones LGTBI del municipi, per tal de garantir que les seves necessitats, demandes, interessos i situacions han estat recollides i tingudes en compte.

3.2. Mètode i fases del procés

L'elaboració del I Pla Local d'Igualtat de Gènere i LGBTI de l'Ajuntament de Sabadell s'ha realitzat en tres fases.

FIGURA 1. Fases d'elaboració del Pla d'Igualtat



Font: Elaboració pròpia

La **primera fase** d'elaboració del pla ha consistit en una presa de contacte amb el personal institucional i de lideratge en que s'ha establert un pacte de compromís transversal al llarg de tot el projecte.

Com a **segona fase**, s'ha dut a terme la **diagnosi**, la qual proporciona informació sobre la realitat municipal des de la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual. Aquesta fase ha permès analitzar i visualitzar el context en relació a les desigualtats de gènere existents i la LGTBIfòbia, així com les oportunitats de desenvolupament d'aquestes polítiques.

Com a resultat de l'anàlisi documental i de la informació recollida amb les diverses eines participatives, s'ha redactat l'informe de diagnosi, el qual posa el focus en els següents eixos estratègics:

1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.
2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia.

3. Diversitat i interseccionalitat.
4. Visibilització i participació social i política.
5. Treballs i usos del temps.
6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris.
7. Cultura, memòria històrica i comunicació.
8. Salut i esports.

Convé mencionar que els eixos estratègics no es corresponen necessàriament amb els departaments o àrees de treball específics de l'Ajuntament de Sabadell. Els criteris per a aquesta classificació responen principalment a una ordenació dels continguts, en comptes de reflectir l'organització interna de l'Ajuntament.

Posteriorment, a la **tercera fase** s'ha realitzat un **pla d'acció** per tal de dotar d'ordre i significat les mesures i accions que s'han de dur a terme per a la consecució dels objectius estratègics establerts.

Al llarg del procés d'elaboració del pla s'han combinat diferents estratègies metodològiques i tècniques de treball amb el doble objectiu de fer una anàlisi acurada i basada en un procés participatiu. Aquestes estratègies i tècniques han estat:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Entrevistes en profunditat** amb persones clau del municipi tant a nivell tècnic i polític com de ciutadania.
- **Grups de Participació** amb personal polític i tècnic de l'Ajuntament i amb ciutadania.
- **Grups de treball específics** amb el personal de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
- **Qüestionari obert a la ciutadania** per recollir percepcions, opinions, problemàtiques i propostes per part del conjunt de la ciutadania sobre les desigualtats de gènere i la situació de les persones LGTBI.
- **Presentació i validació dels continguts finals** amb càrrecs polítics.

A continuació es descriuen amb detall les estratègies i tècniques metodològiques utilitzades en cada una de les fases. Per a informació més detallada sobre les persones participants als grups de treball i de participació, veure l'annex I.

Anàlisi documental

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

Entrevistes en profunditat

En la **fase de diagnosi** s'han seleccionat 12 persones clau en la promoció de la igualtat de gènere i LGTBI al municipi, a les que s'han realitzat entrevistes en profunditat. Els objectius de l'entrevistes han estat conèixer l'estat de la qüestió en relació a:

- Les motivacions i bagatge de la regidoria en l'àmbit de la igualtat de gènere i LGTBI.
- Les accions concretes realitzades en temes d'igualtat de gènere i diversitat sexual, així com les expectatives posades en el procés.
- Els punts forts i febles del municipi, els àmbits clau en els quals s'hauria de fer més incidència, així com els principals reptes de futur.

Pel que fa al personal tècnic, han estat entrevistades la regidora de Drets Civils i Gènere i la Cap de Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, una treballadora social del SIAD, una tècnica d'ocupació, una tècnica del Servei de Joventut i una dinamitzadora juvenil. I com a representants de la ciutadania, s'han fet entrevistes a una dona trans*, un home gai, una parella de dones gitanes lesbianes, una dona marroquina i una representant del col·lectiu feminista Justa Revolta (taula 1 de l'annex I).

Grups de participació

En total s'han organitzat dos grups de participació: un amb personal tècnic de l'Ajuntament (2 sessions) i un amb la ciutadania (3 sessions).

La primera sessió del grup de participació amb el personal tècnic de l'Ajuntament es va fer en la fase de diagnosi. Va tenir lloc el dia 2 de novembre de 2017 i hi van participar 16 persones (taula 2 de l'annex I). El dia 3 de maig es va realitzar la segona sessió del grup de participació amb personal tècnic, en el marc de la fase del pla d'acció. Hi van participar 15 persones.

A banda dels grups de participació, el personal tècnic de l'Ajuntament ha contribuït a l'elaboració del Pla a través de l'enviament de propostes i esmenes als esborranys de la diagnosi i del pla d'acció de forma telemàtica.

En total, una gran diversitat d'àrees i àmbits de l'Ajuntament han participat activament en els grups de discussió i l'enviament de propostes, concretament: la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, Joventut, Promoció Econòmica, Educació, Comunicació, Participació, Serveis econòmics, Salut, Diversitat i Interculturalitat, l'Oficina de Drets Civils, Mossos d'Esquadra, Cultura, Cooperació, Esports, Policia municipal, Habitatge, Recursos Humans i Acció Social (taula 3 de l'annex I).

Pel que fa als grups de participació amb la ciutadania es van aprofitar les sessions que realitzen mensualment la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI i es van obrir a la participació de la ciutadania. Per a la fase de diagnosi es van dur a terme 2 sessions (una el 23 d'octubre i una altra el 18 de desembre del 2017), en què van participar-hi 27 persones en total. Es va realitzar una tercera sessió per a la fase del pla d'acció el 9 d'abril del 2018, en què hi van participar 12 persones.

En les tres sessions hi van assistir representants de diverses entitats i organitzacions, concretament: Bruixes del Nord, Espai Àgora Sabadell, Dones de Torreguitart, Lliga dels

drets dels pobles, Nous Homes de Sabadell, Associació de Veïns Covadonga, Associació de Veïns Espronceda, Justa Revolta, CCOO, Reina Pícaro, Ca l'Enredus, Templo de la Diosa, Actuavallès i Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC), Esquerra Republicana de Catalunya (ERC), així com persones a títol individual (taules 4 i 5 de l'annex I).

Grups de treball amb la secció de Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI

Es van organitzar 2 grups de treball específicament amb el personal de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Les dues sessions van tenir lloc el 28 de febrer del 2018, amb 9 persones participants, en la fase de la diagnosi; i el 18 de maig del 2018, amb 8 persones participants, en la fase del pla d'acció.

Hi van participar la psicòloga del SIAD, treballadores socials del SIAD, la psicòloga infanto-juvenil, l'auxiliar administrativa SIAD, el coordinador de l'Àrea, la Cap de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, la tècnica de la Secció Gènere, Feminismes i LGTBI, l'auxiliar administrativa de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI (veure taules 6 i 7 de l'annex I).

Qüestionari a la ciutadania

Una altra tècnica utilitzada ha sigut el qüestionari. Es tracta d'una tècnica quantitativa que ha permès recollir informació àmplia sobre les percepcions de la ciutadania en relació a la igualtat de gènere i LGTBI a Sabadell.

El qüestionari ha comptat amb 29 preguntes tancades d'opció múltiple i ha sigut difós virtualment a través d'una plataforma que ha estat disponible durant 1 mes. Per tal de facilitar l'accés al qüestionari també es van imprimir qüestionaris en paper que es van distribuir entre diferents grups de dones, gent gran i joves de la ciutat. Les respostes recollides han estat analitzades i s'han elaborat gràfics per tal de facilitar la lectura dels resultats més destacables.

Un total de 208 persones van respondre el qüestionari, de les quals 140 dones cis² (67%), 2 dones transsexuals o transgènere (0,96%), 58 homes cis (28%), 3 homes transsexuals o transgènere (1,44%) i 5 persones que s'han identificat amb altres categories com a "persona" o "genderqueer" (taula 8 de l'annex I).

A continuació s'aprofundeix en el perfil de les persones que han estat enquestades, analitzant el perfil de les dones, les dones transsexuals/ transgènere, els homes, i els homes transsexuals/ transgènere.

Les dones de més de 65 anys representen quasi el 40% de les dones que han respost el qüestionari, seguit de les situades entre els 30 i 44 anys (23%) i les dones d'entre 16 i 20 anys (18%). Pel que fa a l'orientació sexual de les dones enquestades, destaca una majoria de dones heterosexuales (82%), seguides de dones bisexuals (6% de les dones) i, com a opció menys escollida, dones lesbianes (4% de les dones).

² Persona que la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe assignat al moment del naixement.

La majoria de les dones han nascut a Sabadell (40%) i resideixen a la ciutat (94% de les dones). Fixant-nos en el nivell d'estudis que tenen les dones cis enquestades, veiem que el 31% de les dones tenen estudis superiors, el 29% secundaris i el 26% primaris, mentre que un 16% de les dones enquestades no té estudis. Per últim, destaquem que un 32% de les dones cis estan jubilades, un 28% tenen treball formal (amb contracte) i un 23% estan cursant estudis. La resta, concretament un 3% treballen al mercat informal (sense contracte), un 2% són autònomes, un 4% estan a l'atur, un 1% inactives i un 7% es dediquen exclusivament al treball a la llar i de cura.

Respecte les dues dones transsexuals o transgènere que van contestar, veiem que una d'elles no ha especificat la seva edat i l'altra té més de 65 anys. D'altra banda, cap de les dues ha especificat la seva orientació sexual. Pel que fa al lloc de naixement i residència, una va néixer fora de Catalunya, tot i que a l'Estat Espanyol, i l'altra és catalana. Una d'elles resideix a Sabadell, però l'altra dona no ha volgut especificar el seu lloc de residència. Ambdues tenen estudis primaris i estan jubilades, segons indiquen.

Pel que fa als homes cis, a diferència de la resta de les persones que han contestat, la majoria tenen entre 16 i 20 anys, concretament el 45% dels enquestats. La franja d'edat que menys homes cis han seleccionat és de 45 a 64 anys, únicament un 7% dels casos. Pel que fa a l'orientació sexual, un 76% dels homes cis s'identifica com a heterosexual, un 21% com a gai i un 3% com a bisexual.

D'altra banda, el 54% dels enquestats ha nascut a Sabadell i el 88% resideix actualment a la ciutat. El 48% i el 43% dels homes cis tenen estudis secundaris i superiors, respectivament, mentre que un 5% té estudis primaris i un 3% no té estudis. Pel que fa al treball, el 43% dels homes cis està estudiant, un 28% té treball formal remunerat, un 12% està jubilat, un 9% inactiu, un 4% té treball remunerat informal i un 3% és autònom. Un 1% dels enquestats es troba a l'atur i a diferència del 7% de dones cis que realitzen feines domèstiques i de cura, cap home cis ha triat aquesta opció.

En el cas dels tres homes transsexuals o transgènere, dos d'ells tenen entre 16 i 20 anys i un d'ells té entre 21 i 29 anys. Dos d'ells són bisexuals mentre que el tercer home transsexual o transgènere és heterosexual. Pel que fa al lloc de naixement i residència, tot i que només un d'ells ha nascut a Sabadell, tots tres hi resideixen. Dos tenen estudis superiors i un té estudis secundaris. Pel que fa al treball, un d'ells ha marcat com a opció "inactiu" i han marcat dos cops "estudiant" i "treball remunerat formal".

Les cinc persones que no s'han identificat amb cap de les opcions proposades al qüestionari quan es preguntava pel gènere, tenen entre 16 i 20 anys (20% dels casos), 21 i 29 anys (40%), 45 i 64 anys (20%) i més de 65 anys (20%). Tres de les cinc persones que es troben en aquest perfil han nascut a Sabadell i totes elles hi resideixen actualment. Pel que fa a l'orientació sexual, el 40% ha marcat l'opció d'heterosexual i un altre 40% ha marcat "altres" (especificant respostes com "pansexual" i "asexual"); el 20% restant no ha respost a la pregunta. Dues d'aquestes cinc persones no tenen estudis, mentre que la resta té estudis superiors (60%). Pel que fa al treball, destaca que el 38% treballa al mercat laboral formal, seguit d'un 25% que estudia, un 13% que realitza treball autònom, un altre 13% que està jubilat/da i un altre 13% que realitza treball a la llar i de cura.

Aquesta informació ha estat explotada estadísticament i ofereix una fotografia (encara que no estadísticament significativa) de les percepcions i actituds sobre la igualtat de gènere, les violències masclistes i la LGTBIfòbia entre la ciutadania.

Participació dels grups municipals

Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat també ha estat clau la participació de càrrecs polítics de l'Ajuntament durant el procés. Amb l'objectiu de consensuar i validar els continguts de la diagnosi i del pla d'acció es van organitzar 2 sessions de presentació a càrrecs polítics, en què hi van participar representants de diferents grups municipals. Les dues sessions van tenir lloc el 12 de març i el 2 de juliol.

Tant en aquestes sessions, com per la validació del document final, els grups municipals van fer aportacions i esmenes per a la redacció dels continguts finals del PdG.

4. Diagnosi

4.1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual

Breu recorregut històric

Les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sabadell tenen un llarg recorregut. La "Regidoria d'Igualtat Dona-Home" es va crear el 1999, i el mateix any es va aprovar el primer Pla d'Actuació per a la Igualtat Dona-Home. L'any 2001 es va crear el Centre d'Atenció a la Dona (CAD), que va passar a formar part de la Regidoria de Drets Civils i Ciutadania al 2012, any de la seva creació. Al 2015 el CAD passa a dir-se SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones).

Respecte a les polítiques LGTBI, l'Ajuntament de Sabadell va començar a treballar-hi des del 2011-2012, principalment a través d'una feina de sensibilització cap a la ciutadania. En aquesta primera fase les accions es coordinaven des de l'Oficina de Drets Civils eren puntuals i s'orientaven a la commemoració de les diades i a l'edició de materials de sensibilització.

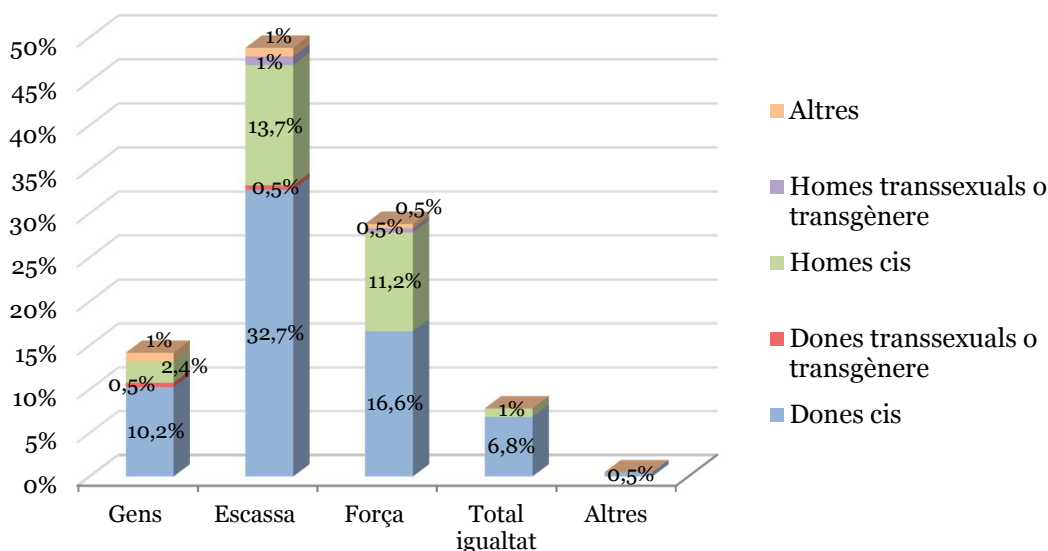
És a partir del 2015 que es decideix treballar sota el mateix paraigua les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI. Al 2016 es comença a plantejar la possibilitat d'engegar un servei específic d'atenció cap a les persones LGTBI, que ha culminat en la creació del Servei d'Atenció, Informació i Acompanyament LGTBI.

Al qüestionari a la ciutadania es va plantejar algunes preguntes generals per tal de detectar la percepció sobre les desigualtats de gènere i LGTBI i la importància de dur a terme polítiques municipals per promoure la igualtat.

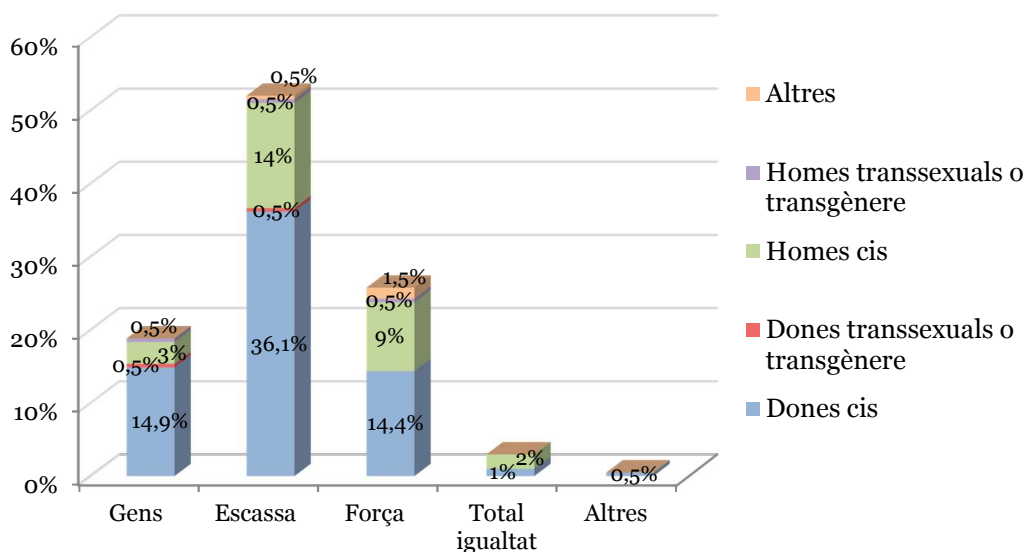
Tal com evidencia el següent gràfic, la majoria de persones enquestades coincideixen en afirmar que a Sabadell hi ha "escassa" igualtat entre homes i dones (un 49% de les respostes), seguit per les persones que consideren que hi ha "força" igualtat (29% de les respostes) i "gens" igualtat (14%). Només el 8% de les respostes indica que hi ha una "total igualtat". Si analitzem les dades desglossades, es pot veure que les dones (cis i trans*) són la gran majoria en els dos extrems: gens i total igualtat. En les altres dues opcions la proporció és més equilibrada.

A més, al preguntar a les persones enquestades sobre si existeix igualtat per a les persones LGTBI a la ciutat, la resposta és similar a l'anterior: la majoria de les respostes afirma que la igualtat és "escassa" (52%). Hi ha "força igualtat" pel 26%, "gens igualtat" pel 19% de respostes i "total igualtat" només pel 3% de les respostes. Quant a les dades desglossades, en aquest cas on la proporció de dones (cis i trans*) és bastant més alta en l'afirmació que no hi ha "gens" igualtat per a les persones LGTBI, i en les altres opcions és més equilibrat.

GRÀFIC 1. Creus que hi ha igualtat entre homes i dones a Sabadell?



GRÀFIC 2. Creus que hi ha igualtat per a les persones LGTBI a Sabadell?

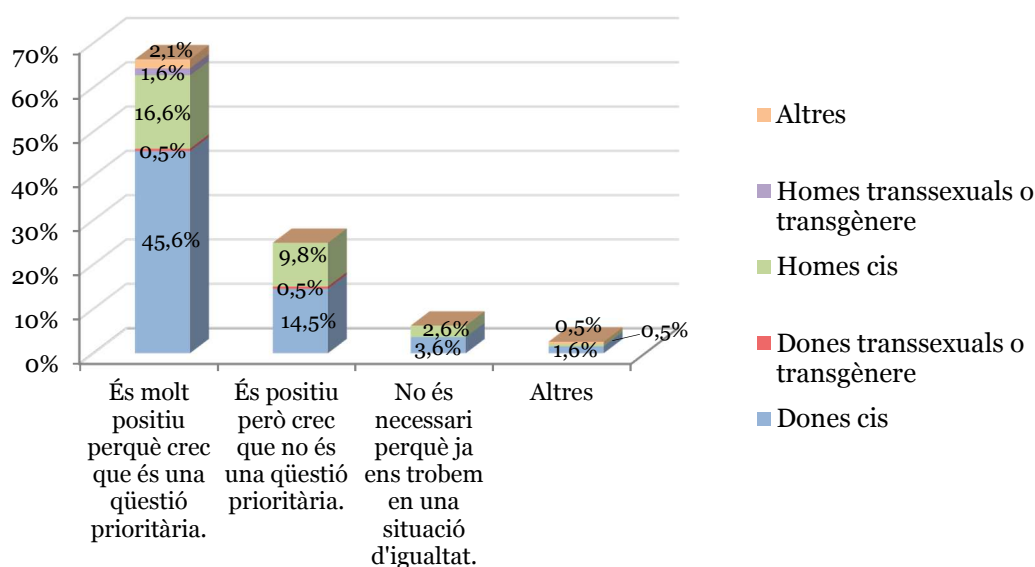


Aquestes respostes evidencien la necessitat d'elaborar mesures efectives per tal de promoure la igualtat entre homes i dones i per a les persones LGTBI, i també evidencien la presència d'una certa sensibilitat sobre l'existència de desigualtats que afecten a les dones i a les persones LGTBI entre les persones que han respost al qüestionari.

En aquest sentit, quan es pregunta què opinen sobre el desenvolupament de mesures específiques per a eradicar aquestes desigualtats, podem observar com majoritàriament les respostes afirmen que és molt positiu i prioritari (un 66%, del qual la seva majoria són dones). Tanmateix, no podem obviar les respostes que apunten a que la igualtat entre homes i dones i la igualtat per a les persones LGTBI no és una qüestió prioritària (25% de les respostes, amb una proporció bastant equilibrada entre dones i homes) com tampoc les persones que creuen que no és necessari perquè a Sabadell ja hi ha igualtat (6% de les respostes, amb una proporció similar de dones i homes, encara que en aquest

cas cap dona o home trans* ha optat per aquesta resposta). Aquestes dades, doncs, han de servir per posar sobre la taula la necessitat de visibilitzar les múltiples desigualtats de gènere i LGTBI, que en ocasions es naturalitzen, com a desigualtats que apel·len directament als drets humans i que, per tant, han de prendre's com a prioritàries.

GRÀFIC 3. Com valores que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat de gènere i LGTBI a Sabadell?



L'articulació de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI

El nom de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI evidencia l'aposta d'articular les polítiques de gènere i de promoció dels drets de les persones LGTBI de forma conjunta i integrada.

Tal com es va afirmar durant la fase de diagnòstic, l'estructura social i cultural comuna a les dues perspectives és el patriarcat, i això fa que es consideri imprescindible treballar les polítiques de gènere amb una perspectiva LGTBI i les polítiques LGTBI amb una perspectiva feminista. Tal com es veurà a continuació, això no eximeix de reptes l'organització interna de la secció, però des d'un punt de vista teòric-conceptual delinea una clara voluntat d'abordar-ho de forma integral.

D'altra banda, es percep com extremadament necessari el fet de donar força a les polítiques LGTBI a Sabadell, perquè la ciutadania no percebi que són temes que tenen a veure només amb l'àmbit privat i que les administracions públiques no han d'actuar-hi. Aquesta voluntat municipal, impulsada en el marc de la implementació de la Llei 11/2014, deriva també de la necessitat de descentralitzar les actuacions en aquest àmbit, que actualment estan molt limitades a la ciutat de Barcelona (amb excepció de Terrassa, tal com s'afirma en el procés de diagnòstic). Al llarg de la diagnòstic s'afirma que, malgrat els grans avenços, hi ha encara molt de recorregut per aconseguir que Sabadell sigui una ciutat de referència en relació als drets de les persones LGTBI.

Els documents estratègics

Les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI s'emmarquen políticament en l'acord de govern plasmat al **Pla de Mandat 2016-2019**.

Dintre de l'Eix 1 “Els drets socials: cohesió i equitat”, s'estableix l'objectiu 1.5 de “Defensa dels drets civils i cicles de vida”, en què s'afirma voler “(...) impulsar polítiques de defensa dels drets de les persones i de gestió inclusiva de la diversitat tot impulsant la transversalitat de les polítiques de gènere i LGTBI”. Més específicament, s'estableix la necessitat d’**“incorporar la perspectiva de gènere com un dels vectors de l'actuació municipal”**, a través de la seva incorporació en l'elaboració de pressupostos municipals, en el reforç del Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD), el suport de les entitats i els espais participatius, a més a més d'incloure “la línia de treball de polítiques LGTBI a l'àmbit de Gènere i Feminismes”. En relació a aquest document, es va mencionar que el Pla de Mandat ha incorporat els punts clau relatius a la igualtat de gènere, però que no deixa de ser una declaració d'intencions si, a més d'aquesta voluntat política, no hi ha els recursos i coneixements tècnics i econòmics per implementar aquestes perspectives de forma transversal.

Específicament en relació als drets de les persones LGTBI, des del 2012 es redacten cada any els **Acords de la Junta de Portaveus amb motiu del Dia Internacional contra l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia** que recullen un conjunt de compromisos polítics de l'Ajuntament en relació a la situació de discriminació de les persones LGTBI, i aposten per focalitzar-se en alguns aspectes, com el treball de prevenció contra el *bullying* homofòbic, entre d'altres.

En relació a la planificació estratègica específica de les polítiques de gènere, tal com s'ha dit anteriorment, el municipi va elaborar el seu primer pla al 1999, el “Pla d'Actuació per a la Igualtat Dona-Home”. Després de la creació de la Regidoria de Drets Civils i Ciutadania al 2012, es va aprovar el **Pla transversal d'igualtat de gènere 2013-2016**, que incorpora cinc eixos principals,³ amb l'objectiu de recollir el conjunt de projectes/programes de l'Ajuntament que promouen la igualtat de gènere.

El **Pla Transversal LGBTI 2013-2016** presenta els mateixos cinc eixos, recollint també els principals projectes/programes desenvolupats fins al moment per part de l'Ajuntament.⁴

Segons les percepcions detectades, es valora com a positiu el fet d'haver elaborat un document amb una mirada transversal respecte a les accions de promoció de la igualtat de gènere i LGTBI, donant així visibilitat a les actuacions que s'estaven fent des de diferents àrees.

El 2013 l'Ajuntament de Sabadell es va dotar també d'un **Pla Intern d'Igualtat de Gènere**, amb l'objectiu d'assolir internament un compromís polític amb la igualtat de gènere. Aquest Pla estableix unes àrees d'intervenció que inclouen una sèrie d'accions

³ Els cinc eixos són:

1. Informació, orientació i assessorament ciutadà.
2. Equitat, emancipació i cohesió civil.
3. Participació i coresponsabilitat amb la ciutat.
4. Sensibilització, comunicació i pedagogia.
5. Vincles, diversitat i convivència ciutadana.

⁴ L'Ajuntament de Sabadell va elaborar dos informes d'avaluació i seguiment (2013 i 2014) del Pla transversal d'igualtat de gènere 2013-2016; així com tres informes d'avaluació i seguiment (2013, 2014 i 2015) pel Pla Transversal de LGBTI.

amb resultats i indicadors vinculats⁵. Arran del Pla es va crear una Comissió Paritària pel seu seguiment, composta per Recursos Humans, la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI i les parts socials.

Des del punt de vista dels documents estratègics, és important remarcar que l'Ajuntament s'ha dotat d'alguns documents importants de prevenció i abordatge de les violències masclistes, tant a l'àmbit intern com de polítiques cap a la ciutadania. S'entrarà en més detalls al capítol específic de violències masclistes, aquí només s'anomenen els principals: el Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista a Sabadell (2009), el Protocol per a l'actuació i prevenció de les possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (2013) i el Protocol de sensibilització, prevenció i actuació en espais d'oci o festius (2017).

L'estructura

Les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual s'impulsen des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, que forma part de la Regidoria de Drets Civils i Gènere. Fins fa poc aquesta regidoria es deia "Drets civils i ciutadania", i és important mencionar que, amb aquest canvi, es visibilitza el rol de les polítiques de gènere.

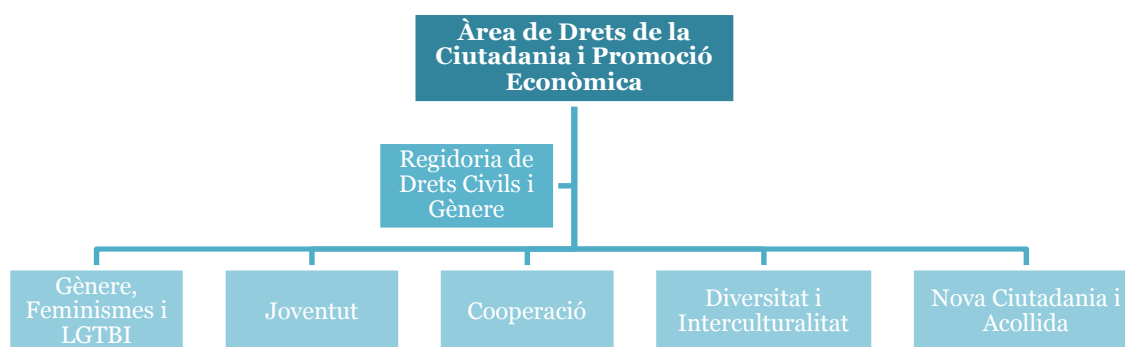
La Regidoria de Drets Civils i Gènere està composta, a més a més de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, per: Diversitat i Interculturalitat; Nova Ciutadania i Acollida; Joventut; i Cooperació.

Durant la fase participativa de la diagnosi es va expressar una certa insatisfacció sobre el fet que les polítiques de gènere i LGTBI no tinguessin una regidoria pròpia, sinó que compartissin amb altres àrees una mateixa regidoria. Es va mencionar que això porta a una invisibilització de les polítiques dutes a terme per aquesta secció que, en canvi, haurien de ser ben visibles entre les prioritats de l'Ajuntament.

⁵ Les àrees d'intervenció recollides al Pla Intern d'Igualtat són:

1. Cultura d'empresa i llenguatge
2. Accés i selecció
3. Contractació
4. Promoció i desenvolupament professional
5. Formació
6. Política retributiva
7. Jornades i horaris. Conciliació
8. Salut laboral i prevenció de l'assetjament
9. Relacions laborals
10. Mobilitat.

GRÀFIC 4. Estructura Regidoria de drets civils i gènere



Font: Elaboració pròpia

Un element important que es va incorporar recentment en l'estructura de l'Ajuntament és una nova figura de transversalització de gènere, que actualment és la Cap de Gabinet d'Alcaldia; a la fase de diagnosi es va afirmar que pot ser una bona oportunitat per a fomentar la transversalització de gènere entre totes les àrees i entre el personal tècnic i polític de l'Ajuntament.

Recursos destinats a igualtat

El 2017 la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI va comptar amb un pressupost total de 147.035,19 €, dels quals més d'un 60% (92.069,57 €) provenien de finançament extern (Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona i Consell Comarcal del Vallès Occidental). Segons les dades disponibles, el pressupost del 2017 va créixer lleugerament respecte al pressupost del 2016, que era de 120.640,61 € (també un 92.456,50 € provenien de finançament extern, corresponent a més del 75% del total).

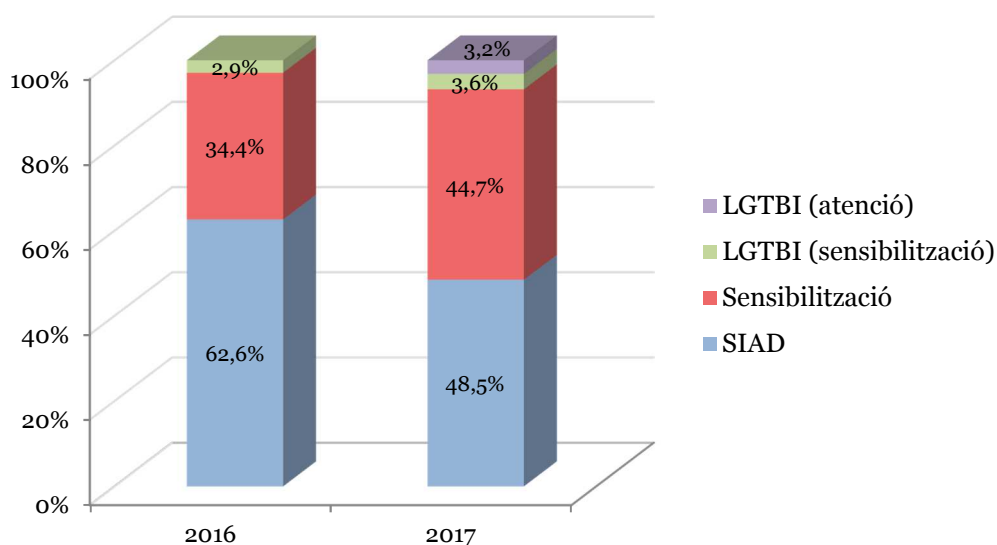
TAULA 10. Pressupost total Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI⁶

	2016	2017
Pressupost total	120.640,61 €	147.035,19 €
Finançament extern	92.456,50 €	92.069,57 €

Dins l'increment del 2017, a destacar que va augmentar el pressupost destinat a la sensibilització a la ciutadania, tant en igualtat de gènere com en relació a la diversitat sexual i de gènere. Al mateix temps, una part del pressupost del 2017 es va destinar a l'atenció LGTBI.

⁶ Aquest pressupost no inclou la despesa del personal

GRÀFIC 5. Distribució despesa Gènere, Feminismes i LGTBI - percentatges



La Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI disposa d'un personal qualificat i interdisciplinari. L'equip tècnic està format per una coordinadora, una tècnica mitja de gestió, dues auxiliars administratives i tres treballadores socials. A més a més, es compta amb un servei d'atenció psicològica (amb una psicòloga d'adultes i una psicòloga infanto-juvenil), i un servei d'assessorament jurídic, compost per dues assessores jurídiques. Tal com s'ha vist, recentment s'ha incorporat també un servei d'atenció, informació i acompanyament LGTBI que compta amb una professional especialitzada que realitza les atencions. Els serveis psicològic infanto-juvenil, el servei jurídic i el servei LGTBI no són serveis a jornada completa.

La Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI té, entre les seves principals funcions, impulsar actuacions, projectes i programes que fomentin l'equitat i la diversitat de gènere, per contribuir a eradicar les desigualtats de gènere i de les persones LGTBI. El treball de la secció es divideix en dos grans blocs:

- Per una banda, el vessant del disseny i implementació d'accions de prevenció i sensibilització a la ciutadania. Aquest vessant té també la funció d'impulsar la transversalització de la perspectiva de gènere internament a l'Ajuntament, en el conjunt dels àmbits i polítiques locals.
- Per l'altra banda, l'atenció a les dones i persones LGTBI, que es realitza a través del SIAD i el servei LGTBI.

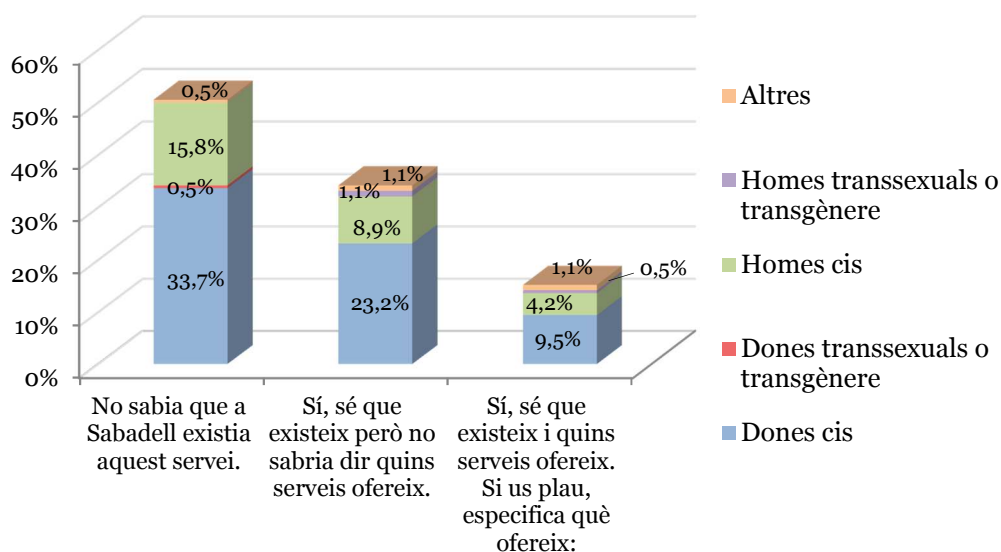
L'equip d'atenció directa (SIAD) i el de sensibilització anteriorment treballaven en dos edificis diferents, i això dificultava molt la coordinació. Un pas important que es va fer per donar coherència i potenciar l'actuació cap a la promoció de la igualtat de gènere, va ser reunir l'equip en un únic edifici i articular la seva actuació. Així, actualment destaca una voluntat clara de desenvolupar de forma coordinada l'àmbit de sensibilització a la ciutadania amb l'àmbit de l'atenció.

L'edifici es troba ubicat en un lloc no cèntric i pot dificultar l'accés al servei, així com el coneixement de la seva existència i del què s'ofereix. Davant la diversitat i la quantitat

d'accions i programes que es gestionen des de la secció, les dimensions de l'edifici podria significar, a curt-mig termini, una dificultat per l'execució de les mateixes. Actualment es reubiquen algunes activitats com tallers o grups en altres espais de la ciutat.

És important mencionar que, segons pot veure's a les respostes del qüestionari, la majoria de persones que han contestat no coneix el SIAD de Sabadell (un 51% de les respostes). També és rellevant que hi ha una part de les respostes que afirmen conèixer l'existència del SIAD, però no saber exactament quins serveis ofereix (34%).

GRÀFIC 6. A Sabadell existeix un servei municipal d'atenció i informació a dones (SIAD) que atén casos de violència masclista. El coneixes?



Si es fixa l'atenció en els resultats desglossats, es pot veure que en el 46% de les respostes donades per les dones cis enquestades desconeixen la seva existència i un 31% coneix el servei però no sabria dir què ofereix; per últim, el 13% de les dones cis coneix el servei i sap què ofereix. Pel que fa a les respostes dels homes cis enquestats, les dinàmiques són molt similars, doncs el 52% desconeix l'existència del SIAD de Sabadell i el 29% el coneix però no sap dir què ofereix.

Les respostes de les dones transsexuals o transgènere també es concentren en la desconeixença del servei, però en el cas dels tres homes transsexuals o transgènere que han respost, l'opció més marcada és la segona: coneixen el servei tot i que no sabrien dir quins serveis ofereix.

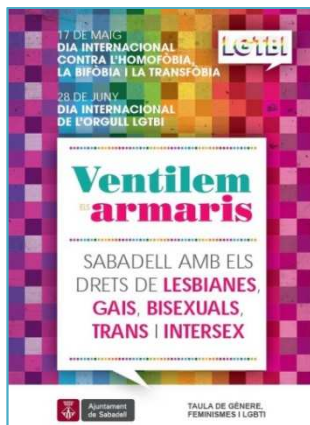
A continuació s'expliquen les principals activitats que desenvolupa la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

a. Sensibilització ciutadana

L'àmbit de la sensibilització i prevenció inclou un seguit d'accions cap a la ciutadania que es desenvolupen durant tot l'any, tocant diferents temes relacionats amb la igualtat de gènere i LGTBI.

Un important gruix de les accions es realitzen al voltant de les diades, com el 8 de març o el 25 de novembre, però també el 17 de maig o el 28 de juny.

Les campanyes del 8 de març o el 25 de novembre (Dia Internacional de les Dones i Dia Internacional per a l'eliminació de les violències envers les dones, respectivament) tenen un llarg recorregut a l'Ajuntament, abordant cada any una temàtica diferent en relació a les desigualtats i violències masclistes⁷. Es destaca també que cada 8 de març es realitza un concurs de cartells per escollir la imatge de la campanya.



A més d'aquestes diades, es realitzen campanyes de sensibilització específiques com la de "Sabadell lliure de sexisme" per Festa Major, en motiu de Sant Jordi ("Sant Jordi no sexista") i de les festes nadalenques, promovent contes, llibres i joguines que no reproduïen els rols i estereotips de gènere.

Respecte a les campanyes de promoció dels drets de les persones LGTBI, es realitzen principalment entre el 17 de maig, Dia Internacional contra la lesbofòbia, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI. Durant aquest període de temps es penjen les banderes irisada i trans al balcó de l'edifici principal de l'Ajuntament i s'organitzen diverses activitats de sensibilització i visibilització. Per exemple, el 2016 es va realitzar la campanya "Ventilem els armaris, Sabadell amb els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals" amb la voluntat d'evitar discriminacions i violències i defensar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

A més a més de les campanyes vinculades a aquests dies concrets, es porta a terme un conjunt d'accions –anomenades al PAM 2016-2019 "escola de gènere" – sobre una gran diversitat de temàtiques vinculades a la igualtat de gènere i LGTBI: àmbit laboral, salut, esport, etc.

A través de la fase de diagnosi s'han valorat com a positives les campanyes que es duen a terme des de la secció restant pendent de millorar la difusió i l'impacte.

Segons les Memòries de Gènere, Feminismes i LGTBI (2014-2017) el nombre d'accions organitzades pel 8 de març en aquest període de temps no ha variat (entre 25 i 30 accions anuals), encara que sí ha disminuït el nombre de persones participants entre el 2014-2015 i el 2016-2017 (d'aproximadament 2.500 persones han passat a ser unes 1.500). En tots els anys el nombre de dones participants ha estat gairebé el doble del número d'homes.

⁷ La campanya del 25 de novembre i per a la festa major s'explicaran al capítol sobre violències masclistes.

Possiblement aquesta disminució està vinculada a la necessitat de potenciar la difusió de les accions al territori, tal com es mencionarà en el capítol de comunicació.

Segons les percepcions detectades, la voluntat i el treball de l'equip va en la direcció d'incorporar la perspectiva de gènere a les campanyes sobre els drets de les persones LGTBI, així com la perspectiva LGTBI en les campanyes per a promoure la igualtat de gènere. Un altre aspecte que es va ressaltar és el fet que algunes de les accions de sensibilització es basen en necessitats detectades a través de l'atenció directa del SIAD, sobretot aquelles sobre prevenció de les violències.

Des de la Secció també es produeix material de sensibilització cap a la ciutadania i es dona suport a les entitats de gènere i LGTBI del territori. A més a més, s'encarrega de fer tallers a centres educatius i a entitats i associacions, tal com s'explicarà al capítol d'educació i sensibilització. També es realitza un butlletí digital que va començar el maig del 2016 (s'explicarà al capítol de comunicació).

El treball amb la ciutadania es desenvolupa també a través d'espais participatius que inclouen, per exemple, la promoció de la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI. La composició i funcionament específic de la taula es tractarà al capítol de participació.

Des de la vessant de la sensibilització, s'organitzen també tallers per a dones. Aquests tallers tracten diferents temàtiques de sensibilització i normalment els imparteixen altres departaments, com pot ser per exemple Promoció de la Salut, o associacions/entitats externes. Segons les memòries de Gènere, Feminismes i LGTBI (2014-2017) entre el 2016 i el 2017 hi van participar unes 80 dones.

Un debat interessant sorgit durant la fase de detecció de necessitats es va centrar sobre les dificultats d'arribar a tots els barris, descentralitzant les accions de sensibilització. En general, s'explica que la majoria de les accions es concentren al centre de la ciutat, encara que s'hagin realitzat algunes accions en altres barris de la perifèria. Des de la Secció de gènere són conscients d'això, però també expressen dificultats en relació a una possible descentralització, ja que afirmen que costa molt la participació en accions que es fan al centre i són més accessibles amb els mitjans de transports. Llavors moure les accions cap a barris més llunyans podria limitar encara més aquesta participació.

Des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI es participa també a la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, que té el suport puntual de la Generalitat de Catalunya i de la Diputació de Barcelona. La valoració d'aquest espai és positiva, ja que permet compartir estratègies entre diversos ajuntaments sobre com s'estan implementant les polítiques de diversitat sexual i de gènere, disposant així d'un mirall que permet incorporar noves idees i treballar conjuntament sobre els dubtes que van apareixent. De fet, s'explica al treball de camp que les estratègies actuals varien molt d'ajuntament a ajuntament, sobretot en relació al model de servei d'atenció LGTBI entorn al que s'han generat diversos debats i reflexions.

b. Atenció directa: SIAD i Servei LGTBI

SIAD

En el vessant de l'atenció a la ciutadania, la Regidoria disposa del **SIAD** (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), un servei consolidat al territori que té com a

principal objectiu prestar atenció, assistència i orientació a les dones que es troben o s'han trobat en una situació de discriminació per raó de gènere.

El SIAD es compon d'un equip professional multidisciplinari que ofereix:

- Informació i assessorament;
- Servei d'Atenció psicològica individual i/o grupal a les dones i els seus fills/es;
- Servei d'Assessorament jurídic especialitzat tant en procediments civils i penals, que estiguin relacionats amb algun tipus de discriminació per raó de gènere (separació, divorci, incompliments de règims, violències de gènere, drets laborals...).

Hi pot accedir qualsevol dona que hagi estat discriminada o hagi viscut alguna manifestació de violència masclista (i els seus/seves fills/es). A més, poden fer ús del servei els i les professionals de diferents àmbits (educació, salut, esports...) que necessitin assessorament sobre l'abordatge davant situacions d'aquest tipus.

Les demandes que arriben al servei són de tot tipus, tal com s'ha afirmat a les entrevistes i grups de discussió. Gran part de les demandes estan motivades per situacions de violència, que es detallaran més al capítol sobre violències masclistes.

Durant la fase de diagnosi es va expressar la necessitat de fer el servei més accessible a les dones joves, fet que pressuposa haver de replantejar la forma en què s'organitza l'atenció directa, per adaptar-la a les necessitats d'una franja de la població més jove. Encara que sigui necessari reforçar aquest aspecte, també es menciona que s'han donat casos de noies joves que arriben al servei derivades per als instituts i/o per la secció de joventut. De fet, es col·labora amb aquesta secció la qual gestiona l'oficina jove des d'on es fa una tasca de sensibilització i difusió del servei als instituts, tal com es veurà al capítol sobre coeducació.

Aquest circuit d'atenció a les dones s'organitza en dos nivells. Primer, qualsevol dona que arriba al servei és atesa per a una treballadora social, que fa una primera acollida. La tasca d'aquestes treballadores socials es basa en un acompanyament a la dona per poder fomentar un treball personal i una vinculació al servei (a través de l'elaboració d'un pla d'intervenció individual), i no es limita a ser un pas intermedi cap a una derivació posterior. Per això el criteri és que les dones realitzin un mínim de dues/tres sessions amb la treballadora social abans de ser derivades a l'atenció psicològica o jurídica, si s'escau, que és el segon nivell entorn al qual s'organitza el servei. En el cas de que hi hagi la necessitat de treballar amb infants, es pot accedir també al servei de psicologia infanto-juvenil. Durant tot el procés, la treballadora social fa el seguiment del cas, coordinant-se amb la resta de l'equip⁸.

És important també destacar que, arran d'un conveni amb el Consell Comarcal del Vallès Occidental, des del 2016 el SIAD atén a dones i els seus/seves fills i filles d'alguns municipis propers: Sant Llorenç Savall, Gallifa, Sentmenat, Polinyà i Palau-Solità i Plegamans. Aquesta col·laboració es valora molt positivament, ja que s'identifica un progressiu increment de les persones que arriben d'aquests municipis i que hi ha la

⁸ Es valora positivament el nivell de coordinació dintre de l'equip, que es concreta en reunions de casos cada divendres (en el qual no participen les advocades, però sí les treballadores socials i les psicòlogues).

percepció que cada cop més es va estenent el coneixement de l'existència d'aquest conveni entre les i els professionals i la ciutadania.

Un altre aspecte a destacar és l'atenció grupal que realitzen les psicòlogues. Molt recentment s'ha reprès (febrer 2018) un grup terapèutic per a dones amb una durada de 10 sessions, amb una freqüència setmanal. La previsió és que aquest espai grupal pugui tenir continuïtat.

Segons les memòries de Gènere, Feminismes i LGTBI (2014-2017) el número de dones ateses pel SIAD va tenir un descens al 2015-2016, però al 2017 ha tornat a pujar (i a superar la dada del 2014). Sí que s'evidencia una baixada en el número de visites en relació a les dones ateses i això pot ser causat, en part, pel fet que fins al 2014 (i part del 2015) el SIAD ofería més del doble d'hores d'atenció psicològica.

De fet, tal com es mostra a la següent taula extreta de les memòries (2014-2017), des del 2014 es denota una gran disminució del nombre d'atencions psicològiques. Tal com es va mencionar durant el procés participatiu, el repte pel 2018 ha estat ampliar el nombre d'hores d'atenció psicològica cap a les dones. El número d'atencions jurídiques també va disminuir al 2017, però no sembla vinculat a cap factor en concret que tingui a veure amb un canvi en l'oferta d'atenció des del SIAD.

TAULA 13. Recull nombre de dones i visites realitzades

Indicador	2014	2015	2016	2017
Nº dones ateses	906	885	638	968
Nº visites realitzades	4381	3968	3550	2312
Nº atencions realitzades pel servei d'atenció psicològica	2046	752	1352	520
Nº atencions realitzades pel servei d'atenció jurídica	463	469	461	326
Nº fill i filles atesos/es	67	53	39	60

També és interessant destacar que el nombre de fills i filles ateses s'ha mantingut més o menys estable durant tot el període, i això gràcies al fet de que s'ha donat continuïtat a la figura de la psicòloga infanto-juvenil durant aquests anys.

Servei d'Atenció i Acompanyament LGTBI

Recentment s'ha incorporat un nou servei d'atenció específic per a les persones LGTBI, sobre la base del mandat establert per a la Generalitat de Catalunya a través de la Llei 11/2014.

Arran de la seva creació van sorgir alguns dubtes sobre la configuració que havia de tenir el servei i la relació amb el SIAD. Al final es va decidir començar amb una fórmula mixta: el servei LGTBI se situa en la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI i està cobert en part

pel SIAD (una de les treballadores socials fa la primera visita, com es veu més endavant), però l'atenció directa és especialitzada en diversitat sexual i de gènere.

En el moment de redactar la diagnosi ja s'havia fet la presentació oficial del servei (febrer del 2018). Hi poden accedir totes aquelles persones que necessitin informació i/o acompanyament en relació a la diversitat afectiva sexual i de gènere; a més a més d'aquells/es professionals de diversos àmbits (salut, educació, esports, etc.) que demanin assessorament específic sobre aquests temes.

De fet, el servei està en una fase molt inicial i l'atenció s'adaptarà a cadascuna de les demandes. A més a més, s'ha manifestat la necessitat de tenir molt en compte fins a on arriben les competències municipals en aquests temes, i que en alguns casos la intervenció es limitarà a facilitar derivacions o fer consultes a altres departaments o administracions. Per això és tan important establir uns canals de coordinació fluids tant internament amb la resta d'àrees de l'Ajuntament, com amb altres institucions i associacions del territori.

Els dos serveis (SIAD i LGTBI) s'implementen, doncs, sota el mateix paraigua de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, però creant dos espais d'atenció separats. Respecte al funcionament de les vies d'accés i derivació, totes les demandes d'atenció es reben al SIAD a través d'una primera visita de la treballadora social, i es gestionen de forma coordinada. En el cas que sigui una dona, es valora la demanda i, en conseqüència, l'atenció es fa des del SIAD o el servei LGTBI. En el cas que no sigui una dona, i en funció de la demanda, la persona serà atesa pel servei LGTBI o derivada a altres serveis. De totes maneres, aquesta fase el circuit LGTBI s'està encara desenvolupant i per això possiblement s'anirà modificant per respondre a la casuística i les necessitats que es detectin. Un repte pel futur serà justament aquest: poder donar resposta adequada a les demandes que arribin i establir recursos suficients perquè això sigui possible.

La Llei 11/2014 estableix la necessitat d'oferir un servei d'atenció integral a les víctimes de discriminació o violència per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

c. Transversalització de la perspectiva de gènere al si de l'Ajuntament

Quant al grau de transversalització de la perspectiva de gènere, les opinions recollides són diverses. En alguns casos s'expressa que hi ha una bona predisposició a l'Ajuntament, encara que també a vegades es percep que es dona per descomptat que s'està treballant amb perspectiva de gènere, quan en la realitat no sempre és així. En altres casos s'afirma que la igualtat de gènere no és una prioritat compartida per tothom, i que això fa que el grau de transversalització de gènere no sigui suficient.

En algunes àrees, com és el cas de Cooperació, si bé es treballa a consciència des de fa anys des d'una perspectiva de gènere, tant pel que fa als projectes a terreny com de sensibilització a la ciutat, s'expressen mancances en formació i incidència en àmbit LGTBI.

La transversalització de la perspectiva LGTBI està en un estadi més inicial, sobretot en relació a la incorporació d'aquesta perspectiva de forma transversal. Segons la

informació recollida, hi ha àrees que no saben com traslladar aquesta perspectiva a la pràctica.

Des d'un punt de vista polític, l'existència de la figura de transversalitat de gènere dins el gabinet d'Alcaldia, és un element central perquè la transversalitat de gènere tingui pes entre les prioritats. Des d'un punt de vista tècnic, segons les percepcions recollides al treball de camp, hi ha àrees que tenen una coordinació més consolidada amb la secció de gènere (com pot ser Salut, Joventut, Gent gran, Esports o Cooperació), amb altres s'està començant a treballar de forma més sistemàtica (amb l'àrea de Cultura, per exemple), i d'altres amb les quals la coordinació encara no està consolidada però que, per la seva rellevància estratègica, s'hauria de reforçar (com és el cas d'Educació). Amb Acció social es detecta una bona coordinació quant a la gestió i derivació de casos, però cal reforçar la perspectiva de gènere i LGTBI en aquest àmbit d'actuació.

De fet, segons les memòries de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI (2014-2017) s'ha col·laborat amb entre 12 i 16 departaments per promoure un treball transversal.

La Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI participa en diverses taules interdepartamentals, facilitant d'aquesta manera la coordinació i la introducció d'ambdues perspectives tot i que no hi ha un espai específic estable per a treballar-les conjuntament.

Formació

La formació en perspectiva de gènere i LGTBI és fonamental per poder promoure una transversalització real d'aquestes mirades en el conjunt de les àrees del consistori. Durant la diagnosi es va destacar com a un dels aspectes a reforçar, ja que es considera que hi ha bastant desconeixement sobre les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI entre el personal de l'Ajuntament.

L'Ajuntament ofereix formació en perspectiva de gènere a la plantilla. No obstant, la participació és baixa i la major part de les vegades assisteixen persones que ja tenen un cert interès i coneixement envers el tema. Un altre aspecte que es percep és que les formacions en gènere que s'ofereixen tenen continguts molt genèrics, i en alguns casos es reclamen formacions més específiques que tinguin una aplicabilitat més directa per als diversos departaments. El Pla d'Igualtat Intern està funcionant com el marc a través del qual s'estan promovent aquestes formacions de forma sistemàtica.

S'estan realitzant també formacions en perspectiva LGTBI i la valoració recollida és bastant positiva, quant a participació i motivació. També es posa de manifest, com en el cas de les formacions en perspectiva de gènere, que les persones que hi participen, ho fan per interès propi i bona predisposició envers a la temàtica. En canvi, resulta molt més complex arribar a formar aquelles persones més reticents.

En relació a això, es va debatre durant el treball de camp la conveniència d'establir algunes formacions com a obligatòries per certs llocs de feina dintre de l'Ajuntament.

Un pas endavant interessant en la formació es va donar recentment (2017) amb una formació específica en pressuposts amb perspectiva de gènere, adreçada a regidors i regidores de l'Ajuntament. Es considera molt necessari fomentar el coneixement en aquestes temàtiques no només a nivell tècnic sinó també polític, que és d'on s'estableixen prioritats i es prenen decisions.

4.2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia

La violència masclista i la LGTBIfòbia: unes arrels comunes

El present Pla d'Igualtat de Gènere parteix de la definició de violència masclista que presenta la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Segons la Llei 5/2008 la violència masclista és aquella que “s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.”

És a dir, es tracta d'aquella violència que les dones pateixen pel sol fet de ser-ho, en el marc d'un sistema de gènere rígid, en el qual tot allò vinculat a la feminitat es concep com a inferior i depenent, respecte a la masculinitat.

En aquesta estructura binària i jeràrquica és necessari concebre la LGTBIfòbia com a violències derivades del sistema de gènere. La LGTBIfòbia és un concepte que agrupa la lesbofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia, com a formes específiques de violència que es deriven del sistema de gènere i que es defineix com l'hostilitat general, psicològica i social respecte a aquelles persones de qui se suposa que desitgen individus del seu propi sexe, no es conformen amb el paper social predeterminat pel sexe biològic i/o que tenen expressions de gènere no normatives.

També és important tenir en compte la mirada interseccional, que permet identificar i treballar sobre els diversos eixos d'opressió i privilegi que travessen a les persones i que tenen a veure amb l'edat, l'ètnia, la classe social, la procedència, la diversitat funcional, l'orientació i la identitat sexual i de gènere, etc. En termes d'accés als recursos i drets, no és el mateix, per exemple, ser una dona que pateix violència masclista i que està en situació administrativa irregular respecte a ser una dona de classe mitjana, nacionalitat espanyola i que viu al centre del municipi. Tanmateix, les violències a les quals poden ser exposades les dones lesbianes i trans* s'arrelen en el sistema patriarcal i estan motivades no només per la preferència i identitat sexual i de gènere, sinó que també pel fet de ser dones.

La comprensió d'aquesta arrel comuna fa que sigui necessari un desenvolupament articulat i coordinat de polítiques específiques de prevenció i abordatge tant de les violències masclistes com de la LGTBIfòbia. Aquesta és l'aposta del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI de l'Ajuntament de Sabadell.

Algunes dades

Segons les dades de la Policia municipal de Sabadell, l'any 2017 les denúncies interposades per a violència masclista a aquest cos policial van ser 99, 11 menys respecte al 2016. Pel que fa a Ordres de Protecció concedides, entre 2016 i 2017 el número no va variar gaire: 16 ordres de protecció al 2016 i 15 al 2017.

Les dades facilitades pels Mossos d'Esquadra mostren que el número de fets detectats per a un delicte de violència masclista va disminuir lleugerament del 2016 al 2017. També van disminuir els trencaments de condemna.

TAULA 14. Violència masclista - dades Mossos d'Esquadra per Sabadell, Generalitat de Catalunya

	2016	2017	variació %
Fets coneguts principals delictes			
Violència de Gènere sense trencaments de condemna	303	253	-17%
Fets coneguts principals delictes			
Violència de Gènere només trencaments de condemna	70	50	-29%

Si es comparen aquestes dades amb les dades de la Regió Policial Metropolitana Nord, que inclou l'Ajuntament de Sabadell, es pot veure que el número de delictes de la violència masclista detectats ha augmentat d'un 2%. En canvi, els trencaments de condemna sí que han disminuït. També val la pena subratllar que en aquest territori, el 2017, van haver-hi 4 dones víctimes mortals per violència masclista, més que en qualsevol altre territori de Catalunya.

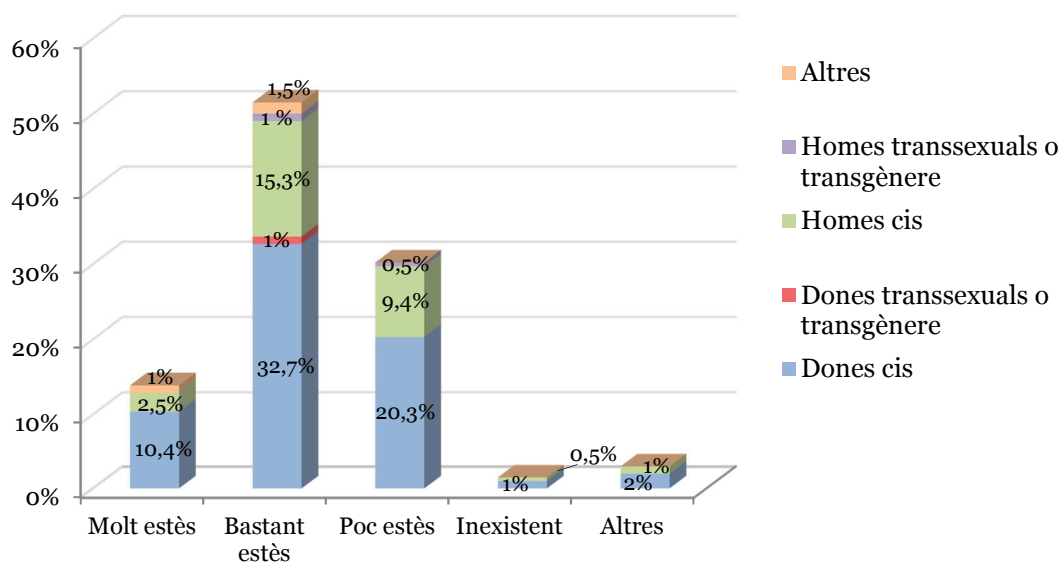
TAULA 15. Violència masclista - dades Mossos d'Esquadra per la Regió Policial Metropolitana Nord, Generalitat de Catalunya

	2016	2017	variació %
Fets coneguts principals delictes			
Violència de Gènere sense trencaments de condemna	2.841	2.886	2%
Fets coneguts principals delictes			
Violència de Gènere només trencaments de condemna	394	373	-5%

La xacra de la violència masclista no està disminuint, tot el contrari. De fet, més enllà de les dades dels cossos de seguretat, el masclisme i les violències que produeix estan a l'alça. Això, tal com s'exposa més endavant en el capítol, es va confirmar a través de les percepcions recollides.

Segons els resultats del qüestionari, la major part de les persones participants opinen que les violències masclistes estan "bastant esteses" a Sabadell (51% de les respostes). El 30% de les respostes afirma que és un fenomen "poc estès" i un 14% que és "molt estès". És interessant remarcar que una proporció molt més alta de dones que d'homes ha respost que la violència masclista és un fenomen molt estès, mentre que per les altres respostes la proporció és més equilibrada.

Gràfic 7. La violència masclista a Sabadell és un fenomen...



El percentatge relativament alt de respostes que indiquen que és un fenomen poc estès poden implicar la necessitat de realitzar accions per tal de visibilitzar que encara avui dia existeixen violències masclistes arreu del territori; i que aquesta no només és la violència física (que acostuma a identificar-se més fàcilment com a expressió de la violència masclista) sinó que és de caire estructural i transversal i, per tant, afecta a totes les esferes de la quotidianitat de les persones en diverses dimensions (com la violència econòmica o la psicològica).

Respecte a la violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, tot i que és una problemàtica molt important, la manca de dades i estadístiques dificulta l'abordatge alhora que afavoreix la invisibilitat de la LGTBIfòbia. Aquesta dificultat s'incrementa quan parlem del context local on gairebé cap municipi compta amb un sistema d'obtenció i sistematització de dades que brindi informació quantitativa sobre la incidència d'aquest fenomen.

A la manca de dades s'hi ha d'afegir la tendència de moltes víctimes a no denunciar aquests tipus de fets, ja sigui per la por a ser estigmatitzades, la falta de suport familiar o de l'entorn, l'elevada freqüència dels actes discriminatoris i la conseqüent normalització, el desconeixement i la complexitat dels procediments de denúncia o la manca de confiança d'algunes persones vers els cossos policials (FRA, 2008).

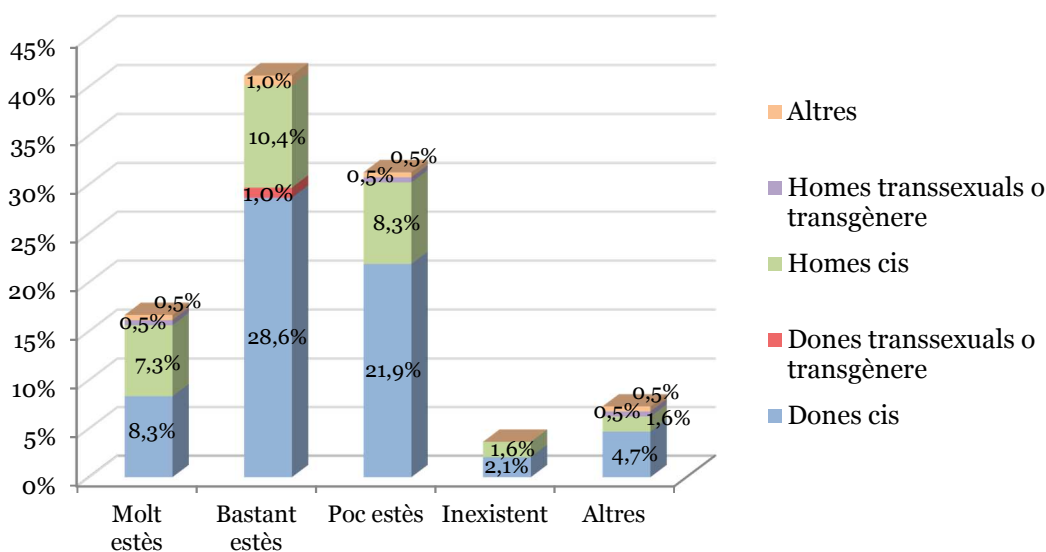
En els darrers anys, arran de l'augment de la visibilitat de les persones LGTBI, també han anat augmentant els actes de discriminació i les agressions LGTBIfòbiques. Tal com recull l'informe *l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2016* (OCH, 2017)⁹, la major part de les incidències registrades corresponen a la categoria d'agressions (30,9%), incloent aquelles físiques, verbals i assetjament. En segon lloc, dins l'àmbit educatiu, el *bullying*

⁹ Tres àmbits registren incidències per sobre del 5%: l'àmbit familiar (6,0%), referit a aquell que es dona dins la mateixa família, el dret d'admissió (6,0%) i l'àmbit laboral (6,0%). Els mitjans de comunicació (4,8%) i l'àmbit d'internet i xarxes socials (4,8%) estan lleugerament per sota del 5%. La resta representen una incidència cadascuna: discriminació en l'accés a l'habitatge (1,2%), Victimització pròpia (1,2%) i Diversos (1,2%), que fa referència a una situació que no es pot categoritzar dins la resta d'àmbits. Més informació (consultat el 08/01/2017): OCH, [L'Estat de l'homofòbia a Catalunya 2016](#).

LGTBIfòbic escolar (13,1%), conjuntament amb el discurs d'odi i l'exaltació de la LGTBIfòbia (13,1%). Només hi ha un altre àmbit en el qual es donen més del 10% de les incidències registrades, l'àmbit institucional (11,9%).

Quant als resultats del qüestionari sobre la percepció sobre l'existència de violència contra les persones LGTBI té uns resultats similars a la pregunta sobre violència masclista. La major part de les respostes apunten a que aquesta violència és "bastant estesa" (41%), una altra bona part afirma que és "poc estesa" (31%). En aquest cas, a diferència del resultat sobre violència masclista, és més alta la proporció de respostes que afirmen que és "molt estesa" (17%), però també les que diuen que és "inexistent" (4%). Les dues dones trans* han contestat que és un fenomen "bastant estès", en canvi els tres homes trans* han contestat que és "molt estès" en un cas, i "poc estès" en un altre (un tercer ha marcat l'opció "altre"). També és interessant veure que entorn al 12% de les respostes "molt estès" és de dones lesbianes o bisexuals, i un 9% d'homes gais. També val la pena indicar que entre les respostes "poc estès" hi ha alguns homes i dones gais i lesbianes (entorn a un 5%). Entre les persones que indiquen que és un fenomen "inexistent" no es troba cap gai, lesbiana o persona trans.

Gràfic 8. La violència contra les persones LGTBI a Sabadell és un fenomen...



L'atenció directa a la violència masclista i la LGTBIfòbia: principals problemàtiques detectades

Una des les principals tasques del SIAD és atendre a dones supervivents¹⁰ de situacions de violència masclista, tal com s'ha explicat al capítol sobre Compromís.

Segons les dades disponibles, viure o haver viscut alguna situació de violència masclista és un dels motius principals pels quals les dones demanen ajuda al SIAD (segons les memòries de Gènere, Feminismes i LGTBI és un 55-60% dels expedients que s'obren nous cada any). Aquesta xifra comptabilitza només aquelles dones que verbalitzen estar patint o haver patit algun tipus de violència masclista des de la primera visita. Segons la

¹⁰ S'utilitza el terme supervivent en comptes del de víctima, per visibilitzar la capacitat d'agència de la persona agredida en la resolució de la situació de violència.

informació recollida, si es té en compte també aquelles situacions de violència que es van identificant durant el procés que es realitza amb l'acompanyament professional, aquesta xifra augmentaria al 75%-80% dels expedients. A més a més, un 26,5% de dones amb expedients oberts pateixen o han patit violència sexual.

En general, a aquest servei s'atenen totes les formes de violència: física, psicològica, sexual, econòmica i ambiental, però la parella és l'àmbit principal en el qual es donen la majoria de casos de violència que s'atenen des del SIAD. Segons la informació recollida, això no es dona només perquè la casuística en altres àmbits sigui menor, sinó també perquè no s'han desenvolupat suficients eines per detectar altres violències masculines (no només des del SIAD, sinó per part de tot el circuit).

Una situació específica que es detecta des del SIAD és la de les dones grans que pateixen violència psicològica per part de la seva parella des de fa molts anys, i en què la situació s'ha cronificat. Un obstacle que es destaca com a central és l'econòmic, ja que en molts casos la dependència econòmica impedeix trencar la relació. Es menciona que aquestes dones molts cops no arriben als recursos perquè se senten culpables i naturalitzen la situació. Llavors, és extremadament important que hi hagi informació sobre els recursos disponibles per aquestes dones grans. Una altra situació detectada és la de les dones grans agredides pels fills que s'agregen encara més quan hi ha consum de drogues per part d'aquests.

Una forma de violència que és necessari treballar molt amb les usuàries del SIAD és la violència sexual, que a vegades pateixen per part de la seva parella o que van patir a la infància per part d'algun membre de la seva família o proper a ella. Es destaca que sovint són relats que sorgeixen durant el procés amb les dones, sense haver-se explicitat en la demanda inicial d'atenció.

Des del SIAD també s'expressa la importància de fer accessible el servei a aquelles dones que viuen discriminacions i opressions específiques. Les dones que pateixen violència i pertanyen a una comunitat/ètnia/religió minoritzada són subjectes a una opressió originada pel patriarcat, així com per fenòmens com el racisme, classisme, etc. És necessari treballar a fons per prevenir i abordar l'antigitanisme i les situacions d'especial vulnerabilitat que poden viure les dones gitanes que pateixen violència. En aquest sentit, també la islamofòbia de gènere fa que les dones musulmanes víctimes de violència pateixen una doble vulnerabilitat: per ser víctimes de violència masculina i ser dones musulmanes.

Una dificultat concreta que es destaca, per exemple, és la barrera idiomàtica que fa que sigui indispensable la presència de mediadores interculturals, i les dificultats afegides que això implica en el cas específic de l'atenció psicològica. Algunes barreres similars es detecten també en el cas de dones amb diversitat funcional, concretament amb dones sordmudes. Es fa palesa, doncs, la urgència de facilitar els serveis i recursos a les necessitats concretes de les dones usuàries, perquè sinó és difícil poder garantir una atenció continuada, eficaç i per a totes les dones.

La precarietat laboral és també un aspecte extremadament rellevant en la situació de moltes dones ateses pel SIAD. Es lamenta el fet que no hi ha programes d'orientació i inserció laboral específics per a dones en situació de violència, ja que l'aspecte laboral és fonamental per a la independència econòmica i la recuperació.

Vinculat a això, una altra problemàtica que es detecta és la de l'habitatge, ja que la falta d'aquest dret fa que les relacions de violències es mantinguin, en lloc de trencar-se, per falta d'opcions alternatives de vivenda. Un fenomen que es menciona és la utilització de l'impagament de les rendes per part d'alguns agressors de la hipoteca com a forma de pressió a la parella. També s'afirma que hi ha una bona coordinació entre el SIAD i el Servei d'Habitatge de l'Ajuntament en els casos en què es detecta que hi pot haver una vulnerabilitat derivada de la situació de l'habitatge. A més, és important mencionar que es proposa incorporar la perspectiva de gènere en el futur pla local d'Habitatge.

La percepció de les professionals és que les violències contra les dones joves comencen cada vegada abans, i això fa que al SIAD acudeixen joves que, no obstant l'edat, poden haver patit llargues històries de violència. És important, llavors, reflexionar sobre el funcionament del SIAD, que es centra en procediments adaptats a les dones adultes i que seria important adaptar per apropar-se a les necessitats de les noies més joves i trobar formes més àgils i immediates de donar-hi resposta.

La violència masclista a través de les xarxes socials és una altra situació que últimament està tenint cada cop més pes. Segons les percepcions recollides, aquestes violències són difícils de controlar i evitar perquè els mecanismes ordinaris de protecció no són suficientment eficaços, ja que és molt difícil controlar el que passa a les xarxes socials.

També destaquen les violències masclistes en entorns d'oci i de festa.

Quant a l'atenció d'una situació de LGTBIfòbia, l'atenció es realitza des del Servei d'Atenció, Informació i Acompanyament LGTBI de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. En el cas que hi hagi un delictes d'odi, és de l'Oficina de Drets Civils, que disposa d'un conveni amb el Col·legi d'Advocats i amb l'Institut de Drets Humans, qui dona seguiment al procés iniciat a partir de la interposició d'una denúncia. Durant la detecció de necessitats es va fer present que tot el seguiment més psicològic de les persones víctimes d'aquest delictes es podrien adreçar a la professional especialitzada del servei LGTBI.

Quant a la tipologia de demandes d'atenció rebudes pel Servei d'Atenció, Informació i Acompanyament LGTBI, encara no existeix una casuística ja que el servei és molt recent. Tal com s'ha dit, serà molt necessari fer un seguiment de les demandes per poder adaptar el servei i orientar la seva difusió.

Instrumentos, circuits i campanyes

L'Ajuntament de Sabadell disposa d'un ventall d'instruments per a prevenir i abordar les violències masclistes.

A nivell intern a l'Ajuntament el 2013 es va aprovar el **Protocol per a l'actuació i prevenció de les possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** que estableix un circuit i procediment a seguir en cas de detectar aquesta violència. Hi ha la voluntat d'incorporar els casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere i/o d'expressió de gènere.

L'Ajuntament disposa també d'un **Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista a Sabadell**. Tal com s'afirma a la seva introducció, aquest protocol elaborat al 2009 va sorgir de la necessitat de revisar el protocol anterior del 2002 amb l'objectiu de garantir l'abordatge integral de la violència masclista a partir de

la coordinació de tots els agents que treballen en aquesta temàtica: SIAD, serveis socials, serveis sanitaris, serveis de seguretat i judicials, entitats ciutadanes i àrees de l'Ajuntament com ara joventut, promoció econòmica, educació, nova ciutadania.

Aquest Protocol disposa d'una Comissió de Seguiment que aglutina diversos agents del territori i es reuneixen cada dos mesos amb l'objectiu de garantir l'abordatge integral de la violència masclista de forma coordinada a la ciutat de Sabadell, per donar una resposta social i institucional a les dones afectades per la violència masclista i als seus fills i filles. Es valora molt positivament que no hi ha hagut molta mobilitat dels agents que hi participen, i això facilita la coordinació. La següent taula mostra aquesta estabilitat en la participació.

TAULA 16. Reunions de la comissió de seguiment del protocol contra les violències masclistes

Comissió de Seguiment del Protocol	2014	2015	2016	2017
Nº reunions realitzades	6	4	5	5
Nº persones participants (mitjana)	18	18	18	19 ¹¹

Es detecta que a vegades les persones que participen a la taula no traslladen suficientment la informació a la resta del personal dels seus serveis, i això es podria millorar. En general, els casos que es tracten a la Comissió de Seguiment se centren en casos de violència en l'àmbit de la parella. S'han fet monogràfics sobre temes específics, encara que el gruix de temes tractats segueix sent la violència en l'àmbit de la parella¹².

Més enllà de la coordinació que es dona a la Comissió de Seguiment del Protocol, es detecten algunes problemàtiques relatives al circuit d'atenció i recuperació de la violència masclista, que són qüestions que no només afecten al municipi de Sabadell, sinó que són problemàtiques estructurals que afecten tota la xarxa a nivell de Catalunya. Per exemple, a l'àmbit judicial es detecten especials dificultats a l'hora de denunciar la violència psicològica i econòmica, per a la quantitat de proves, fets objectius, etc. que és necessari presentar. Això fa que les dones que denunciïn aquesta violència molts cops es trobin en una situació de desprotecció davant del sistema judicial, de major vulnerabilitat, ja que si la denúncia no té efecte, l'agressor queda impune i, d'alguna manera, amb més força. Tal com s'expressa durant la fase de recollida d'informació, una altra qüestió crucial és la sensibilització dels advocats i advocades d'ofici als torns de violència. Encara que rebin formació, això no sempre suposa una major sensibilització sobre el tema.

Pel que fa a l'àmbit sanitari, s'afirma que hi ha una especial dificultat de coordinació amb salut mental, a més de la manca de criteris de valoració i derivació compartits. En canvi, les derivacions i coordinacions amb Acció social es consideren fluides. Un altre tema que preocupa, i que també té una dimensió estructural, és la disponibilitat de recursos

¹¹ Durant l'any 2017 s'ha incorporat algun agent nou. Concretament, el Punt de Trobada de Creu Roja (agent actiu en molt casos de violències en els que hi ha menors amb règims de visites amb el pare) i l'entitat Actuavallès, incorporació que es decidí a partir de la coordinació sobre alguns casos de violència cap a persones treballadores sexuals.

¹² La mutilació genital femenina va passar a tractar-se a la Taula d'Infància.

d'urgència i residencials ja que, sobretot en moment de nombre elevat de demandes, no és fàcil donar una resposta adequada ni àgil.

L'Ajuntament de Sabadell també forma part del **Protocol comarcal per l'abordatge de la violència masclista**, elaborat durant el 2016 conjuntament amb els altres municipis de la Comarca del Vallès Occidental. Aquest protocol pretén establir les pautes i el circuit necessari per abordar les violències masclistes des d'una lògica comarcal compartida.

En el marc de la campanya *Sabadell lliure de sexisme*¹³ es va impulsar al 2016 l'elaboració d'un **Protocol de sensibilització, prevenció i actuació en espais d'oci o festius**, al qual van participar en una fase inicial la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI. Té l'objectiu d'establir unes pautes de sensibilització i actuació en el cas de micromasclismes, assetjaments o agressions sexistes. La campanya de la festa major del 2017 tenia el lema "*Quina part del #NO no entens? Totes estem de festa*".

Durant el 2016 es van contractar sis educadores i una coordinadora per a les tres nits de Festa major, més una parella cada nit formada per personal de la Regidoria de Drets Civils i Gènere que estava present en algunes zones concretes per a intentar detectar qualsevol situació d'assetjament i/o agressió sexual. El 2017 es va mantenir el dispositiu de prevenció i abordatge, augmentant a vuit el nombre d'educadores al carrer. A més a més, es van realitzar algunes formacions a agents que participen de diverses maneres a la festa major.

Durant la fase de recollida d'informació es va manifestar algunes inquietuds en relació a aquest protocol, sobretot perquè es considera que és un primer pas, necessari, però que encara s'ha d'acabar de fer créixer i consolidar perquè sigui eficaç. Algunes de les crítiques recollides es centren en que les accions entorn al Protocol s'han focalitzat en la sensibilització i encara no s'han concentrat suficientment en la creació d'un circuit d'abordatge més elaborat i efectiu. També es manifesta que la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI hi va participar el primer any, però que actualment ja no hi està implicada.

Cada 25 de novembre l'Ajuntament de Sabadell organitza una campanya en contra de les violències masclistes. El 2017, per exemple va organitzar un seguit d'activitats sota l'eslògan "*Ei! On vas tan sola? Tu saps on està el límit. L'assetjament NO és seducció*". La campanya pretén visibilitzar les violències sexuals, naturalitzades habitualment dintre de l'àmbit privat. Per això, es van instal·lar a l'espai públic diferents cartells sobre violències sexuals, que van romandre des de novembre fins a finals d'any.

És també interessant destacar el procés participatiu i de sensibilització que es porta a terme amb l'Escola Illa per realitzar el disseny del cartell de 25 de novembre. Segons les memòries de Gènere, Feminismes i LGTBI (2014-2017) el nombre d'accions realitzades en el marc del 25 de novembre va disminuir l'any 2016 i 2017 (d'unes 18-20 realitzades al 2014/2015 a unes 13-14 durant el 2016/2017). El nombre de participants va baixar molt des del 2014 (en que hi havia unes 3.000 participants comptabilitzades), però des



¹³ Organitzada conjuntament per la Regidoria de Drets Civils i de Gènere i la regidoria de Salut.

del 2015 fins ara el nombre no ha variat notablement (hi ha una mitjana de 800 persones cada any). També és important remarcar que en la fase de diagnosi es va afirmar la importància de valorar les accions de sensibilització per la seva coherència i eficàcia, i no tant per la seva quantitat.

Quant a la proporció de dones i homes que participen a les accions del 25 de novembre, l'any 2014 i 2017 el percentatge entre dones i homes era bastant paritari, en canvi, el 2015 i 2016 van participar moltes més dones. En benefici d'una incorporació de la perspectiva LGTBI i una valoració de la participació cada vegada més activa de persones diverses en la realització de les accions del 25 de novembre, podria ser interessant ampliar aquesta recollida de dades perquè es pugui incloure, per exemple, identitats de gènere no binàries. Malgrat el reconeixement de la importància de les accions de sensibilització cap a la ciutadania en relació a les violències masclistes, al treball de camp s'afirma la necessitat d'anar més enllà. Es posa sobre la taula la urgència de que Sabadell es posicioni com a ciutat antimasclista en el seu conjunt, i donar un fort impuls a la visibilització a l'espai públic de la necessitat de prevenir i lluitar en contra de les violències masclistes.

4.3. Diversitat i interseccionalitat

Aquest apartat parteix de la necessitat d'aplicar una perspectiva interseccional en l'anàlisi de les desigualtats socials. A banda del gènere (incloent l'expressió o identitat de gènere) i l'orientació sexual, hi ha altres variables que poden contribuir a situar les persones en una situació de privilegi o d'opressió a l'estructura social. Així com l'experiència de les dones lesbianes és diferent respecte la de les dones heterosexuals, ja que les primeres pateixen formes de discriminació específiques, les seves vivències també estan influenciades per l'edat, la nacionalitat, l'ètnia, la classe social, la diversitat funcional, etc.

Integrar la mirada interseccional en totes les accions que es duen a terme des de les administracions és imprescindible per tal d'evitar que es perpetuïn les desigualtats i fer efectiva la igualtat d'oportunitats entre la ciutadania. Malgrat el deure de donar resposta a una població molt diversa, són notables els reptes que emergeixen a l'hora de desenvolupar polítiques públiques que tinguin en compte la intersecció dels diferents eixos de desigualtat.

A continuació es detallen els resultats de la diagnosi en relació a tres col·lectius que s'ha identificat que es troben en situació de major vulnerabilitat a la ciutat de Sabadell: persones grans, migrades i gitanes. Posem el focus en aquests col·lectius perquè són dels quals n'hem obtingut informació més acurada, principalment, a través de la seva participació directa a la fase de diagnosi. Convé remarcar que la situació de vulnerabilitat d'aquests col·lectius no és dona per característiques intrínseques d'aquests, sinó per factors estructurals de discriminació com el racisme, l'antigitanisme o l'edadisme. A més, cal remarcar que aquesta selecció no exclou el fet que hi hagi altres col·lectius a la ciutat en situació de vulnerabilitat i que requereixin d'un abordatge i atenció específiques, com les persones amb diversitat funcional.

4.3.1. Persones grans

La població de Sabadell, seguint amb la tendència global, està patint un procés progressiu d'envelliment. Les dones tenen una esperança de vida major, per la qual cosa, la població major de 65 anys es va feminitzant a mesura que augmenta la franja d'edat. D'aquesta manera, les dones representen el 67,8% de les persones majors de 85 anys a Sabadell.

El fet que la taxa de població major de 65 anys és cada vegada major suposa un increment de la proporció de persones en situació de dependència. I el sistema públic d'atenció a les persones, minvat des de la crisi, té moltes dificultats per donar una resposta efectiva a la demanda creixent de cura i atenció a la dependència. Per exemple, a Sabadell no existeix cap residència per a gent gran de titularitat pública.

Això contribueix al fet que el col·lectiu de persones grans es trobi en una situació d'extrema vulnerabilitat i invisibilitat. I en aquest col·lectiu la proporció de dones en situació de pobresa i dependència és encara major. Fruit de les desigualtats en l'àmbit laboral (bretxa salarial, treball de cura no remunerat,...), es produeix un important biaix de gènere en la percepció de les pensions a la tercera edat. Segons dades de la Seguretat Social, la mitjana de la pensió de jubilació dels homes és lleugerament superior als 1.200 € , mentre que la de les dones no supera els 760 €, un 37% menor.

Tal com s'ha mencionat al capítol sobre les violències masclistes, les dones grans, a més, estan subjectes a un major risc de maltractament, no només per part de la parella sinó també per part d'altres familiars. A més, sovint les dones grans tenen majors dificultats per a fer front a aquests abusos, ja que l'aïllament i la manca de xarxa de suport són obstacles importants a l'hora de cercar aliances o recursos especialitzats per a trencar amb les relacions abusives.

A través de la fase de diagnosi s'ha assenyalat la sobrecàrrega de treball que pateixen la gent gran, especialment, les àvies per fer-se càrrec de la cura dels néts/es. Les dificultats de conciliació fan que sigui una tendència força generalitzada que mares i pares hagin de delegar en les àvies la cura quotidiana dels infants, cosa que limita el seu temps de lleure i de descans.

Quant a la qüestió LGTBI, convé assenyalar que la sexualitat de les persones grans pateix una forta invisibilització. Això és encara més sever si parlem de sexualitats no normatives, ja que l'heterosexualitat obligatòria sembla menys qüestionable en aquesta franja d'edat. El fet de que les persones grans puguin viure i escollir la seva orientació sexual i identitat o expressió de gènere amb llibertat és per a la societat un gran tabú. Això té un impacte en la qualitat de vida d'aquest col·lectiu, ja que per a moltes persones grans LGTBI envellir els suposa un retrocés en el reconeixement dels seus drets i llibertats sexuals i de gènere.

A més, la manca de visibilització d'aquest col·lectiu dificulta poder identificar quines són les seves necessitats específiques i com des dels serveis o recursos existents, com les residències o centres de dia, es pot oferir un acompanyament especialitzat i integral que sigui respectuós amb la diversitat sexual i de gènere.

Programes i accions

A Sabadell existeixen serveis municipals de Dependència que donen suport a les persones usuàries en el procés de reconeixement de la dependència i intervenen en la realització i seguiment del Pla Individual d'Atenció (PIA).

Segons assenyala el Pla Estratègic d'Acció Social 2015 (PEAS), aquests serveis d'atenció a la dependència de l'Ajuntament de Sabadell estan situats comparativament per sobre de la mitjana. Malgrat que també es reconeixen algunes mancances, un dels objectius que es proposa al pla estratègic és dotar a la ciutat d'una residència pública.

L'àrea que desenvolupa programes adreçats a les persones de la tercera edat és, principalment, la regidoria de Cicles de Vida. Aquesta regidoria és la que gestiona els complexos per la gent gran. A través de les entrevistes i els grups de participació s'ha posat de manifest la manca d'integració de la perspectiva de gènere i LGTBI en el seu funcionament i accions que realitzen. De fet, en les activitats que participa la gent gran es produeix una important segregació en base al gènere, ja que no es duu a terme cap acció per revertir els estereotips de gènere tradicionals.

Si bé la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI no tenen programes específics per a les dones grans, l'any 2018 ha volgut abordar específicament aquesta temàtica i ha decidit dedicar el 8 de març a aquest col·lectiu. La voluntat ha estat denunciar que pateixen una doble discriminació, per ser dones i per ser grans, i que per tant, es vol contribuir a la

visibilització d'aquest col·lectiu. En motiu de la jornada s'han organitzat diverses activitats adreçades tant a personal tècnic com a la ciutadania, entre les quals hi havia la projecció d'una pel·lícula sobre la sexualitat femenina a la tercera edat i xerrades sobre la importància del paper de les dones grans a la societat.

Per altra banda, a nivell municipal també s'ha impulsat un programa de construcció d'habitatges per a persones dependents que viuen soles, la majoria de les quals són dones. L'objectiu del projecte és proporcionar habitatge a la gent gran i garantir l'allargament de la seva vida autònoma.

Finalment, l'àrea d'Esports duu a terme un seguit d'activitats esportives orientades a la gent gran. Segons l'anterior Pla Transversal de Drets Civils i Ciutadania, un 70% dels participants en aquests projectes eren dones grans.

4.3.2. Persones migrades

Sabadell és una ciutat amb una gran diversitat cultural, religiosa i ètnica. Entre la població de nacionalitat estrangera, la majoria són d'origen llatinoamericà, seguidament, magrebí i, en menor proporció, de països de la UE. El 2017 hi havia registrades 11.078 dones de nacionalitat estrangera, les quals representaven el 10,3% del total de dones a la ciutat¹⁴. Els sectors de la ciutat on hi ha més immigració són: Districte VI amb un 16,66%, Districte VII amb un 12,88% i Districte II amb un 12,79%, i Districte V amb un 10,06%.

Com a premissa és important destacar que quan es parla de persones migrades s'està fent referència a un col·lectiu de persones molt heterogeni, de diversos orígens, cultures, nivells formatius, etc. Aquesta premissa és important ja que hi ha un gran nombre d'estereotips i prejudicis construït entorn a la "persona migrada" que fa que estiguin encasellades en una sèrie de característiques que haurien de tenir pel sol fet de ser migrades. Les dones migrades, a més a més, pateixen estereotips encara més marcats, ja que els rols de gènere juntament amb el racisme les vincula a les tasques de cura de forma encara més directa, que les dones no migrades. Si a més a més de ser de nacionalitat estrangera, les dones migrades són racialitzades, s'afegeixen més elements d'exclusió i marginalització.

Un element que dificulta l'accés als serveis és la barrera idiomàtica, el qual limita les seves oportunitats a l'hora de participar en altres àmbits, com el mercat de treball formal.

Tal com es desenvolupa a l'apartat de Treballs i Usos del Temps, les dones migrades, com una àmplia majoria de dones, han de fer front a més obstacles per a trobar feina, especialment, aquelles de major qualificació. Les dones migrades que treballen tendeixen a ocupar llocs de treball de major precarietat i irregularitat, majoritàriament vinculats a l'atenció o cura de les persones.

A banda d'això, les dones migrades pateixen formes de discriminació directa i indirecta específiques, pel fet de ser dones i d'estar racialitzades o tenir altres creences religioses. En aquest sentit, es vol posar el focus en la islamofòbia de gènere. La islamofòbia de gènere és un terme que fa referència específicament a les violències que pateixen les dones musulmanes degut a la conjunció dels discursos racistes i islamòfobs amb els

¹⁴ Extret del Programa Hermes.

discursos sexistes i misògins. Un exemple de com s'expressa això en la realitat és l'exclusió i discriminació que pateixen les dones musulmanes a l'hora d'accedir a un lloc de treball pel fet de portar vel, vulnerant la seva llibertat religiosa i de vestimenta.

A les entrevistes i grups de participació també s'ha assenyalat que hi ha dones que opten per no treballar al mercat de treball formal, fruit de les condicions laborals de precarietat en què es troben. La inseguretat i inestabilitat econòmica de les seves feines no els compensa la càrrega de compaginar la vida laboral i familiar. A Sabadell, al desembre del 2017 les dones representaven el 51,1% del total de les persones estrangeres aturades. L'anàlisi per franges d'edat evidencia que la proporció de dones estrangeres aturades en edat reproductiva (25-44 anys) augmentava, concretament, fins al 57,4% de l'atur total¹⁵.

Quant a la intersecció entre el tema LGTBI i la diversitat cultural i religiosa és una qüestió que ha estat molt poc estudiada i que recentment ha començat a situar-se en l'agenda de les polítiques LGTBI.

Malgrat no comptar amb dades específiques recollides en el treball de camp realitzat sobre les persones migrades LGTBI, és clau posar atenció a la forma en la qual abordem la realitat d'aquestes persones quan aquest eix es creua amb la diversitat cultural o religiosa. Sovint s'interpreten aquestes realitats amb uns codis etnocèntrics, que no reconeixen la diversitat de formes d'articular aquests àmbits de l'experiència humana. Per tant, per a desenvolupar polítiques que tinguin en compte al mateix temps tant la diversitat sexual i de gènere com la diversitat cultural i religiosa cal tenir en compte altres formes d'entendre la sexualitat i el gènere i alhora repensar prejudicis i estereotips propis. Així, per exemple, no s'ha de pressuposar que les persones d'altres orígens necessàriament han de viure la sexualitat o el gènere d'una forma més conservadora o reaccionària que la majoria de gent autòctona.

L'altre element important és el treball al voltant de les diversitats sexuals i de gènere amb les comunitats culturals i religioses diverses. Algunes persones pertanyen a contextos religiosos, socials i familiars on l'expressió de la diversitat afectiva i de gènere forma part d'un tabú social. Per aquests motius, a algunes de les persones d'aquestes comunitats els pot suposar incomoditat la presència del tema LGTBI. Per això, cal abordar el treball amb aquestes comunitats amb totes les complexitats que implica i fugir de discursos xenòfobs o islamòfobs.

En aquest context de racisme estructural, les persones migrades i de minories ètniques i religioses pateixen els prejudicis i estereotips socials a causa d'una mirada etnocèntrica que sovint les considera com essencialment LGTBIfobes. Una perspectiva intercultural ha de permetre qüestionar el punt de vista mateix i alhora obrir-se a noves formes d'entendre, en aquest cas, la gestió de la sexualitat i del gènere d'altres marcs referencials.

Programes i accions

En el marc de la Regidoria de Drets Civils i Gènere existeix l'àmbit de Nova Ciutadania, que coordina i gestiona els programes i serveis públics adreçats a l'acollida,

¹⁵ Infodades 4t trimestre 2017 – pg 15. Font: Diputació de Barcelona. Àrea de Desenvolupament Econòmic. Programa Hermes.

acompanyament i inclusió dels i les ciutadanes migrades i alhora a la sensibilització sobre la interculturalitat de tota la població.

Arran de l'auge del feixisme i el racisme, la Regidoria va impulsar el 2004 la Comissió de la Convivència. Es tracta d'un instrument ciutadà de seguiment i d'intervenció directe, en casos d'agressions o discriminacions per raó de xenofòbia, racisme o homofòbia. Està formada pels grups municipals, representants de l'administració local, dels cossos de seguretat, el Col·legi d'Advocats, el Síndic de Greuges, entitats cíviques i socials de la ciutat, i pels sindicats CCOO, UGT i USOC. Des de la seva creació, l'any 2004, la Comissió de la Convivència ha gestionat unes 60 denúncies, per la qual cosa es valora com una eina eficaç en la defensa de la diversitat i per a combatre els delictes d'odi a la ciutat.

Des de la regidoria de Drets Civils i Gènere s'impulsen espais de participació de la població migrada, com la Taula de Nova Ciutadania, en la qual hi participen diverses entitats de la ciutat. Malgrat l'existència de col·lectius de dones migrades, en la fase de diagnosi s'ha assenyalat la manca de participació de dones o persones LGTBI a aquest espai. Per altra banda, a la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI tampoc no s'ha detectat una representació de la diversitat religiosa, ètnica o de nacionalitat, cosa que evidencia una manca important de diversitat en la representativitat dels diversos col·lectius a la ciutat.

Finalment, la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI desenvolupa accions específiques per a promoure l'empoderament de les dones migrades. *L'Espai Dones Nouvingudes* són espais relacionals d'aprenentatge per a dones migrades amb importants dificultats d'accés als espais socials o de participació de la ciutat. Així, el programa vol donar resposta a la seva necessitat d'adquirir i desenvolupar competències bàsiques per garantir la seva inclusió en la societat d'acollida i en concret en el territori o barri on resideixen. I pretén facilitar els processos d'inclusió social d'aquestes dones, oferint les eines necessàries per generar estratègies d'incorporació exitoses al país d'arribada i per millorar la seva participació i interacció ciutadana.

Les trobades es realitzen setmanalment i compten amb l'acompanyament d'una tècnica referent i la participació de professionals específics/ques segons els temes a tractar. Durant el 2017, es van mantenir els 3 grups que havien començat l'any anterior a tres barris de la ciutat: Sabadell sud, Can Puiggener i Ca n'Oriac. En total, hi van participar 71 dones, la majoria de les quals d'entre 30-65 anys.

4.3.3. Persones gitanes

A Sabadell s'hi concentra la comunitat gitana més gran de la comarca. Tot i la dificultat d'estimar-ne la seva dimensió real, el 2008 es van registrar a Sabadell 8.460 persones gitanes, corresponent al 4,2% de la població total. Així com la població migrada, la població gitana està ubicada en aquells barris més perifèrics i empobrits de la ciutat.

La població gitana de Sabadell compta amb entitats pròpies i participa activament en activitats impulsades per l'Ajuntament. Per exemple, la segona seu de l'organització estatal Secretariado Gitano a Catalunya és a Sabadell. Aquesta associació impulsa programes d'educació, ocupació i formació professional, salut i d'habitatge per a donar resposta a les necessitats específiques de la població de cultura romaní.

Les dones o persones LGTBI gitanes han de fer front al masclisme i LGTBIfòbia però també a l'antigitanisme. L'antigitanisme és la forma específica de racisme contra la població gitana. Aquest antigitanisme s'expressa, per exemple, en la culturització del masclisme. És a dir, es considera que les persones gitanes són més conservadores i masclistes que les paies. Tanmateix, el masclisme i l'heterosexisme estan presents a totes les cultures o ètnies i s'expressa de forma diferenciada en cada una d'elles.

Malgrat que hi ha una manca de dades i informació sobre la situació de les dones i persones LGTBI gitanes a la ciutat de Sabadell, a través de la diagnosi s'han assenyalat algunes de les discriminacions específiques que pateixen, les quals tenen lloc en tots els àmbits de la vida de les persones gitanes. Un exemple d'això és que les persones gitanes tenen menys oportunitats d'accedir a un lloc de treball remunerat a causa dels prejudicis.

Fruit de l'estigma que recau sobre les dones gitanes, hi ha una falta de visibilitat de referents positius i empoderadors. Si bé és cert que els valors patriarcal i la centralitat de la família marquen la vida de moltes dones gitanes, s'han produït grans avenços en el grau d'autonomia i independència econòmica que gaudeixen. Són cada vegada més les noies gitanes que finalitzen els seus estudis amb èxit i accedeixen a llocs de treball qualificats.

Per altra banda, la diversitat sexual i de gènere dins de la comunitat gitana és una realitat força desconeguda i encoberta. Tal com expressen participants en la fase de diagnosi, mostrar públicament el fet de ser LGTBI pot comportar importants renúncies i mostres de rebuig o discriminació, tant per part de la societat paia com de la pròpia comunitat gitana. Això provoca que en molts casos, l'orientació sexual o la identitat/expressió de gènere dissident sigui ocultada o invisibilitzada.

En aquest context, la mirada intercultural parteix del reconeixement que la cultura gitana està sotmesa a unes relacions de gènere específiques, i que aquestes relacions de gènere es creuen amb l'antigitanisme i l'exclusió de la població gitana dels recursos i serveis per a la ciutadania. Per tot això, es requereix donar resposta a les necessitats específiques de la seva població, en comptes d'estigmatitzar-la o negar-li el seu potencial transformador.

Programes i accions

L'Ajuntament de Sabadell duu a terme un pla d'intervenció social i cultural amb la població gitana de la ciutat. L'objectiu principal és facilitar la interlocució entre el col·lectiu gitano i la resta de la comunitat, i a més a més, promoure l'empoderament econòmic i laboral de les gitanes.

La població gitana de Sabadell participa i està vinculada a espais de participació i activitats impulsats des de l'Ajuntament, com la Taula del Poble Gitano. La comunitat gitana també està representada a la Comissió de la Convivència, a través de la participació del Secretariado Gitano.

Tanmateix, així com a la Taula de Nova Ciutadania, cap dona o persona LGTBI gitana participa activament a la Taula d'Ètnia Gitana. Pel que fa a la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI, en el moment d'escriure la diagnosi s'havia manifestat la voluntat d'incloure persones gitanes en aquest espai.

La Regidoria de Drets Civils i Gènere ofereix des de fa anys un programa específic per a dones gitanes, el projecte “Posa't en Forma”. Aquesta iniciativa té per objectiu treballar l'empoderament de les dones gitanes i la promoció d'espais de reflexió i treball intern mitjançant l'esport (Zumba) i els hàbits saludables. A través de la promoció de la cura de la salut física i psíquica des de la perspectiva de gènere s'aborda la necessitat d'una atenció integral, i es facilita la cohesió i inclusió social de les dones gitanes.

Les accions estan dinamitzades per una mediadora gitana i una tècnica esportiva. Els grups es reuneixen setmanalment a tres punts diferents de la ciutat: Sabadell Sud, Torroreumeu i Can Puiggener. El 2017, en total, 14 dones de diferents edats van participar en el programa: 6 d'elles d'entre 16-29 anys i les 8 restants, d'entre 30-65 anys.

La Regidoria, juntament amb entitats gitanes de la ciutat també va impulsar l'exposició “Kali nebo, dones i gitanes”, una activitat adreçada a la visualització de les dones gitanes. Aquesta exposició es va organitzar en motiu del 8 de març, formant part del programa d'activitats unitari. Mostrava el paper clau d'aquest col·lectiu en la transmissió dels costums i cultura gitanes, la seva progressiva adaptació a la societat actual i les dificultats per accedir al món laboral en igualtat de condicions. A banda de l'exposició es va elaborar també un monogràfic sobre dones gitanes.

4.4. Visualització i participació social i política

Teixit associatiu

Sabadell és una ciutat amb un teixit associatiu ric i consolidat. Una gran diversitat d'entitats donen vida a la ciutat a través d'una intensa activitat en locals, centres cívics o al carrer. Actualment, hi ha més de 900 entitats inscrites al Registre d'Entitats Ciutadanes.

Les entitats i associacions són un motor de transformació de la societat i tenen un paper clau en l'impuls de polítiques públiques. Per a garantir que s'atenen les necessitats concretes de les dones i les persones LGTBI és, doncs, indispensable garantir la implicació de grups de dones, entitats feministes i LGTBI del municipi en el disseny, elaboració i avaluació no només de les polítiques de gènere, sinó en actuacions municipals de diverses àrees.

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

Participació i entitats de dones i/o feministes

La participació de les dones als espais de participació social i política ha estat tradicionalment invisibilitzada i fins i tot vetada, ja que són espais que corresponen a l'àmbit públic i, per tant, estan associats a la masculinitat. Aquests espais no només estan masculinitzats en termes quantitius, sinó que la forma de participar o la reputació social que se'n deriva és desigual entre homes i dones.

A Sabadell existeixen diverses entitats de dones i/o que es defineixen com a feministes. Aquestes entitats són diverses i tenen diferents propòsits, formes de funcionar, organitzar-se, etc. A més, entre les entitats feministes n'hi ha de formades exclusivament per dones, però també hi ha col·lectius polítics mixtes, per als quals la igualtat de gènere és un dels principis o línies de treball principals.

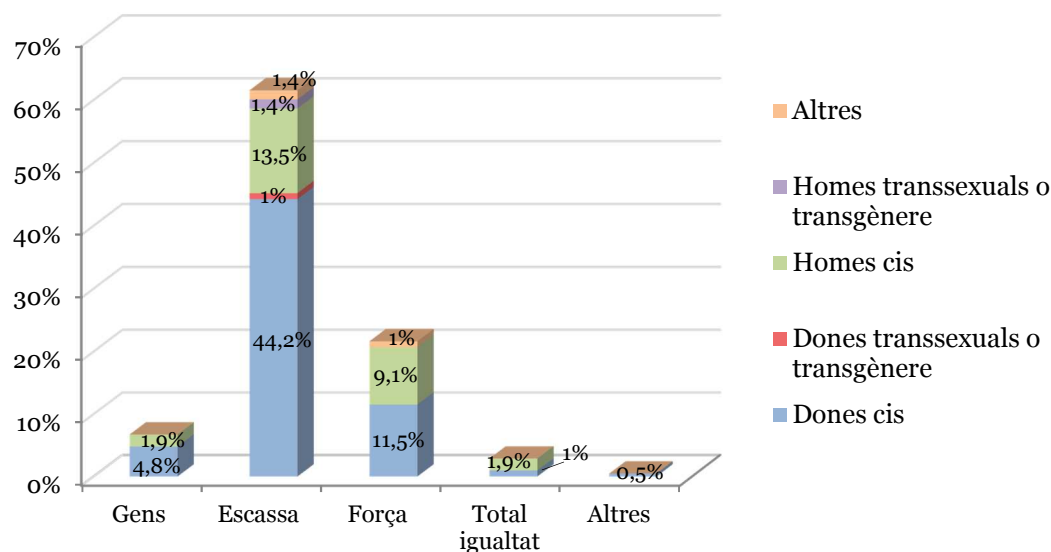
Segons el directori d'entitats, a Sabadell hi ha una vintena d'entitats de dones o adreçades a les dones. Per una banda, hi ha entitats explícitament compromeses amb el feminisme (Justa Revolta) o d'especialitzades en l'eradicació de les violències masclistes (Dones de Torreguitart). I per l'altra, també n'hi ha d'altres més sectorials, les quals poden estar més o menys vinculades a l'acció política: entitats de cultura popular i tradicional (Bruixes del nord), esportives (Sabadell Rugby Club femení), associacions de dones migrades (Associació de Dones Africanes de Torre-romeu), col·lectius de mares (Unió de Mares), de dones religioses (Col·lectiu de Dones de l'Església), espais de trobada (Espai de Dones), etc.

Malgrat l'heterogeneïtat d'aquests col·lectius, convé destacar que comparteixen el fet que promouen l'arrelament de les dones a la ciutat, la seva socialització i el seu empoderament personal i col·lectiu.

Aquests col·lectius contribueixen a visualitzar el paper de les dones a la ciutat i poden esdevenir un altaveu per a donar a conèixer les seves reivindicacions. A més, tal com s'explicarà més endavant en el punt de la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI, algunes d'aquestes entitats estan vinculades i col·laboren d'alguna forma amb la secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

A través del qüestionari s'ha pogut indagar sobre la percepció de la ciutadania envers el grau de participació de les dones en la política local. La majoria de les respostes han afirmat que la seva participació és escassa.

GRÀFIC 9. Percepció del grau de participació de les dones en la política local



Font: Elaboració pròpia.

Si analitzem més detalladament les respostes desglossades, veiem que gairebé tres quartes parts de les dones cis han marcat l'opció "escassa" o "gens", mentre que poc més de la meitat dels homes cis ha marcat aquesta opció. Les dues dones transsexuals o transgènere i els homes transsexuals o transgènere també han coincidit en afirmar que la participació de les dones a la política local és escassa o inexistent.

En definitiva, és evident que les dones de la ciutat estan implicades i participen activament en entitats i organitzacions diverses. A la vegada, però, es percep que, en general, no participen en política local en condicions d'igualtat.

Participació i entitats LGTBI

En el cas de Sabadell la visibilitat i participació socio-política de les persones LGTBI està molt condicionada a la seva proximitat amb Barcelona i, fins i tot, amb Terrassa, les quals són referents en termes de diversitat sexual i de gènere. Això és fruit del fenomen que es coneix com a *sexili*, és a dir, la marxa de persones LGTBI a ciutats amb una major oferta d'espais d'oci o d'activisme LGTBI.

Malgrat això, a Sabadell existeixen entitats o col·lectius feministes que treballen des de fa anys per a visualitzar i reivindicar la diversitat sexual i de gènere a nivell local. És a dir, part de l'activisme LGTBI pot haver-se vehiculat a través de col·lectius més amplis i transversals, com Justa Revolta, Arran, Bruixes del Nord o Actua Vallès.

Aquests factors expliquen en part que, si bé hi ha hagut experiències anteriors de col·lectius LGTBI a la ciutat, actualment no hi ha registrada cap entitat específicament d'aquesta tipologia.

La més coneguda de les entitats LGTBI que havia estat activa durant anys però que actualment ja no existeix, és segurament *Som com Som, Col·lectiu per l'Alliberament Sexual del Vallès*. Aquest col·lectiu pretenia esdevenir un punt de trobada entre gais i

lesbianes per poder compatir vivències, suport i aficions. És a dir, la seva tasca se centrava en oferir un espai de suport mutu entre persones homosexuals a través de les relacions socials i les activitats d'oci. A banda d'aquest, hi han hagut altres col·lectius LGTBI com el col·lectiu juvenil *Panteres Roses* o l'entitat de dones, *Sabadell + que dones*.

En aquest context, recentment s'han produït esdeveniments que poden indicar un punt d'inflexió important. En el marc del procés participatiu *Construint ciutat*¹⁶, en el qual l'Ajuntament posava a disposició 1.000.000€ del pressupost municipal 2018, es va presentar el projecte de Ca l'Enredus. Aquest projecte va néixer amb l'objectiu de promoure la creació d'un espai per a les persones LGTBIQ+ (lesbianes, gais, trans*, bisexuals, intersexuals, queer) i els seus familiars i amistats.

El projecte consta de dos àmbits: l'àmbit grupal i de sensibilització. En el primer cas, es pretén generar un espai de socialització i de suport mutu per a persones LGTBI. El segon àmbit inclou accions de recollida de documentació i d'informació en relació a la situació de les persones LGTBI a la ciutat i de sensibilització a la població en general i, especialment, a centres educatius.

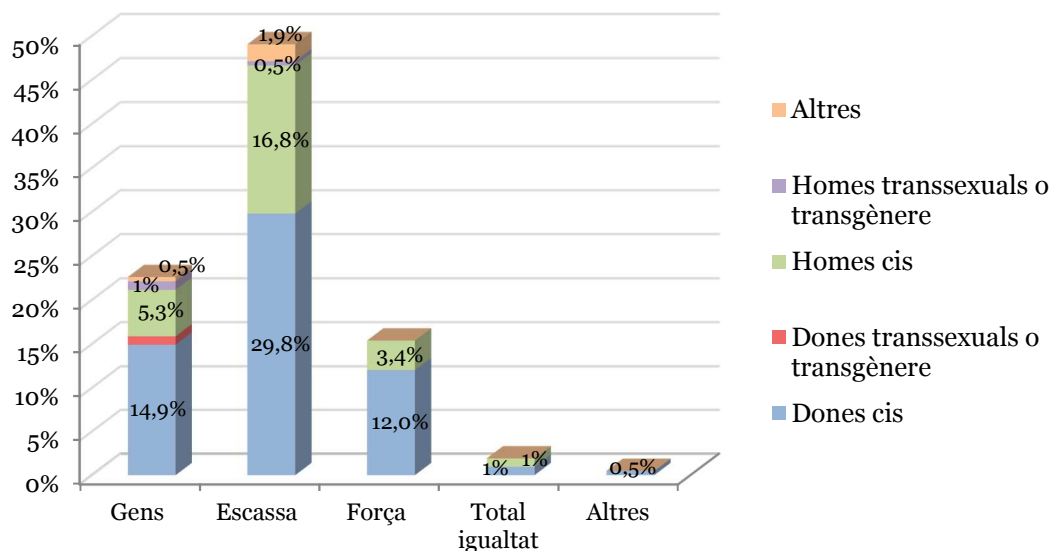
El projecte va ser un dels seleccionats per a rebre finançament al llarg de l'any 2018. En el moment d'escriure aquesta diagnosi, ja s'han realitzat les primeres trobades, dinamitzades per una tècnica especialitzada, i la resposta per part de la ciutadania ha estat molt positiva. Caldrà veure com evoluciona el projecte i quina relació estableix amb l'Ajuntament, especialment amb els serveis municipals d'acompanyament a persones LGTBI de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Una altra de les grans incògnites és en què s'acaba materialitzant un cop s'acabi el finançament, i si pot culminar en la creació d'un grup LGTBI autònom.

Pel que fa a la transversalització de la perspectiva LGTBI, la diversitat sexual i de gènere no és un element gaire visible en l'activitat de la majoria d'entitats de la ciutat. Tot i així, convé destacar positivament que a través de la fase de diagnosi s'ha identificat un interès creixent entre algunes entitats envers la qüestió LGTBI, concretament, entre les entitats del lleure. De fet, participants a la diagnosi han valorat aquestes entitats com a espais més oberts i inclusius en relació a les orientacions sexuals i identitats/expressions de gènere no normatives. El potencial d'aquestes entitats radica en la seva capacitat d'incidència al col·lectiu d'infants i joves i en la transmissió de valors per la diversitat, el respecte i la igualtat.

Quant a la participació en política local, en base als resultats del qüestionari, gairebé la meitat de les persones participants assenyalen que la participació de les persones LGTBI és escassa. I gairebé un quart de les persones participants assenyalen que aquesta participació és inexistente.

¹⁶ Més informació al [portal web](#).

GRÀFIC 10. Percepció del grau de participació de les persones LGTBI en la política local



Font: Elaboració pròpia.

En comparació amb els resultats sobre la participació de les dones, són menys les persones que consideren que la participació de les persones LGTBI és força o molta. Una altra dada significativa és que aquesta afirmació la fan exclusivament persones cis.

El paper de l'Ajuntament: apostant per la participació

Una de les prioritats del govern actual és la de fomentar la participació i l'empoderament de la ciutadania. Per tal d'implicar la ciutadania en la presa de decisions s'han promogut i generat eines de participació directa. A través de la diagnosi s'ha valorat com una aposta molt positiva i un avenç en la consolidació d'un model de ciutat més compromès i equitatiu socialment.

Aquesta aposta s'ha concretat de diverses formes, algunes de les quals s'exposen a continuació.

a) Subvencions i suport a organitzacions feministes i LGTBI

En primer lloc, destaca el compromís de l'Ajuntament en l'impuls d'entitats de dones/feministes i LGTBI a la ciutat, tal com s'exposa al Pla de mandat 2016-2019. Aquest document estratègic inclou entre els seus objectius el de donar suport a les iniciatives d'entitats que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere i d'incloure la línia de treball de polítiques LGTBI a l'àmbit de Gènere i Feminismes, així com a la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI.

La Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI disposa d'una partida pressupostària adreçada a subvencionar activitats de les entitats que fan projectes de promoció de la igualtat de gènere.

Durant la fase de diagnosi s'ha afirmat que hi ha dificultats per a que les entitats es presentin a les convocatòries de subvenció. Això es pot explicar per diversos motius, com

el fet que fins ara les convocatòries no han estat estables en el temps i això n'ha dificultat la seva difusió entre el teixit associatiu. Per l'altra banda, es requereix que el cofinançament per part de les entitat sigui d'un 50%, cosa que pot ser un obstacle per aquelles entitats petites que no disposen de molts fons.

Finalment, des de la Regidoria de Participació i Mediació també s'està treballant en la creació de la nova Oficina d'Atenció i Suport a les Entitats. Aquesta oficina té la voluntat d'enfortir el teixit associatiu de la ciutat en tots els seus àmbits, fomentar la participació democràtica de la ciutadania i la seva incidència en els afers públics. Per fer-ho s'ha obert un procés participatiu adreçat a les entitats i col·lectius de la ciutat.

b) Transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI en els mecanismes de participació

Un altre element que convé analitzar en aquest punt és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en els mecanismes de participació adreçats a la ciutadania.

Un dels mecanismes que l'Ajuntament ha posat en marxa recentment és la plataforma *Decidim Sabadell*, a través de la qual s'han obert a la ciutadania processos vinculants per a la ciutat, com els pressupostos a través del *Construint Ciutat*. Es tracta d'una plataforma digital que permet a la ciutadania fer propostes, participar en debats o donar suport a altres propostes. L'únic requisit per a participar-hi és estar empadronat/da a la ciutat.

Malgrat que també es fan trobades presencials la major part de l'activitat de la plataforma es realitza de forma *online*. Això podria, per una banda, facilitar la participació de les dones en termes de conciliació, però, per l'altra, limita la participació de dones amb menor accés a les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC), com les dones grans.

No obstant això, convé especificar que no s'han pogut consultar dades desagregades per sexe sobre participació que permetin identificar si existeix un biaix de gènere en l'accés i ús de la plataforma, i per tant, en els processos participatius.

Aquestes eines noves conviuen amb espais de participació més tradicionals i consolidats a la ciutat, com els consells de districte. A Sabadell hi ha un total de 7 districtes, cadascun dels quals té un Consell Municipal de districte propi. La majoria d'assistents als consells de districte són homes. Actualment, les dones representen el 37,2% del total de membres dels consells de districte, cosa que demostra la masculinització d'aquests espais, així com la masculinització del teixit associatiu que participa en aquests consells. Tanmateix, com a dada positiva convé destacar que 3 consells de districte estan presidits per dones, és a dir, un 42,9% respecte el total, assolint pràcticament la paritat.

En termes generals, malgrat que a través dels grups de participació i les entrevistes s'ha assenyalat que hi ha la voluntat d'integrar la perspectiva de gènere en els processos participatius, persisteixen les dificultats en garantir la participació de les dones en condicions d'igualtat. Les dones tenen més dificultats a participar en aquests espais per motius diversos però mesures com canvis en els horaris, el lloc, les temàtiques o, fins i

tot, les dinàmiques entre les persones assistents als debats podria facilitar-ne el seu accés i vinculació.

Pel que fa a la participació de les persones LGTBI, aquesta està molt vinculada al seu grau de visibilitat i acceptació. En el cas de Sabadell, actualment s'han produït avenços en el camí per a augmentar la seva referencialitat en termes LGTBI però el grau de visibilitat del col·lectiu a la ciutat és encara incipient. Això demostra la necessitat de seguir treballant per a fomentar l'empoderament social i polític d'aquest col·lectiu, donant especial resposta a les necessitats específiques dins del col·lectiu, especialment, de les lesbianes i les dones trans*.

Integrant perspectives: la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI

Una de les apostes principals de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI és la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI. La Taula és un espai de participació obert a la ciutadania adreçat a treballar qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere.

Aquesta taula va néixer arran de la fusió de la taula d'igualtat amb la taula LGTBI a principis de l'any 2016. Aquesta fusió va esdevenir la materialització de l'aposta de la regidoria d'integrar la perspectiva d'igualtat de gènere i LGTBI en les accions desenvolupades en aquest àmbit.

La taula de Gènere, Feminismes i LGTBI està formada per entitats de dones, secretaries de dona dels sindicats, associacions d'àmbit ciutadà, grups d'homes per a la deconstrucció de la masculinitat, representants dels grups municipals i persones interessades en treballar en temes de gènere a la ciutat a títol individual. Les reunions són mensuals i al llarg del 2017 hi van participar unes 17 persones de mitjana.

No es tracta d'un òrgan consultiu, sinó que és vinculant en les seves funcions, bàsicament, en l'organització de campanyes i actes per a les diades: Dia Internacional de les Dones (8 de març), Dia Internacional contra la lesbofòbia, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (17 de maig), Dia Internacional de l'orgull LGTBI (28 de juny) i Dia Internacional contra la violència envers les dones (25 de novembre).

Tal com s'ha identificat a la fase de diagnosi, la Taula és un espai de participació valorat molt positivament, tant pel seu funcionament com pels continguts que tracta. La metodologia participativa s'ha anat consolidant al llarg dels últims anys i això ha repercutit positivament en l'organització d'actes i la visibilitat de les reivindicacions feministes i LGTBI a la ciutat. Ha esdevingut, així, un espai referencial d'intercanvi i de sinèrgies entre l'administració i la ciutadania.

Malgrat que es valora molt positivament que la Taula sigui un espai de treball i aprenentatge col·lectiu, s'assenyala que caldria potenciar-ne encara més aquesta vessant reflexiva i formativa. Per exemple, tot i que la taula ha facilitat l'aproximació de les entitats participants envers la qüestió LGTBI, aquesta perspectiva no s'ha vist sempre reflectida en el treball propi d'aquestes entitats.

4.5. Treballs i usos del temps

Ampliant la mirada al treball

La perspectiva de gènere i feminista ajuda a entendre que la societat es basa en la segregació dels àmbits públic/privat i productiu/reproductiu, els quals assigna rols desiguals a homes i dones, respectivament. En l'àmbit privat es duu a terme el treball a la llar i de cura de forma no remunerada, el qual s'atribueix a la feminitat i està realitzat principalment per dones. L'àmbit públic, en què se situa el treball productiu i remunerat, està associat a la masculinitat, per la qual cosa els homes hi tenen un rol predominant.

La divisió sexual del treball no només distribueix el treball necessari per a reproduir la societat de forma desigual entre homes i dones, sinó que els jerarquitzava. A banda d'estar retribuït econòmicament, el treball productiu és valorat socialment i és l'element central en l'organització quotidiana dels temps. En canvi, malgrat ser fonamental per al sosteniment de la vida i l'estructura productiva, el valor econòmic i social del treball a la llar i de cura en l'àmbit familiar no és reconegut i es naturalitza el fet que les dones se n'encarreguin.

Aquest apartat s'aproxima al concepte de treball des d'una mirada feminista, superant la visió productivista i androcèntrica vers aquest. Així, inclou, en primer lloc, qüestions relacionades amb el treball remunerat (formal i informal), i en segon lloc, posa el focus en el treball a la llar i de cura no remunerat en l'àmbit familiar.

4.5.1. Ocupacions i mercat de treball

La igualtat en l'àmbit ocupacional té importància cabdal, ja que en la societat actual el treball garanteix l'accés als drets de ciutadania. És per això que la promoció dels drets laborals té un impacte directe en la qualitat de vida de les dones i les persones LGTBI a curt i llarg termini.

Sabadell és una ciutat amb una intensa activitat econòmica. El sector serveis predomina en l'estructura econòmica, concentrant la major part de la població ocupada i la taxa de contractació del municipi. Després del sector serveis, es situa la indústria, la construcció i l'agricultura, consecutivament.

Les dones al mercat de treball

L'assumpció social del treball a la llar i de cura per part de les dones determina les seves oportunitats, expectatives i experiències en relació al mercat de treball. Les dones no només han de fer front a més obstacles per a accedir o mantenir-se al mercat de treball, sinó que ho fan en condicions més desfavorables que els homes.

En termes d'ocupabilitat, les dones presenten nivells d'ocupació inferiors. A Sabadell, al llarg del 2017, el 34,3% dels homes en edat de treballar (16-64 anys) no estaven afiliats a la seguretat social, mentre que en el cas de les dones aquesta xifra augmentava fins al 40,6%¹⁷. És a dir, hi ha un major gruix de la població femenina en edat de treballar que

¹⁷ Font: dades obtingudes del Idescat.

no està activa, ja sigui perquè es dedica a les tasques domèstiques i de cura no remunerades o treballa en l'economia submergida.

Una altra dada que mostra uns resultats més desfavorables per a les dones és que la taxa d'atur femení és lleugerament superior a la del masculí. De mitjana, el 2017 a Sabadell es van registrar 5.910 homes (44%) i 7.531 dones a l'atur (56%).

Les dades en relació a l'atur de llarga durada corroboren aquesta tendència. Així, al Vallès Occidental el 2017 el 4,7% dels homes actius portaven més d'un any a l'atur, mentre que en el cas de les dones aquesta xifra augmentava fins al 7,9% de les dones actives¹⁸.

Taula 17. Dades d'ocupació i atur a nivell local i comarcal (2017)

	HOMES	DONES
% Persones en edat de treballar no afiliades a la SS (Sabadell, 2017)	34,3%	40,6%
Taxa d'atur registrat (Sabadell, 2017)	44%	56%
Taxa d'atur de llarga durada (Vallès Occidental, 2017)	4,7%	7,9%

Font: Dades extretes de l'Observatori del Consell Comarcal i l'Idescat.

L'impacte dels estereotips i rols de gènere en el mercat de treball es reflexa en la segregació ocupacional horitzontal. En el cas concret de Sabadell, aquesta segregació pren una especial rellevància per la predominança del sector serveis, que inclou les activitats adreçades a millorar la qualitat de vida de les persones. Així, mentre que en el sector serveis les dones estan sobre-representades, en els sectors industrials i de construcció estan sub-representades.

Una altra forma de segregació pròpia del mercat de treball és la de tipus vertical. Aquesta es dona perquè les dones tenen menys oportunitats d'accedir a càrrecs de responsabilitat i, conseqüentment, són menys visibles participant de processos de presa de decisions o al capdavant de projectes empresarials. El 2011 tan sols el 24,7% dels càrrecs de direcció i gerència a Sabadell estaven ocupats per dones i tan sols el 35,7% de les persones empresàries (amb i sense personal assalariat) eren dones¹⁹.

Aquestes formes de segregació situen a les dones en posicions de major vulnerabilitat i inestabilitat en l'estructura laboral i, conseqüentment, subjectes a condicions laborals més precàries. A banda de la desigualtat pel que fa als salaris, la coneguda bretxa salarial, l'activitat laboral de les dones està marcada per la temporalitat i la parcialitat.

Una mostra de que la parcialitat és una tendència majoritàriament femenina és que a Sabadell el 2011 les dones representaven el 71% de les persones treballant a temps parcial²⁰. Les dones treballen en major grau a jornada parcial, principalment, per dos

¹⁸ <http://www.ccvoc.cat/fitxer/2824/1.3%20Presentaci%C3%B3%20oestudi%20Desigualtat.pdf>

¹⁹ Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE. 2011.

²⁰ Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE (2011)

<http://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=19&geo=mun:081878&lang=es#Plegable=geo>

motius. En alguns casos, és fruit de la impossibilitat de trobar feina a jornada completa; i en altres casos, les dones opten per aquesta modalitat de jornada perquè facilita la conciliació laboral i familiar. Això evidencia que la conciliació encara es percep com a una responsabilitat principalment de les dones.

És important mencionar que no totes les dones tenen les mateixes oportunitats en l'accés al món laboral. Les dificultats de conciliació fan que moltes dones de classe mitjana i alta optin per contractar part del treball no remunerat en l'àmbit familiar. I són les dones migrades qui, excloses de treballs de major qualificació, tendeixen a realitzar aquestes tasques de forma remunerada però extremadament precària. La major part d'aquest treball a la llar assalariat es realitza en condicions d'irregularitat, cosa que implica una gran inestabilitat i desprotecció envers la vulneració de drets laborals.

Malgrat les dificultats per a dimensionar la participació de les dones en l'economia submergida, aquests treballs són la principal font d'ingressos per a moltes dones i els permet garantir la seva subsistència i la de les seves famílies. A més, aquest treball dona resposta a les mancances del sistema per cobrir una necessitat social bàsica, la cura i manteniment de les persones, les quals són un pilar per al funcionament de l'economia global.

En aquest punt convé esmentar també que les dones en l'àmbit laboral pateixen formes de violència específica, com l'assetjament sexual o per raó de sexe. En aquest sentit, les dones que treballen de forma irregular encara estan en situació de major risc i desprotecció.

Finalment, a través dels qüestionaris s'ha preguntat a la ciutadania quines creu que són les principals desigualtats entre homes i dones que es produeixen en l'accés i la permanència al mercat laboral. En base als resultats, les problemàtiques que es perceben en major grau són:

- La bretxa salarial: el fet que les dones tenen un sou inferior que els homes (22% de les respostes).
- Les dones tenen la principal responsabilitat de conciliar entre la vida familiar i la feina (20% de les respostes).
- Les dones tenen més dificultat a l'hora d'accedir a càrrecs de responsabilitat (18%).
- Les dones pateixen assetjament sexual i per raó de sexe a la feina (13% de les respostes).
- Altres exemples de desigualtats que s'han seleccionat en menor grau han estat: les dones presenten un major atur (9%); les dones treballen en major grau a jornada parcial (8%).

Per últim, destacar que tan sols un 3% de les persones participants al qüestionari considera que no existeixen desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral. Així, aquests resultats demostren que entre la població hi ha un alt grau de sensibilització envers la persistència de desigualtats a nivell laboral entre homes i dones.

Els drets laborals de les persones LGTBI

La situació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral és una qüestió que s'ha començat a explorar recentment però que requereix encara d'una anàlisi més profunda per entendre com es reflecteixen, específicament, l'heterosexisme i la LGTBIfòbia en aquest àmbit.

Les persones LGTBI al seu lloc de feina fan front a formes de discriminació directes i indirectes: l'heterosexisme, l'exclusió, la invisibilització i l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat/expressió de gènere.

En primer lloc, les persones LGTBI han estat tradicionalment excloses del mercat de treball formal. Tal com s'ha manifestat en els grups de participació i les entrevistes, a Sabadell hi ha empreses que mostren més reticències a l'hora de contractar persones LGTBI, sobretot, persones trans*. Malgrat que aquest es tracta d'un fet estructural i, per tant, afecta el conjunt de la societat, s'han identificat també algunes diferències segons el sector laboral. Segons s'assenyala, si bé en l'àmbit social sembla que hi ha una major "tolerància" envers la diversitat sexual i de gènere, en altres sectors més masculinitzats, com la construcció, el manteniment, etc., el grau de discriminació i exclusió envers les persones LGTBI sembla ser major.

Mentre que els discursos que advoquen per la "tolerància" envers l'homosexualitat estan més estesos, el fet trans* no es troba tan acceptat socialment. En aquesta qüestió el fet de tenir *passing* és determinant. Per exemple, es considera que una dona trans* té *passing* si les persones la llegeixen i tracten com una dona. És a dir, els casos en què el fet trans* és menys evident a simple vista passen més desapercebudes, ja que encaixen en la lògica binària del gènere i la sexualitat.

Un altre aspecte clau en l'àmbit laboral, tot i no ser exclusiu d'aquest, és que impera l'heterosexisme. És a dir, es presumeix l'heterosexualitat de les persones com a norma, mentre que ser LGTBI és considera l'excepció.

En general, les persones LGTBI són invisibilitzades en el lloc de treball i és, especialment, quan visibilitzen o reivindiquen la seva orientació sexual o identitat i expressió de gènere, que són sotmeses a un rebuig o una penalització social. Convé matisar un cop més que no totes les persones LGTBI viuen aquest fet amb la mateixa intensitat. Així, els homes gais són més visibles i reconeguts que les dones lesbianes i, encara més, que les dones trans*.

En el cas específic de les persones joves trans*, s'ha assenyalat el context familiar com a factor determinant en relació a les possibilitats de formació, inserció i permanència al mercat de treball. El fet de patir incomprensió o rebuig per part de la família afecta el desenvolupament i procés d'emancipació dels i les joves, incloent la seva trajectòria professional. L'impacte d'això és enorme, ja que condiciona les seves oportunitats i expectatives de cara al futur.

Per acabar, el qüestionari també ha abordat les desigualtats específiques que poden trobar-se les persones LGTBI en l'accés i permanència al mercat de treball. Les situacions més assenyalades han estat, per ordre descendent, les següents:

- Les persones LGTBI no poden expressar lliurement la seva orientació sexual o identitat de gènere a la feina (28% de les respostes).
- Les persones LGTBI sovint reben burles i insults per la seva orientació sexual i/o identitat de gènere a la feina (23% de les respostes).
- Les persones transsexuals, especialment les dones, tenen més dificultats per trobar feina” (17% de respostes).
- Les persones transsexuals són acceptades en l'àmbit laboral, sempre i quan no “se'ls noti” que són transsexuals (14% de les respostes).
- Les dones lesbianes estan més invisibilitzades i menys reconegudes que els homes gais a la feina (7% de respostes).
- Les persones LGTBI pateixen assetjament sexual i per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere a la feina (7% de respostes).

En aquest cas, també destaca positivament que tan sols un 4% de les persones participants considera que no existeixen desigualtats i discriminacions contra persones LGTBI en l'àmbit laboral. Així, doncs, la gran majoria de les participants al qüestionari són conscients que els drets LGTBI són vulnerats en el treball remunerat.

Promoció econòmica

L'Ajuntament de Sabadell impulsa els programes i les accions relacionades amb el treball i l'empresa a través de l'empresa municipal Promoció Econòmica de Sabadell SL. Aquesta empresa té per objectiu oferir suport a les persones per ajudar-les a canviar de feina o incorporar-se al mercat de treball, així com el suport a la creació i consolidació d'empreses al territori que generin ocupació.

Els serveis que ofereixen inclouen programes formatius, d'ocupació, orientació professional, una borsa de treball, serveis de formació i assistència tècnica per a empreses i, finalment, un Observatori de l'Economia Local que recull i analitza dades socioeconòmiques i laborals i facilita la planificació estratègica a nivell municipal.

Destaquen positivament els avenços que aquesta empresa ha fet en relació a la incorporació de la perspectiva de gènere, tant a nivell d'estructura com de funcionament. A nivell intern, compten amb un pla d'igualtat intern i un protocol contra l'assetjament i també fan formacions periòdiques en igualtat de gènere al personal de l'empresa. Quant als serveis que ofereixen, els programes formatius, adreçats tant a joves com a adults, incorporen un bloc sobre transversalitat de gènere.

Tanmateix, segons s'ha assenyalat a la diagnosi, no s'ha incorporat fins ara la perspectiva LGTBI de forma transversal. Els valors de la diversitat sexual o l'abordatge de la LGTBIfòbia no estan contemplades específicament en les eines internes, els programes formatius per al personal, ni els recursos i serveis adreçats a la ciutadania.

Les dones representen el 49,5% de les persones usuàries dels serveis²¹, la gran majoria de les quals són de nacionalitat espanyola. Malgrat que, tal com mostren les xifres, la meitat de les persones participants als programes són dones, s'ha assenyalat que aquestes tenen més dificultats per sostenir i finalitzar els processos formatius i d'inserció.

²¹ Extret de Open Data. Anuari 2017. Font: Ajuntament de Sabadell. Promoció Econòmica.

Tal com han manifestat participants a la diagnosi, la causa d'això són, principalment, les dificultats de conciliació de la vida laboral i familiar.

Des de Promoció Econòmica també s'han dut a terme accions en col·laboració amb la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Una mostra d'això és el Taller d'emprenedoria i cooperativisme amb perspectiva de gènere que va tenir lloc el 2017. Aquest projecte estava dirigit a dones majors d'edat de la ciutat i que volien conèixer la forma cooperativa amb perspectiva de gènere, com a via per desenvolupar un projecte empresarial.

Al llarg de la diagnosi també s'han assenyalat algunes mancances, com la falta de programes o serveis sociolaborals especialitzats per a dones en situació de major vulnerabilitat, com les víctimes de violència masclista. L'empoderament econòmic és per a les dones un aspecte fonamental per als seus processos de recuperació i de construcció d'una nova vida lliure de violències. I en aquests processos els programes formatius i d'inserció són claus per a fomentar la seva autonomia i independència econòmica.

4.5.2. Treball a la llar i de cura

El treball invisible

Com s'ha assenyalat anteriorment, el treball a la llar i de cura en l'àmbit familiar recau principalment sobre les dones, independentment de l'edat o la situació laboral. Malgrat que aquest treball sosté l'estructura productiva, no es reconeix el seu valor econòmic i social, per la qual cosa es realitza de forma no remunerada i invisible.

Aquest conjunt de tasques imprescindibles marca l'organització de la vida quotidiana de les dones. A Catalunya les dones de mitjana dediquen 4 hores i 14 minuts a tasques associades a la llar i a família, mentre que els homes ho fan 2 hores i 35 minuts. És més, aquesta desigualtat en el temps destinat al treball a la llar i de cura s'accentua, especialment, quan hi ha criatures a càrrec²².

Malgrat que de mitjana les dones dediquen menys hores al dia al treball remunerat, la càrrega de treball diari acaba sent major que la dels homes. En total, les dones treballen en l'àmbit productiu i reproductiu, de mitjana, aproximadament 1 hora més al dia que els homes²³. Així doncs, compatibilitzar el treball remunerat amb el treball a la llar i de cura suposa per a la major part de les dones fer front quotidianament a una sobrecàrrega de treball, l'anomenada doble o triple jornada, cosa que té importants costos per a la seva salut.

A la vegada, el fet que el treball productiu es considera l'activitat principal i més important, dificulta a les dones satisfer les necessitats de cura a nivell familiar, especialment, en determinades etapes del cicle vital. És per això que moltes dones, quan han de fer-se càrrec de la cura de criatures o altres familiars en situació de dependència, es veuen empeses a frenar la seva trajectòria professional i personal. Són elles qui sol·liciten en major grau reduccions de jornada, excedències per cura de fill/filla o excedències per cura de familiar a càrrec. Això té importants costos econòmics per les

²² Font: Idescat. Enquesta de l'ús del temps (2011).

²³ Font: Idescat. Enquesta de l'ús del temps (2011).

dones, no només en el moment, sinó de cara al futur, ja que condiciona les pensions que podrà percebre en la jubilació.

Si bé, és cert que en els últims anys els homes estan incrementant progressivament el temps que dediquen a l'execució de tasques domèstiques i de cura a infants, l'avenç és lent i no és homogeni per a totes les tasques, especialment, les de planificació i organització.

Quant a la cura de persones dependents, l'envelliment progressiu de la població i el context actual de precarietat ha repercutit molt negativament en la vida de moltes dones. Un dels efectes de la crisi ha estat les retallades generals en la provisió de serveis socials i d'atenció a les persones. Això, juntament amb les majors limitacions econòmiques de les famílies per a contractar les tasques de cura han provocat que les hagin hagut d'assumir gratuïtament les dones de la pròpia família.

Programes i accions

En aquest apartat s'han inclòs dos tipus de polítiques públiques que creiem que contribueixen a la igualtat de gènere: la revalorització del treball a la llar i de cura i la redistribució dels treballs. Per una banda, es descriuen aquelles mesures que promouen els drets i la millora de la qualitat de vida de les persones cuidadores. Per altra banda, es destaca el foment de la corresponsabilitat en el treball a la llar i de cura, no només entre homes i dones, sinó reconceptualitzant-lo com una responsabilitat social i col·lectiva.

No hi ha cap àmbit de l'administració que reguli específicament totes aquestes qüestions. Tanmateix, tant des de l'àrea d'acció social com des de la secció de gènere s'han promogut accions que han anat en aquest sentit.

A Sabadell existeix el *Pla Estratègic d'Acció Social de Sabadell 2025: un salt endavant en la reducció de les desigualtats! (PEAS)* que és el document estratègic que guia l'actuació del consistori en l'àmbit de l'acció social en els propers anys. Entre els seus principis el document exposa el seu compromís amb la igualtat de gènere.

Un dels objectius estratègics del PEAS és fomentar l'autonomia personal i promoció de la salut de persones en risc d'exclusió. Aquest es concreta en diversos objectius específics, entre els que destaquen: *millorar la qualitat de vida de cuidadors i familiars, reduir la sobrecàrrega de cuidadors i familiars, millorar les habilitats de les cuidadores, cuidadors i familiars pel que fa a l'atenció integral de les persones amb diversitat funcional o dependència i millorar els serveis i programes de respir per a cuidadors i familiars.*

Tot i que les accions que es proposa no van dirigides exclusivament a les dones, sí que les afecta en primera instància. Millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores té un impacte positiu en la promoció dels drets de les dones i en la igualtat de gènere perquè en representen les principals beneficiàries.

Malgrat que és important que aquests objectius constin en els documents estratègics, segons s'ha exposat a la fase de diagnosi, els recursos i serveis actualment destinats a les persones cuidadores a Sabadell són escassos. A banda de serveis de respir que ofereix la Diputació de Barcelona, no es té constància de grups de suport mutu o altres programes

específics que podrien millorar les condicions en què les persones cuidadores fan front a aquest treball.

El foment de la corresponsabilitat i la revalorització del treball reproductiu són una de les línies de treball i sensibilització de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Una mostra d'això és que el 8 de març de 2017 va estar adreçat a visibilitzar i reflexionar sobre la invisibilitat del treball a la llar, reproductiu i de cura que continuen exercint principalment les dones, dins la llar, a l'àmbit privat i de manera no remunerada. El seu objectiu va ser contribuir a l'assoliment d'alguns canvis en els rols tradicionals assignats a cada gènere.

4.6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

El context educatiu de Sabadell

El context educatiu de Sabadell està molt marcat per la diversitat de situacions socio-demogràfiques dels districtes. Algunes de les principals problemàtiques que es detecten a la ciutat i que estan marcades per aquestes desigualtats són: l'alt grau de segregació escolar, l'absentisme escolar o l'abandonament escolar prematur.

A Sabadell hi ha 11 escoles bressol, 38 centres d'educació infantil i d'educació primària i 14 centres d'educació secundària de titularitat pública. Una altra dada rellevant és que el 17,3% de l'alumnat d'infantil i de primària d'aquests centres és d'origen estranger. En el cas de la secundària, aquesta xifra correspon al 16,1%²⁴.

Més enllà de l'educació formal, les activitats extraescolars i entitats de lleure contribueixen a l'educació d'infants i adolescents de la ciutat. A Sabadell hi ha més d'una vintena d'entitats del lleure. El temps de lleure té un gran valor educatiu i socialitzador. I té un gran potencial en la transmissió de valors igualitaris i de respecte a la diversitat sexual i de gènere.

Igualtat de gènere en l'àmbit educatiu

Si bé l'àmbit educatiu té un gran potencial transformador, malgrat que la coeducació és un principi que hauria d'estar present en totes les pràctiques educatives, la desigualtat d'oportunitats i la discriminació per raó de gènere segueix sent una realitat en els centres educatius.

Tal com han destacat les persones participants a la diagnosi, els estereotips sexistes es reproduïen al llarg de les diferents etapes educatives. Aquestes visions estereotipades perviuen a través de les estructures, el funcionament i els materials educatius, però també de l'acció del professorat, les famílies i l'alumnat.

Aquest imaginari afecta les oportunitats i les expectatives dels nois i noies al llarg de la seva trajectòria educativa. S'associa l'obediència a la feminitat, per la qual cosa les noies acostumen a estar sotmeses a una major pressió per a obtenir uns millors resultats acadèmics. D'altra banda, es naturalitza el fet que el "fracàs escolar" sigui més habitual entre els nois perquè la rebel·lia és considerada un tret masculí. Això explica el fet que les noies presentin una taxa de graduació superior als nois: en els centres públics el 87,4% de les noies es graduen a 4t d'ESO, mentre que en el cas dels nois aquesta xifra disminueix fins al 79,4%.

Un estudi recent²⁵, impulsat per l'Ajuntament, ha posat de manifest diferències significatives en l'accés d'alumnes d'infantil, primària i ESO de la ciutat a les activitats extraescolars. A banda de la segregació per nivells educatius i barris de la ciutat, també s'han identificat desigualtats per raó de gènere. Si bé, en l'etapa infantil i primària la participació de nens i nenes a les activitats extraescolars és força equilibrada, a la ESO es

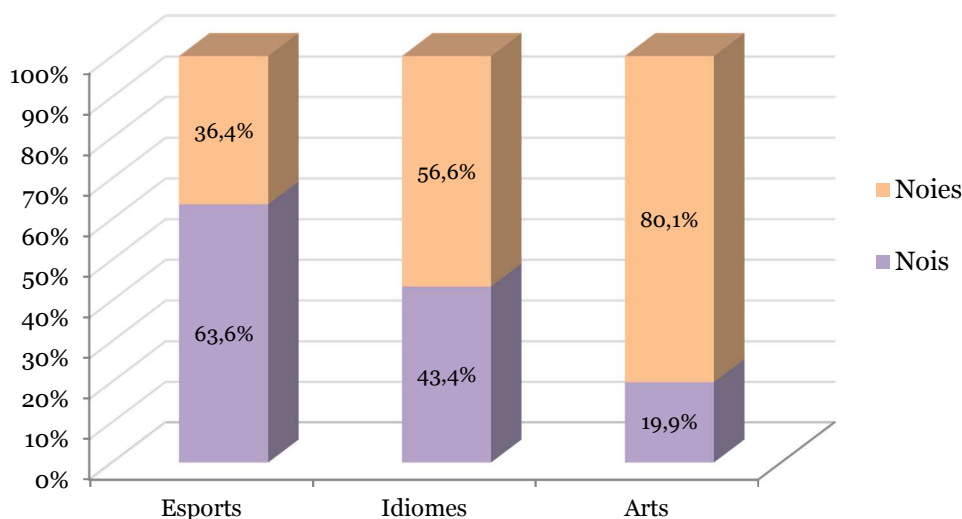
²⁴ Extret del Pla Eqxit.

²⁵ <http://web.sabadell.cat/actualitat/notis/item/un-estudi-impulsat-per-l-ajuntament-confirma-desigualtats-en-l-ambit-de-les-activitats-extraescolars-2>

produeix un major descens del nombre de noies que segueixen realitzant aquest tipus d'activitats (el 75% dels nois, respecte el 70% de les noies).

L'estudi mostra també una segregació de les activitats per raó de gènere. D'aquesta manera, els nois tendeixen a realitzar més activitats esportives (el 63,6% del total són nois), mentre que les noies opten més per les arts i els idiomes (el 80,1% i el 56,6%, respectivament). De forma més concreta, la presència dels nois és majoritària en el futbol, la informàtica o la robòtica, els escacs, l'handbol i les arts marcial; i les noies són majoria en el ball o la dansa, el voleibol, l'hípica, el gimnàs o gimnàstica i el teatre. Són poques les extraescolars en les quals no es produeix una diferenciació clara, concretament, l'atletisme, els esports aquàtics i la catequesi.

GRÀFIC 11. Segregació per raó de gènere de les activitats extraescolars



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Sabadell.

A banda de les activitats extraescolars, els estereotips i rols de gènere també condicionen l'elecció d'estudis. Com a conseqüència d'això, les carreres tècniques estan molt masculinitzades, mentre que les d'àmbit social o artístic estan més feminitzades. Les noies, tot i tenir millors resultats acadèmics, infravaloren les seves competències en assignatures científiques i tecnològiques. Això afecta el seu interès i motivació envers aquestes assignatures i fa que optin en menor grau a especialitzar-se en àmbits com la informàtica o la tecnologia.

La diversitat sexual i de gènere en l'àmbit educatiu

L'educació té un paper fonamental en la transmissió d'uns valors compromesos amb la igualtat i el respecte a la diversitat. Tanmateix, tot i que incidir en aquest àmbit és un dels objectius de la Llei 11/2014, a la realitat, l'heterosexisme segueix present en l'acció educativa.

La Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia assenyala que el respecte per a la diversitat sexual i de gènere ha de ser efectiu en tot el sistema educatiu, i que s'ha de garantir als centres i entitats de formació, a l'educació de persones adultes, a la formació de mares i pares, a les activitats esportives escolars i a les activitats de lleure infantils i juvenils.

Un dels elements que dificulta aquesta implementació és la manca de formació en diversitat sexual i de gènere per part del professorat. A banda d'una aproximació més conceptual, fan falta eines concretes que permetin als i les professionals fer front als reptes quotidians que els planteja la seva feina.

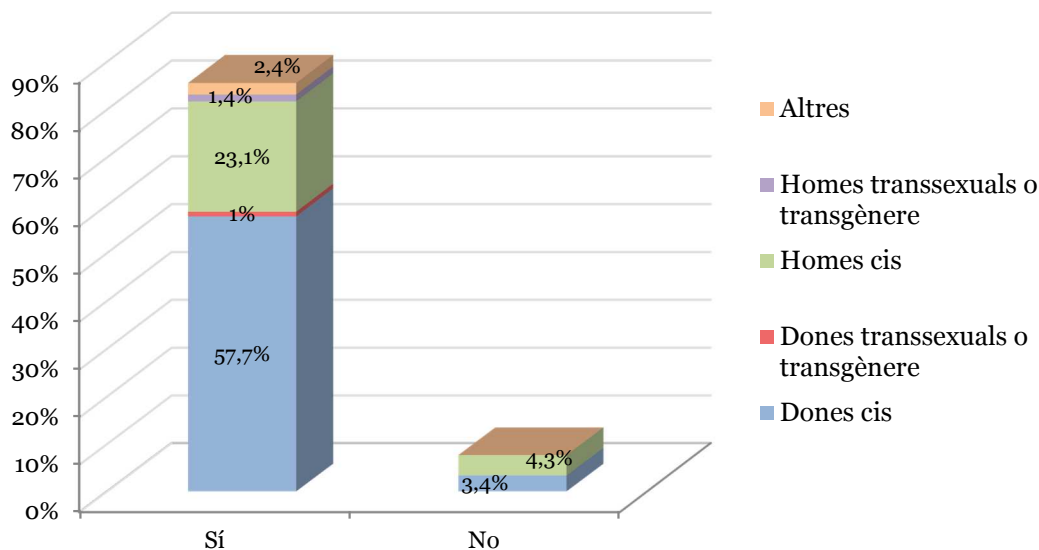
En línia amb això, a través de les tècniques participatives s'ha detectat una preocupació envers la prevalença de la LGTBIfòbia entre la gent jove. Un cop més, convé matisar que dins del col·lectiu hi ha diferències significatives. Mentre que l'homosexualitat està més acceptada socialment, especialment cap als homes gais, el fet de ser trans* està fortament estigmatitzat.

Una de les problemàtiques derivades de la incidència de la LGTBIfòbia i que actualment està tenint més ressò a nivell mediàtic és l'assetjament o *bullying* LGTBIfòbic als centres escolars. El cas de l'Alan, un jove trans* vallesenc que es va suïcidar el 2015 arran de l'assetjament que havia patit, va encendre un debat públic sobre la LGTBfòbia als centres escolars. Tanmateix, malauradament, no s'han produït grans canvis en aquest sentit i no s'han posat a disposició dels centres eines i recursos efectius per a la prevenció, detecció i abordatge d'aquest fenomen, així com l'acompanyament a les persones que el pateixen.

Una de les preguntes incloses en el qüestionari adreçat a la ciutadania volia identificar el grau de consciència de la ciutadania envers la importància d'abordar casos de *bullying* i/o discriminacions LGTBIfòbiques en l'àmbit escolar. Els resultats obtinguts mostren clarament com l'abordatge d'aquests casos és percebut com una necessitat per la majoria de les persones participants, concretament el 86%.

A través de les entrevistes i els grups de participació també s'ha assenyalat la manca de referents LGTBI. És a dir, les persones amb orientacions sexual o identitats/expressions de gènere no normatives no estan visibilitzades i difícilment es presenten com a models de referència per als nois i noies LGTBI. Això dificulta que infants i joves identifiquin i desnormalitzin comportaments heterosexistes o, fins i tot, que es plantegin amb llibertat la seva orientació sexual o identitat i expressió de gènere.

GRÀFIC 12. Percepció de la necessitat d'establir mecanismes i actuacions per abordar casos de *bullying* i/o discriminacions LGTBIfòbiques en l'àmbit escolar



Per últim, no només les persones LGTBI poden patir discriminació en l'àmbit educatiu, sinó que també ho poden patir persones de l'entorn, com la família. En la fase de diagnosi s'ha destacat el risc dels fills i filles de famílies LGTBI de patir assetjament. En aquest sentit, en la comunitat educativa és necessari seguir treballant per a trencar amb la predominant visió heterosexista i mononuclear de la família, que exclouen i marginen altres realitats familiars.

Programes i accions

L'educació és un eix transversal de l'acció de tota institució cap a la ciutadania. És per això que malgrat l'existència d'una àrea específica d'educació, les accions per tal de promoure la perspectiva de gènere i LGTBI en l'àmbit educatiu recauen en diverses àrees de l'Ajuntament.

L'àrea d'educació compta amb un document de planificació estratègica propi. El Pla per l'equitat i èxit educatiu 2017-2027 defineix un marc d'actuació i un full de ruta a 10 anys vista que recull i concreta els àmbits d'actuació, les línies estratègiques i les accions necessàries per tal d'assolir l'equitat i l'èxit educatiu a Sabadell, implicant a tots els agents socioeducatius i les àrees i serveis educatius en matèria d'educació de la ciutat.

Un dels principis orientadors del pla Estratègic és el reconeixement de les diversitats i la perspectiva de gènere, a partir del qual defineix el seu posicionament com a antisexista, antihomòfob i antiracista.

Un dels objectius estratègics del pla és fomentar relacions positives entre iguals i prevenir situacions d'assetjament i discriminació de qualsevol mena. En base a això es proposa implementar actuacions de detecció i abordatge de pràctiques i situacions de discriminació que complementin els protocols existents per a la prevenció i intervenció de situacions d'assetjament i discriminacions de qualsevol mena, especialment, per

qüestions de gènere, origen, religió, condicions físiques i/o qualssevol altre tipus d'orientacions identitàries, especialment les afectives/sexuals.

En aquest sentit, a Sabadell existeix des de fa uns anys un equip de mediació comunitària municipal que s'encarrega de fer algunes intervencions en casos d'assetjament o *bullying* homofòbic als centres educatius. Han generat un espai de treball amb tota l'aula, implicant professorat i famílies. Malgrat ser un equip petit, han desenvolupat una metodologia pròpia i els resultats obtinguts s'han valorat positivament a la fase de diagnosi.

L'àrea d'educació també coordina el programa "Ciutat i escola", en el qual s'ofereixen un gran ventall de tallers als centres educatius. L'any 2017, la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI va dur a terme 5 accions per a la promoció de la igualtat de gènere. Si es fa un anàlisi de l'activitat dels últims anys, s'evidencia una disminució important del nombre d'accions en el marc d'aquest programa. El 2014 es van realitzar 27 accions i el 2015, 15 accions. Un dels motius d'aquesta disminució és que s'ha canviat de format, passant de ser una xerrada a fer un taller i, durant el curs 2017-18 s'han estat fent proves pilot.

A la diagnosi també s'ha posat èmfasi en la importància de treballar per a incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI de forma transversal en totes les accions que es porten a terme en el món educatiu. Això implica aplicar els valors coeducatius des de la primera etapa educativa, 0-3 anys. En resposta a aquesta necessitat, la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI recentment ha iniciat un projecte de formació en coeducació a professionals de les escoles bressol de la ciutat. El projecte va començar amb una formació a tot el personal per a introduir els principis de la coeducació. Del conjunt de professionals es van seleccionar representants de cada centre, els quals participaran en un grup motor al llarg del curs escolar.

Una línia de treball de la Regidoria d'Educació és revertir al biaix de gènere que es produeix en l'elecció d'estudis, per la qual cosa han començat a desenvolupar algunes accions. Així, en les últimes jornades d'orientació acadèmica i laboral de Sabadell van incloure xerrades per a promoure l'accés de les noies a carreres tècniques.

Un altre aspecte rellevant de l'àmbit educatiu és el treball amb les famílies, ja que són un agent clau per a la promoció de la igualtat i la diversitat. A Sabadell el programa Tàndem Família-Escola està adreçat a crear sinèrgies entre l'escola i les famílies. Malgrat que la major part de les activitats que organitzen no tenen incorporada la perspectiva de gènere i LGTBI, és un espai amb una gran potencialitat per a oferir eines concretes a les famílies per a fer front al sexisme i la LGTBIfòbia a casa i a l'escola.

Des de la Secció de Joventut també es realitzen accions als instituts. A banda d'oferir atenció personalitzada especialitzada, destaca el seu projecte de dinamització de la informació, a través dels patis escolars. En el marc d'aquest projecte es realitzen tallers de sensibilització a diferents cursos: a 1^r d'ESO treballen la temàtica del *bullying*; a 2ⁿ d'ESO, la imatge corporal; a 3^r d'ESO, l'afectivitat i la sexualitat; a 4^t d'ESO les drogodependències i les orientacions educatives; a 1^r de Batxillerat, la violència de gènere i, a 2ⁿ de Batxillerat, els mites quotidians i de l'amor romàntic. Del taller de 1^r de Batxillerat sorgeixen nois i noies voluntàries que es preparen per a dinamitzar ells i elles mateixes el taller de 2ⁿ d'ESO, amb el suport de les persones tècniques.

En qualsevol de les accions i intervencions dutes a terme per joves, (sigui quina sigui la dinàmica i el tema central) es té cura del llenguatge i es procura evitar qualsevol forma de continguts sexistes.

Per altra banda, i dins de l'objectiu de sensibilització, es programa anualment alguna acció de gran format sobre la violència masclista (monòlegs de Pamela Palenciano, o de Cristina del Valle, entre d'altres).

Dins de la dinàmica quotidiana de l'Oficina Jove, les assessories especialitzades programen càpsules informatives. L'assessoria d'acompanyament emocional, a part d'atendre problemàtiques relacionals (entre parelles, sobre orientacions sexuals, assetjament...), també programa aquestes xerrades temàtiques.

Des d'aquesta mateixa secció també s'elaboren materials pedagògics propis, com són els monogràfics. En aquests monogràfics es tracten temàtiques d'interès per a la gent jove, com la violència masclista o l'assetjament, i s'ofereix informació sobre recursos o els serveis especialitzats on poden acudir.

4.7. Cultura, memòria històrica i comunicació

Context general

Sabadell és una ciutat d'intensa activitat i producció cultural. Actualment, hi ha diferents equipaments culturals municipals: el Teatre Principal, el Teatre la Faràndula, el Centre de producció i creació de les Arts Escèniques, Plàstiques i Musicals Estruch i l'equipament teatral La Sala. D'altra banda, també hi ha el Casal Pere Quart, l'Arxiu Històric de Sabadell, dotze centres cívics repartits per tota la ciutat i un espai polivalent (al Parc del Nord). A més, compta amb set biblioteques municipals i dos museus: el Museu d'Art i el Museu d'Història.

Cultura és una regidoria pròpia que s'ubica en l'Àrea de Drets de la Ciutadania i Promoció Econòmica. A escala tècnica, els diferents equipaments i recursos culturals es gestionen des del Servei de Cultura de l'Ajuntament de Sabadell, juntament, amb Drets Civils i Gènere, Educació i Salut. Per la seva part, l'àmbit de Comunicació no disposa d'una regidoria pròpia i a l'àmbit tècnic s'ubica a l'Àrea de Presidència i Serveis Centrals. En aquest capítol s'analitzarà també la comunicació per a la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere que es realitza des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

A escala local no es disposa de dates quantitatives sobre la situació de les dones i les persones LGTBI de Sabadell en l'àmbit de la cultura i la comunicació. Per tant, aquest apartat es basa en analitzar, des de la perspectiva feminista i de la diversitat sexual i de gènere, qüestions relatives a l'accés, la creació, la representació i la difusió d'expressió culturals, partint de la informació recollida al treball de camp (entrevistes, qüestionari i grups de participació), el material documental proporcionat per l'Ajuntament i d'estudis d'altres contextos²⁶. També s'analitza, llavors, l'estratègia de comunicació externa de l'Ajuntament (les publicacions, la comunicació digital, la publicitat i la comunicació mitjançant les xarxes socials i Internet) com un instrument cultural significatiu.

Potencialitats i reptes en cultura i comunicació

La cultura és el mecanisme a través del qual la societat plasma visions de la realitat de diverses formes (amb expressions artístiques, mitjançant les TIC o bé a través dels mitjans de comunicació), i ajuda d'aquesta manera a transformar o, per contra, a reforçar, els imaginaris col·lectius. Sovint, la programació cultural en general, ha respost més a una lògica androcèntrica o de mercat que a una lògica del bé comú. Així, la cultura s'ha conceptualitzat des de paràmetres masclistes i econòmics, tant pel que fa a la producció com a la distribució i al consum de béns i serveis culturals. Des de les administracions locals no sempre s'ha fomentat una política cultural diferent, que promoguéssin valors igualitaris.

²⁶ Estudis d'àmbit estatal confirmen l'existència d'importants desigualtats de gènere pel que fa al lloc de les dones en aquests àmbits: desigualtats en la creació, la distribució i la difusió d'expressions culturals, però també en l'accés de les dones i altres grups minoritzats (com persones LGTBI, racialitzades, gent gran, amb pocs recursos o amb diversitat funcional) a la cultura i la comunicació. Més informació (Consultat el 22/02/2018): OBSERVATORIO DE CULTURA Y COMUNICACIÓN DE LA FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (OCC/FA). *Informe sobre el Estado de la Cultura en España* (ICE 2017).

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/publicaciones_archivos/6cd717bd9f96cod102a67139fa3ea3ac.pdf

En aquest sentit, els imaginaris que s'han després d'aquest model cultural han tendit més a reforçar els estereotips de gènere que no pas a qüestionar-los. De la mateixa manera, en moltes ocasions, la cultura ha respost a paràmetres heteronormatius. Per això, és molt difícil trobar referents positius del col·lectiu LGTBI als mitjans de comunicació (ràdios i revistes locals), a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, teatres i espectacles, etc.

Tot i l'evidència d'aquesta realitat a escala general, com es veurà amb més detall a continuació, Sabadell ha fet una aposta expressa per la promoció d'una cultura amb perspectiva de gènere i LGTBI. A poc a poc, l'oferta cultural del municipi ha anat incloent aquestes realitats en els espectacles i activitats que es programen des de Cultura, en coordinació també amb la Regidoria de Drets Civils i Gènere, també, portant a terme activitats culturals i recreatives específiques, reforçant així la visibilitat al territori i contribuint a l'ampliació de l'imaginari social envers les dones i persones LGTBI.

Quant a la participació en la cultura, tot i l'absència de dades quantitatives desglossades per sexe, al treball de camp es destaca que cal treballar per a augmentar la participació i millorar l'accessibilitat de les activitats culturals ja que el personal tècnic observa un important biaix de classe i procedència en el públic que assisteix. Quant a les dones, es menciona el rol de les dones com a consumidores de cultura però no com a creadores: es destaca la masculinització del lideratge dels projectes artístics que es programen, davant d'una certa feminització del públic que hi participa.

Pel que fa a l'àmbit de la comunicació, tal com s'analitza més endavant, es destaca que, per una banda, hi ha voluntat perquè el llenguatge, les imatges i els continguts de les comunicacions de l'Ajuntament (publicacions, comunicació digital, publicitat, xarxes socials, internet, etc.) siguin inclusives des de la perspectiva feminista i de la diversitat sexual i de gènere. Mentre que, per altra, s'observa la necessitat d'oferir una formació continuada a tot el personal tècnic i de dotar d'eines i directrius per a aplicar la perspectiva de gènere en la comunicació, tant escrita com no escrita.

Programes i accions específiques

Dins de l'àmbit de la Cultura destaca molt positivament l'oferta d'equipaments com l'Estruch²⁷ on, com reconeix el personal tècnic, se li dona visibilitat tant a artistes dones com LGTBI.

La Regidoria de Drets Civils i Gènere organitza també, des de 2015, el Mescla't, una trobada que aplega tallers, mostra d'entitats (més d'una cinquantena d'entitats i associacions), jocs, teatre i concerts i un espai informatiu, de sensibilització i lúdic, en contra del racisme, la xenofòbia, l'homofòbia i qualsevol discriminació per raó de creença, origen, o diversitat funcional.

Pel que fa a la comunicació cap a la ciutadania, des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI es porten a terme diferents iniciatives. Destaca l'existència del **Butlletí de la**

²⁷ Centre cultural municipal dedicat a la producció, la difusió i la formació artística contemporània i centrat en el teatre, la dansa, el circ, la música, la imatge, les arts visuals i performàtiques i la creació multimèdia. Com a centre de producció escènica, s'ha especialitzat en les arts en viu aollint gran part de les companyies locals dedicades a aquestes disciplines i també un bon nombre de col·lectius professionals de dansa i circ que provenen de Catalunya, la resta de l'Estat i l'àmbit europeu. Amb la incorporació de La Vela, el circ guanya presència al projecte, com a espai per a la producció, l'exhibició i la formació de les arts circenses.

Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI de caràcter mensual inicialment i bimensual en l'actualitat. Aquest butlletí, nascut el 2016, sorgeix de la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI i té per objectiu obrir debats sobre temàtiques actuals, obrint un espai on expressar diferents opinions i difondre la feina que es fa des d'aquesta instància de participació.

També, seguint amb l'exigència política de transparència de l'Ajuntament, s'ha sistematitzat la carta de serveis i s'ha definit el que s'ofereix des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Aquesta informació està totalment disponible i accessible al web de l'Ajuntament. Tanmateix, tal com es veu en el capítol sobre el compromís amb les polítiques de gènere i LGTBI, es detecta que hi ha part de la ciutadania que no coneix les actuacions de sensibilització que es porten a terme i els serveis que ofereix el SIAD, i això denota la necessitat de fomentar una major difusió d'aquests serveis.

Quant a la difusió és també important posar l'atenció en què amb la preponderància de la comunicació digital hi pot haver una part de la població (gent gran, amb pocs recursos, etc.), que no té accés a internet, i que llavors no rep la informació sobre els serveis que s'ofereixen des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

Aquesta difusió és necessària també a l'àmbit intern de l'Ajuntament, per a poder difondre i aclarir quins avantatges es poden obtenir amb la transversalització de les polítiques d'igualtat en la resta de polítiques de l'Ajuntament.

Per últim, d'entre les campanyes que s'han portat a terme des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI destaca, a escala comunicativa, *Ventilem els armaris! Sabadell amb els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals*, a partir de la qual es van posar més de 170 mupis amb aquest lema per tota la ciutat.

Pel que fa a la feina del departament de Comunicació, tal com es va expressar durant la fase de recollida d'informació, consisteix en donar suport comunicatiu als diferents programes i accions que s'ofereixen des de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, així com des dels altres àmbits.

Una mancança que es va assenyalar durant el treball de camp és que no es disposa de cap recurs i eines (materials, guies, recomanacions, llibrets d'estil, etc.) sobre comunicació amb perspectiva de gènere i LGBTI per tal d'incloure'l en totes les comunicacions de l'Ajuntament (llenguatge, publicacions, comunicació digital, publicitat, xarxes socials, internet, etc.) i promoure representacions de les dones i persones LGTBI lliures d'estereotipus.

Per últim, com s'ha vist en el capítol sobre el compromís amb les polítiques de gènere i LGTBI, hi ha una manca d'espais transversals per a promoure la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI entre el personal de l'Ajuntament. Tanmateix, es constata que la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI té una coordinació fluida tant amb el departament de comunicació com amb l'àrea de Cultura.

4.8. Salut i esports

Context general

A l'Ajuntament de Sabadell la Regidoria de Salut s'ubica dins de l'Àrea de Drets de la Ciutadania i Promoció Econòmica, juntament, amb Drets Civils i Gènere; Educació, Cultura i Treball i Empresa. Per la seva part, el Servei d'Esports està situat dins l'Àrea de Promoció de la Ciutat i Innovació, amb serveis com Cicles de Vida, Participació o TICs.

A l'àmbit local no es disposa de dades quantitatives ni d'estudis previs de la situació de les dones i les persones LGTBI en l'àmbit de la salut i l'esport. Per tant, aquest apartat es basa en analitzar, des de la perspectiva feminista i de la diversitat sexual i de gènere, qüestions relatives a la salut, els drets sexuals i reproductius, la qualitat de vida i l'activitat física i l'esport, partint de la informació recollida al treball de camp (entrevistes, qüestionaris i grups de participació) i de l'anàlisi documental o de fons secundaris d'àmbit estatal i/o internacionals.

Salut i esports des de la perspectiva de gènere i LGTBI

És ben coneguda la paradoxa de gènere en la salut: l'esperança de vida de les dones és més llarga²⁸ però el seu estat de salut és pitjor. Més enllà de les diferències biològiques entre els dos sexes, que òbviament expliquen diferències en salut, les principals desigualtats entre homes i dones en l'àmbit de la salut tenen a veure amb condicionants socials estretament associats amb el gènere, com ara la desigualtat en el mercat laboral, la sobrecàrrega de tasques reproductives i de cura, o la feminització de la pobresa. És a dir, les diferents posicions socials d'homes i dones determinen en gran mesura el pitjor estat de salut de les dones.

De la mateixa forma que, històricament, la medicina ha abordat la salut de les dones des d'una mirada androcèntrica, les principals desigualtats de les persones LGTBI en l'àmbit de la salut tenen a veure amb el desconeixement del fet LGTBI i amb la mirada heterosexista i cissexista dels i les professionals que impedeix o dificulta l'accés a la informació i als recursos. El cas més evident són les queixes de les dones lesbianes i bisexuals en relació als protocols de preguntes de les consultes ginecològiques que acostumen a pressuposar l'heterosexualitat de les pacients. Sol passar també que les demandes específiques de les persones trans* molt sovint no són ateses als serveis de proximitat del territori per causa del desconeixement dels i les professionals de la salut.

Al qüestionari adreçat a la ciutadania es va incloure una pregunta referent a l'àmbit de la salut en què es demanava que les persones enquestades indiquessin les principals problemàtiques davant les quals es poden trobar les dones i les persones LGTBI respecte a l'atenció primària al municipi. Això amb l'objectiu d'identificar quines són les problemàtiques que més es perceben. Les opcions múltiples que es donaven eren les següents:

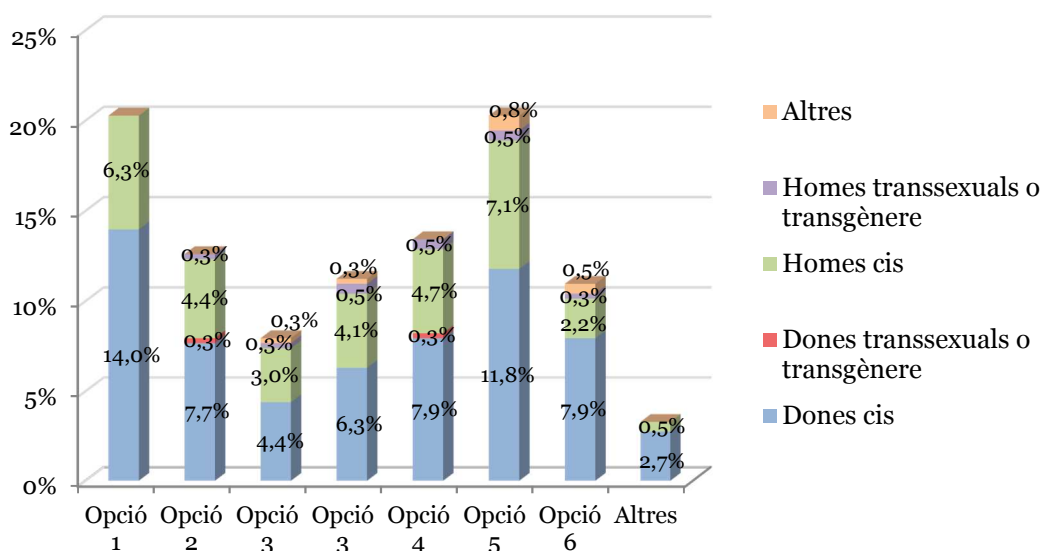
1. Les dones no es troben amb cap problema concret quan accedeixen als serveis sanitaris;

²⁸ A Barcelona, l'any 2006 l'esperança de vida de les dones era de 85,2 anys i la dels homes, de 78,3 anys (Agència de Salut Pública de Barcelona, 2008). Segons l'Informe de Salut 2016 de Catalunya, l'esperança de vida el 2014 pels homes es troba als 80.5 anys, i per les dones als 86.1 anys.

2. Les persones LGTBI no es troben amb cap problema concret quan accedeixen a serveis sanitaris;
3. Les persones seropositives, especialment, els homes gais, pateixen rebuig i són estigmatitzades per part de professionals de la sanitat;
4. La intersexualitat es tracta com si fos una malaltia;
5. La transsexualitat es tracta com si fos una malaltia;
6. S'assumeix com a normal que tothom és heterosexual i
7. Es desconeix i s'invisibilitza la salut sexual i reproductiva de les dones.

Havien d'escollir-ne tres. Les dues opcions més escollides han estat la primera (les dones no es troben amb cap problema concret quan accedeixen als serveis sanitaris) i la sisena (s'assumeix com a normal que tothom és heterosexual), amb un 20% més o menys de respostes. Entorn a un 13% de les respostes han afirmat també que “les persones LGTBI no es troben amb cap problema concret quan accedeixen a serveis sanitaris” i que “la intersexualitat es tracta com si fos una malaltia”. Això denota la necessitat de visibilitzar les problemàtiques específiques que tant les dones com les persones LGTBI poden trobar-se a les atencions sanitàries. A més a més, on hi ha una proporció molt més alta de respostes de dones respecte als homes és a l'opció “es desconeix i s'invisibilitza la salut sexual i reproductiva de les dones”.

GRÀFIC 13. Segons la teva experiència, quines creus que són les 3 principals problemàtiques que es troben les dones i les persones LGTBI en l'atenció sanitària al municipi?



Aquests diferents nivells d'acord conflueixen en una conclusió comuna que pot resumir-se en promoure la sensibilització de la població respecte l'àmbit de la salut incorporant la perspectiva de gènere i LGTBI, de manera que es visibilitzin les dificultats específiques davant les que poden trobar-se les persones de Sabadell a l'accedir als serveis sanitaris.

Per la seva banda, en analitzar l'àmbit de l'esport s'ha de tenir en compte que aquest ha estat tradicionalment un sector molt masculista que ha exclòs i/o discriminat sistemàticament les dones i persones LGTBI. Encara que aquesta situació ha anat canviant, avui dia continuen existint importants obstacles i dificultats que impedeixen

que les dones i persones LGTBI es desenvolupin en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport. Els esports estan encara avui molt associats als estereotips de gènere: hi ha "esports de nois" (com ara el futbol) i "esports de noies" (com ara el patinatge). Aquest fet és clau per explicar els alts nivells de sexisme i de LGTBIfòbia, donat que no només s'està practicant un esport sinó que s'està posant en pràctica el rol de gènere masculí i/o femení entre iguals. També el fet que l'educació física posi l'atenció en el cos de les persones fa que les persones trans* molt sovint se sentin exposades a la violència i la discriminació i acabin abandonant la pràctica esportiva.

Una conseqüència concreta d'això és que, tal com s'evidencia al treball de camp, la segregació de gènere creix amb l'edat dels i les esportistes. O que els equipaments i espais públics es percebin encara com a poc diversos i masculinitzats: ocupats majoritàriament per homes i per esports masculinitzats (per exemple, el futbol). O que encara són presents una gran quantitat d'insults homòfobs i lesbòfobs ("marica", "gay", "marimacho", etc.) al món de l'esport.

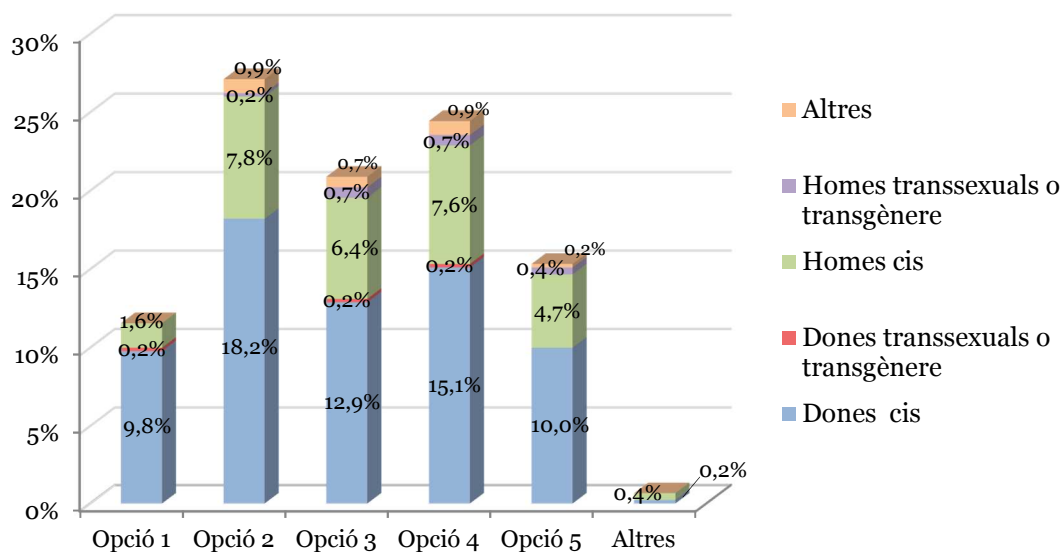
Quant a les percepcions recollides a través del qüestionari, hi havia l'opció d'escollir tres opcions entre les següents:

1. Avui en dia dones i homes tenen les mateixes oportunitats de fer esport.
2. Encara existeixen esports considerats femenins i esports considerats masculins.
3. Les dones tenen més dificultats per participar en l'àmbit d'alta competició o professionalitzat.
4. Les persones LGTBI tenen moltes dificultats per "sortir de l'armari" en l'àmbit esportiu, especialment, el més masculinitzat.
5. Les persones trans* i intersexuals tenen més tendència a abandonar l'esport perquè pateixen exclusió i discriminació.

La ciutadania enquestada mostra un acord majoritari en tant a les dificultats que poden trobar les persones LGTBI per expressar la seva identitat de gènere o orientació sexual en l'àmbit esportiu, sobretot en aquells esports més masculinitzats (24% de respostes). Tanmateix, també es destaquen les dificultats que poden trobar les dones per participar en l'esport professional o l'alta competició doncs, arribada l'edat de maternitat i sent les dones les que s'encarreguen majoritàriament dels treballs de cura, la incompatibilitat en tant a horaris d'entrenament i de competició deriven en un abandonament femení de l'esport professional (21%).

La resposta que més consens ha tingut és l'opció "encara existeixen esports considerats femenins i esports considerats masculins", amb un 27% de respostes. És interessant destacar que en el cas de la primera opció "avui en dia dones i homes tenen les mateixes oportunitats de fer esport" (que ha rebut un 12% de respostes) la proporció de dones (cis i trans*) que han respost és molt més alta que els homes cis.

GRÀFIC 14. Segons la teva experiència, amb quina d'aquestes frases estàs d'acord?



Programes i accions

Des de l'Ajuntament s'ofereixen, relacionades amb la promoció de la salut, activitats educatives, assessorament i accions de sensibilització. A més, des del Servei de Salut del consistori es participa en iniciatives comunitàries i plans intersectorials dirigits a facilitar l'accés equitatiu als recursos comunitaris per tal de millorar les condicions de vida de la ciutadania.

Tanmateix, el Servei d'Esports de Sabadell col·labora amb un seguit d'activitats dirigides a apropar l'esport a la ciutadania. Pel jovent, es duen a terme programes com ara Ciutat i Escola o Esport Jove als Barris, i de cara a les persones adultes i la gent gran, s'organitzen excursions o classes de ioga.

Quant a les accions específiques de promoció de la igualtat de gènere i LGTBI l'Ajuntament de Sabadell està duent a terme diverses mesures per incloure-hi la perspectiva de gènere i/o LGTBI en els programes de promoció de la salut. Per exemple, el Servei de Salut i l'Oficina Jove ofereixen als centres d'ensenyament del territori la Gimcana: afectivitat i sexualitat²⁹ adreçada a sensibilitzar a l'alumnat d'ESO. També s'ofereix assessorament perquè el professorat tingui eines per treballar-ho a les tutories i es realitzen activitats destinades a treballar la diversitat sexual i de gènere, així com destinades a promoure relacions sexuals més igualitàries i saludables.

D'altra banda, durant la fase de recollida participativa de la informació, el personal tècnic va explicar que es té en compte la perspectiva de gènere i LGTBI a les intervencions en salut que es realitzen amb les famílies i diversos col·lectius del municipi. Per últim, a través de les xerrades sobre salut s'incideix en aquests aspectes, de manera que la promoció de la salut es realitza de manera transversal. Aquestes accions, segons s'indica al treball de camp, són ben rebudes per les persones que hi participen, valorant-les favorablement. Tot i això, les desigualtats que troben les dones i persones LGTBI als

²⁹ Més informació (Consultat el 21/02/2018): <http://www.sabadell.cat/ca/Fitxes/Tramits/documents/258-informacio%20inmediates%20obres.pdf>

serveis de salut estan encara invisibilitzades i acostumen a naturalitzar-les, pel que s'ha de continuar treballant en aquesta direcció.

Malgrat aquestes accions, durant el treball de camp es va fer èmfasi en la necessitat d'aprofundir en la temàtica de les desigualtats de gènere en salut i especificitats del col·lectiu LGTBI en aquest àmbit. També es va evidenciar la percepció que el servei de Salut té una general falta d'incidència i que les competències municipals són limitades.

No obstant, és important tenir en compte la necessitat d'evidenciar les desigualtats que encara existeixen, per poder trobar formes d'incidir per part de l'Ajuntament. A la fase de diagnosi participativa, per exemple, es va mencionar un cert descontentament en relació a la discriminació territorial de les persones trans* en l'accés als serveis sanitaris: algunes persones trans* van expressar la necessitat de poder visitar-se a Sabadell i poder fer servir els serveis d'atenció primària o d'especialistes (serveis d'endocrinologia, ginecològics, etc.) de la ciutat en comptes d'haver de desplaçar-se a Barcelona per poder gaudir de serveis respectuosos amb el fet trans* i no patologitzants.

També es va mencionar l'excessiva medicalització de l'atenció a persones trans*: es va assenyalar la importància de no limitar l'atenció i els recursos per a persones trans* a una qüestió mèdica o sanitària i anar més enllà de l'àmbit de la salut.

Quant a l'àmbit esportiu, com ja s'ha mencionat anteriorment, l'Ajuntament de Sabadell organitza diverses activitats dirigides a l'empoderament de les dones gitanes mitjançant la promoció de l'esport i dels hàbits saludables. El programa es realitza a Sabadell Sud, Can Puiggener i Torre Romeu, on la presència del col·lectiu gitano és més nombrosa.

En relació a la promoció de la diversitat sexual i de gènere en aquest àmbit, a Sabadell s'han portat a terme diferents iniciatives rellevants i pioneres. Per exemple, el Servei d'Esports, en coordinació amb la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, des del 2014, i amb motiu del Dia Internacional contra l'Homofòbia al Futbol, realitza la Campanya "Fes-li un gol a l'homofòbia. A l'esport, hi juga tothom!". Aquesta campanya s'ha de valorar positivament, ja que implica diferents regidories, serveis municipals i actors clau en aquest sector, com l'Associació de Clubs de Futbol de Sabadell o els dotze clubs de futbol de la ciutat. A més, entre les activitats al voltant de la diada destaca la distribució de cordills irisats entre esportistes, entitats i clubs de futbol, realitzada en anys anteriors. A principis del 2018 es va fer difusió a través de les xarxes socials i els mitjans de comunicació d'un espot³⁰ per incrementar l'impacte de les accions i la realització de diferents competicions i partits amistosos.

Com a campanya anterior, també destaca l'Exposició "Contra les regles: lesbianes i gais a l'esport", el 2015, produïda des de Drets Civils i Ciutadania que s'emmarca dins del programa d'actes "Protegim la Joventut de la Lesbo / Homo / Trans / Bifòbia".

Més enllà del futbol, el compromís amb la diversitat sexual i de gènere dels diferents clubs esportius del territori també es va fer palès el 2014 en l'adhesió a la Carta contra l'Homofòbia a l'Esport, iniciativa promoguda per l'entitat Panteres Grogues i que va

³⁰ Més informació (Consultat el 21/02/2018): <http://www.sabadell.cat/ca/activitatslgbti/107567-fes-li-un-gol-a-l-homofobia-a-l-esport-hi-juga-tothom>

comptar amb el suport del Centre d'Esports Sabadell, el Club de Tennis Sabadell, el Club Natació Sabadell i el Cercle Sabadellès 1856.

Per últim, cal mencionar, el recull de notícies sobre LGTBIfòbia a l'esport que es va elaborar des de Drets Civils i que abasta des de gener de 2014 fins febrer de 2015³¹.

No obstant aquestes iniciatives, les persones participants en la fase de diagnosi van posar l'èmfasi en la manca d'associacions LGTBI esportives al municipi, que d'alguna forma podrien fomentar la introducció d'una mirada lliure d'estereotips LGTBI.

³¹ Més informació (Consultat el 21/02/2018): <http://www.sabadell.cat/es/vivir-en-sabadell2/educacionesp/314-lgbti/37547-dia-internacional-contra-lhomofobia-en-el-futbol-2015>

5. Pla d'acció

En base als resultats de la diagnosi, s'ha elaborat una proposta sistematitzada d'objectius estratègics i línies d'actuació, que conformen el pla d'acció del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI de l'Ajuntament de Sabadell.

Com s'ha assenyalat anteriorment, aquest Pla ha estat impulsat per la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI de la Regidoria de Drets Civils i Gènere de l'Ajuntament de Sabadell, juntament amb la participació de diversos àmbits i departaments de l'Ajuntament (informació més detallada als apartats *3.Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI* i l'annex I). En ser l'òrgan especialitzat gran part de la implementació de les actuacions del pla d'acció recau, principalment, en aquesta secció.

Tanmateix, un dels principals objectius d'aquest Pla d'igualtat és el d'avançar en la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI a l'organització interna i en l'acció política de l'administració municipal. Per aquest motiu, el desplegament del pla d'acció requereix de la implicació de diversos àmbits o departaments municipals, de forma autònoma o en col·laboració amb la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. En definitiva, és responsabilitat del conjunt de l'Ajuntament la implementació, seguiment i avaluació del Pla, per tal de garantir que la igualtat de gènere i LGTBI són una prioritat en l'acció municipal i es destinen els recursos suficients per al seu desenvolupament.

5.1. Eixos estratègics del Pla d'Acció

El pla d'acció es basa en els mateixos eixos estratègics en què s'ha dividit la diagnosi. Concretament, els eixos estratègics que inclou el pla d'acció són:

- E1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.
- E2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia.
- E3. Diversitat i interseccionalitat.
- E4. Visibilització i participació social i política.
- E5. Treballs i usos del temps.
- E6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris.
- E7. Cultura, memòria històrica i comunicació.
- E8. Salut i esports.

Cada eix estratègic es divideix en uns objectius, que defineixen les metes específiques a assolir. Per a orientar de forma clara l'acció de l'Ajuntament, els objectius presenten unes línies d'actuació. Les línies d'actuació inclouen una proposta de possibles indicadors, la temporització i l'àmbit/departament responsable de la seva execució. Tal com s'explicarà al capítol sobre seguiment i avaluació, anualment caldrà planificar i establir un full de ruta per a la implementació de les línies d'actuació, concretant les accions específiques a dur a terme, el pressupost assignat, el personal responsable, etc.

Convé posar èmfasi en què els indicadors que es presenten són un suggeriment per a facilitar els processos de seguiment i avaluació del grau d'acompliment de les mesures establertes. En cap cas, s'estableix l'obligatorietat d'oferir dades relatives a tot el llistat, ja que s'han adaptar anualment a les possibilitats dels diversos departaments i la recollida de dades pertinent s'ha de poder incorporar de forma progressiva.

E1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual

Aquest eix estratègic parteix de dues necessitats bàsiques. En primer lloc, la necessitat de situar les polítiques de gènere i LGTBI com una prioritat en l'agenda política de la administració local per tal de garantir els drets de la ciutadania i el foment d'una societat més justa i equitativa. Si bé, la trajectòria de l'Ajuntament de Sabadell en relació a les polítiques de gènere és llarga i mostra una voluntat clara de desplegar les polítiques LGTBI, convé enfortir encara més l'estructura i el rang de les polítiques de gènere i LGTBI en relació al conjunt d'actuacions públiques.

En segon lloc, s'aposta per la transversalització de la perspectiva de gènere com a estratègia per a que el conjunt de les polítiques públiques contribueixi a fer efectiva la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere al municipi. Aquesta aposta implica un canvi de paradigma i es materialitza en la correponsabilització per part de tots els departaments i àrees de l'Ajuntament en la defensa dels drets de les dones i les persones LGTBI.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Ampliar la incidència de les polítiques de gènere i LGTBI en l'acció municipal.

Objectiu 2. Consolidar i reforçar els recursos i l'estructura de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

Objectiu 3. Avançar en el desenvolupament de polítiques de gènere i consolidar les polítiques LGTBI des d'una mirada feminista.

Objectiu 4. Transversalitzar la perspectiva de gènere i LGTBI al conjunt de l'Ajuntament.

E2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia

L'eradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques és fonamental per a l'eliminació dels mecanismes que perpetuen la situació d'opressió i discriminació de les dones i les persones LGTBI a la societat. És imprescindible el seu abordatge entenent que el sistema patriarcal és reproduïx a través del manteniment de diverses formes de violència contra

les dones i aquelles persones que desafien l'heteronormativitat, els mandats i binarisme de gènere.

A més, l'aprovació recent de la Llei 11/2014 ha atorgat als municipis la responsabilitat de desenvolupar serveis específics i integrals per a les persones LGTBI, professionals i familiars i de comprometre's en l'acció contra la LGTBIfòbia. Malgrat la conveniència d'oferir serveis específics que atenguin les necessitats diferenciades de les persones i els col·lectius, fer-ho des d'una perspectiva feminista permet abordar aquestes formes de discriminació envers les persones LGTBI atenent la seva complexitat i la interrelació amb la discriminació envers les dones cis i heterosexuales.

Pel que fa específicament a les violències masclistes convé reforçar les eines d'abordatge existents, així com ampliar-ne el focus d'intervenció, tant pel que fa al tipus de violència com a la diversitat de dones que són ateses pel servei. Per una banda, convé explorar i desenvolupar eines per fer front a àmbits de violència més enllà de la parella. Per altra banda, és important procurar revertir el fet que no totes les dones tenen les mateixes oportunitats d'accés als serveis especialitzats, quedant en una situació de major vulnerabilitat i risc.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Consolidar el circuit d'abordatge de les violències masclistes i ampliar-lo per a donar resposta a una major diversitat de dones i àmbits de la violència.

Objectiu 2. Donar resposta a les violències LGTBIfòbiques des d'una perspectiva feminista.

Objectiu 3. Consolidar i ampliar l'abordatge de violències masclistes i LGTBIfòbiques en espais d'oci.

Objectiu 4. Vetllar per a garantir espais públics lliures de violències i de discriminació.

E3. Diversitat i interseccionalitat

Al llarg de l'elaboració del Pla s'ha procurat realitzar tant l'anàlisi com la formulació de propostes des d'una perspectiva interseccional i de reconeixement a la diversitat. Tot i així, és encara un repte per a les institucions oferir recursos i serveis que donin resposta a l'acció simultània de diferents desigualtats i que afecten les condicions i necessitats de les persones. És per això que el pla d'acció formula algunes mesures per a abordar necessitats derivades de la interacció entre l'opressió per raó de gènere amb altres eixos d'opressió com la classe social, l'edat, la nacionalitat, la religió, l'ètnia, etc.

A continuació es presenten objectius estratègics adreçades a dones i persones LGTBI d'ètnia gitana, migrades, de la tercera edat i també en risc d'exclusió social i pobresa. El pla s'ha centrat en aquests col·lectius, en base a la informació recollida a la diagnosi participativa i els serveis i els recursos existents a l'Ajuntament de Sabadell.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Reconèixer, acompanyar i fomentar el lideratge i empoderament de les dones migrades i les dones gitanes.

Objectiu 2. Millorar la qualitat de vida de les dones grans i persones grans LGTBI, promovent la igualtat de gènere i el respecte a la diversitat sexual i de gènere a totes les etapes del cicle vital.

Objectiu 3. Facilitar l'accés als recursos a dones i persones LGTBI en risc d'exclusió social i pobresa.

E4. Visualització i participació social i política

Al llarg de la història la lluita i les aportacions dels feminismes i el moviment LGTBI ha estat fonamental per tal d'avançar en la visibilització i denúncia de les desigualtats i el reconeixement i defensa dels drets de les dones i les persones amb identitats o orientacions sexuals no heteronormatives.

El pla d'acció proposa mesures per tal de fomentar la participació, el lideratge i l'empoderament de les dones i les persones LGTBI en l'àmbit socio-polític. Així, la participació, la presa de decisions i l'autoorganització de les dones i les persones LGTBI, tant en el teixit associatiu com en espais institucionals, ha de permetre conèixer i posar el focus en les seves necessitats i reivindicacions, així com contribuir a transformar els valors, els lideratges i la masculinització predominant en aquest àmbit i a tota la societat.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Consolidar la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI com un espai d'intercanvi i de participació de les entitats i la ciutadania i fomentar la implicació d'altres sectors de la societat.

Objectiu 2. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en els espais de participació, tant a nivell associatiu com institucional.

Objectiu 3. Promoure l'empoderament i la visualització de les dones i les persones LGTBI en l'àmbit públic a través de la participació, la presa de decisions i l'autoorganització.

E5. Treballs i usos del temps

La perspectiva feminista ha permès ampliar la conceptualització del treball a partir del reconeixement al paper de les tasques de la llar i de cura, realitzat principalment per les dones. És per això que aquest eix estratègic desplega mesures en relació a les dues esferes

del treball: el treball remunerat en el mercat de treball i el treball reproductiu, la major part del qual es realitza de forma no remunerada.

Tenim un repte com a societat que és l'assoliment d'una corresponsabilitat real en les diferents formes de treball entre la ciutadania, les institucions i l'àmbit privat, així com el de minimitzar els perjudicis derivats d'aquest repartiment desigual del treball. A nivell municipal es proposen mesures per contribuir a revertir les desigualtats existents en el mercat de treball per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere i que afecten les oportunitats, expectatives i la qualitat de vida de les persones, tenint en compte les competències municipals i el nostre àmbit d'actuació.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps i millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores.

Objectiu 2. Fomentar una ocupació lliure de desigualtats de gènere i per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Objectiu 3. Potenciar que les empreses i les iniciatives d'Economia Social i Solidària (ESS) incorporin un compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere.

E6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Tal com s'ha assenyalat a la diagnosi, l'àmbit educatiu és clau per a la transformació de la societat amb perspectives d'esdevenir més igualitària i respectuosa amb la diversitat sexual i de gènere en el futur. Convé apostar per a contribuir a desenvolupar i posar en pràctica el model coeducatiu al municipi, amb la imprescindible participació de tots els agents educatius.

Un dels reptes en aquest àmbit és el de revertir l'impacte dels estereotips de gènere en el procés de formació, desenvolupament i emancipació d'infants i joves. És també fonamental vetllar per a que els espais educatius siguin espais lliures de violències masclistes i LGTBIfòbia. Des de l'àmbit municipal podem contribuir a canviar mirades, fent un treball vers la comunitat educativa, amb formadors/es, amb els infants i també amb les famílies per tal d' incidir en una educació des de la igualtat i el respecte.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Contribuir a la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament, implicant a tots els agents educatius: professionals, famílies, entitats o associacions educatives, etc.

Objectiu 2. Incidir en la desaparició dels estereotips i rols de gènere en els itineraris acadèmics i les activitats de lleure.

Objectiu 3. Fer front a les violències i discriminacions masclistes i LGTBIfòbiques en el context educatiu.

E7. Cultura, memòria històrica i comunicació

La cultura té un paper fonamental en la dinamització social dels barris i del municipi i com a eina de sensibilització a la ciutadania. Els reptes existents en aquest àmbit són, fonamentalment, dos. En primer lloc, vetllar per a que el conjunt de l'oferta cultural tingui perspectiva de gènere i LGTBI; i, en segon lloc, potenciar la paritat de gènere en els diferents nivells de l'àmbit cultural.

En relació amb el punt anterior, el relat històric hegemònic està impregnat d'una visió androcèntrica, heteronormativa i binària de la realitat. Davant d'això, l'Ajuntament de Sabadell ha de mostrar un compromís per a visibilitzar el paper de les dones i les persones LGTBI al llarg de la història, així com facilitar a la ciutadania els coneixements i sabers en matèria de gènere, feminismes i diversitat sexual i de gènere.

Finalment, entenent la comunicació des d'un punt de vista ampli, és fonamental que aquesta sigui coherent i visibilitzi el compromís del conjunt de l'Ajuntament en la defensa dels drets de les dones i les persones LGTBI. En aquest sentit, és important no només evitar la reproducció d'estereotips o formes de discriminació, sinó contribuir a difondre representacions positivitzants i empoderadores d'aquestes persones, des del reconeixement a la seva diversitat.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:

Objectiu 1. Visualitzar i revaloritzar el paper de les dones i persones LGTBI a la història de Sabadell i facilitar l'accés al coneixement, la història i els sabers en matèria de gènere, feminismes i LGTBI a la ciutadania.

Objectiu 2. Potenciar la paritat i el compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere a través de la programació cultural.

Objectiu 3. Reforçar la difusió interna i externa dels serveis, recursos i accions de promoció de la igualtat de gènere i LGTBI.

Objectiu 4. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere i LGTBI inclusiva i no heterosexista a nivell intern i extern a l'Ajuntament, visibilitzant la diversitat de les dones i la pluralitat d'expressions afectivo-sexuals i d'identitat de gènere.

E8. Salut i esports

La promoció de la salut i el foment de l'esport són aspectes fonamentals per a promoure el benestar i la qualitat de vida de les dones i persones LGTBI del municipi. Els reptes que tenen les administracions locals en relació a aquests dos àmbits són diversos.

Tal com s'ha assenyalat a la diagnosi, tant les dones com les persones LGTBI pateixen diverses formes d'exclusió i de discriminació en l'àmbit esportiu. Els estereotips de gènere contribueixen a segregar la pràctica esportiva en esports masculinitzats i feminitzats, atorgant major reputació i reconeixement a aquells en què predominen homes. La pervivència d'estereotips contribueix a l'abandonament prematur de l'esport per part de les noies adolescents. Per aquest motiu, la visualització de dones esportistes esdevé fonamental per a trencar amb l'hegemonia masculina en l'àmbit esportiu i promoure hàbits saludables entre les noies i dones.

Per tal de facilitar l'accés de les persones LGTBI a l'esport convé vetllar per a eradicar les mostres de LGTBIfòbia, així com adaptar la pràctica esportiva i els equipaments esportius a la realitat i necessitats de les persones trans* i intersexuals.

En relació a la salut i l'atenció sanitària, els municipis s'enfronten al repte de contribuir al desplegament del nou model d'atenció a les persones trans* i intersex, vetllant per a oferir uns serveis no patologitzants. Una altra qüestió en què cal seguir treballant és en el reconeixement i la garantia dels drets sexuals i reproductius de les dones, especialment de les bisexuals i lesbianes.

Per últim, oferir una educació sexual i afectiva a les persones joves és imprescindible per a promoure relacions igualitàries i basades en el respecte a la diversitat, així com per a eradicar les conductes abusives i que poden suposar un risc per a les persones joves.

Els **objectius** d'aquest eix són els següents:





Objectiu 1. Potenciar la participació i visualització de les dones a l'esport i fer front a l'abandonament prematur de les noies de la pràctica esportiva.

Objectiu 2. Promoure un esport inclusiu en termes de diversitat sexual i de gènere i lliure de LGTBIfòbia.

Objectiu 3. Promoure la sensibilització i el coneixement en els drets a la salut de les persones trans* i intersex.

Objectiu 4. Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada a la diversitat i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.





E1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual

Objectiu 1. Ampliar la incidència de les polítiques de gènere i LGTBI en l'acció municipal.			
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
1.1.1.Desenvolupament d'una estratègia comunicativa i una marca pròpia per a visualitzar Sabadell com una ciutat compromesa amb l'eradicació de les desigualtats de gènere i de les violències masclistes i LGTBIfòbiques.	<ul style="list-style-type: none"> Existència d'una estratègia comunicativa. Existència d'una marca pròpia per a visualitzar el compromís amb l'eradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques. Nombre d'accions realitzades per a la promoció de la marca. Material de la marca elaborat. Nombre d'esdeveniments/actuacions en què es fa visible la marca. 	2019 -2022	Alcaldia. Servei de Comunicació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.1.2.Desenvolupament del sistema d'implementació, seguiment, i avaluació del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Existència d'una Comissió de seguiment del Pla. Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. Existència d'un document anual de planificació del treball del Pla. 	2018 -2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Totes les àrees de l'Ajuntament de Sabadell.
1.1.3.Difusió i visualització del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de presentacions internes al personal de l'Ajuntament. Nombre de presentacions/reunions de presentació a la ciutadania, entitats i col·lectius. Assistència, desagregada per gènere³². Nombre de notícies sobre l'aprovació del pla a les xarxes socials de l'Ajuntament i als mitjans de comunicació interns- 	2018-2019	Servei de Comunicació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.





³² La proposta d'indicadors contempla la necessitat de desagregar totes les dades per gènere. És a dir, en base a les categories: "dona"/"home"/"altres". Tanmateix, la llei estableix que els departaments i serveis municipals han d'incorporar sistemàticament la variable sexe en la recollida de dades que duguin a terme. Així, doncs, dependrà de les possibilitats de cada servei la forma concreta en què es desagreguen les dades.

1.1.4.Consolidació d'una figura referent en transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les funcions específiques i la dedicació de la figura referent en transversalitat de gènere. ▪ Consultes rebudes per la figura referent en transversalitat per part d'altres serveis. 	2018-2022	Alcaldia. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.1.5.Avaluació, renovació i aprovació del Pla d'Igualtat Intern, incorporant-hi la perspectiva LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència de l'informe final d'avaluació del Pla intern d'igualtat anterior. ▪ Existència del Pla d'igualtat intern renovat. ▪ Nombre d'agents implicats (personal tècnic, polític, representants sindicals, etc.) en el procés de renovació del Pla intern, desglossat per gènere. ▪ Aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere i LGTBI al ple de l'Ajuntament. 	2021-2022	RR.HH. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Totes les àrees de l'Ajuntament de Sabadell. Ple de l'Ajuntament de Sabadell.
1.1.6.Elaboració, aprovació, difusió i desenvolupament dels mecanismes de seguiment i avaluació del Reglament per la igualtat de gènere i LGTBI a Sabadell.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència del Reglament. ▪ Nombre de presentacions realitzades internes al personal de l'Ajuntament. ▪ Nombre de presentacions a la ciutadania, entitats i col·lectius. ▪ Nombre de persones assistents a les presentacions, desagregat per gènere. ▪ Nombre de notícies sobre l'aprovació del reglament a les xarxes socials de l'Ajuntament i als mitjans de comunicació interns. 	2019-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Totes les àrees de l'Ajuntament de Sabadell. Ple de l'Ajuntament de Sabadell.
1.1.7.Dotació a la secció de Gènere, Feminismes i LGTBI d'una estructura pròpia, estable i que mostri l'aposta per enfortir les polítiques de gènere i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència i permanència en el temps d'un organisme de gènere específic. 	2019-2022	Alcaldia. Govern municipal.





Objectiu 2. Consolidar i reforçar els recursos i l'estructura de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
1.2.1. Valoració de les possibilitats de dotar la secció de Gènere, Feminismes i LGTBI d'un nou espai físic situat al centre de la ciutat per tal d'augmentar-ne la visualització i la capacitat.	<ul style="list-style-type: none"> Informe sobre les possibilitats de canvi d'ubicació de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. 	2019-2022	Alcaldia. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.2.2. Consolidació i augment del pressupost municipal per a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Increment % de la partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere, entre totes les àrees/àmbits municipals. 	2020-2022	Alcaldia. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Totes les àrees de l'Ajuntament de Sabadell.
1.2.3. Consolidació i augment del pressupost municipal per a la promoció de les polítiques LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Increment % de la partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques LGTBI, entre totes les àrees/àmbits municipals. 	2020-2022	Alcaldia. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.2.4. Consolidació d'una articulació i coordinació efectiva entre el SIAD i el servei d'atenció, informació i acompanyament LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de derivacions entre el SIAD i el servei LGTBI. 	2019-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

Objectiu 3. Avançar en el desenvolupament de polítiques de gènere i consolidar les polítiques LGTBI des d'una mirada feminista.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
1.3.1.Consolidació i difusió del SIAD com un servei de referència per a les dones de la ciutat i els seus fills i filles, facilitant-ne l'accés al conjunt de la població.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions per a la difusió del SIAD. ▪ Material elaborat per a la difusió del SIAD. ▪ Nombre de barris en què es fa difusió del SIAD. ▪ Nombre de dones que accedeixen al SIAD. ▪ Nombre d'infants atesos pel SIAD. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Comunicació.
1.3.2.Consolidació i difusió del servei d'atenció i acompanyament LGTBI, donant resposta a les necessitats diferenciades de lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions per a la difusió del servei LGTBI. ▪ Material elaborat per a la difusió del servei LGTBI. ▪ Nombre de barris en què es fa difusió del servei. ▪ Nombre de persones que accedeixen al servei LGTBI. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Comunicació.
1.3.3.Foment de la sensibilització i visualització de les desigualtats de gènere a la ciutadania, des d'una mirada a la diversitat de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de sensibilització a la ciutadania. ▪ Material elaborat per la sensibilització a la ciutadania. ▪ Nombre de les persones participants, desagregat per gènere. ▪ Grau de satisfacció de les persones participants. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.3.4.Foment de la sensibilització i visualització de les desigualtats que pateixen les persones LGTBI a la ciutadania, des d'una perspectiva feminista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de sensibilització a la ciutadania. ▪ Material elaborat per la sensibilització a la ciutadania. ▪ Nombre de les persones participants, desagregat per gènere. ▪ Grau de satisfacció de les persones participants. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.3.5.Foment del treball adreçat a homes per a la deconstrucció de la masculinitat hegemònica i establiment de sinèrgies amb les entitats referents de la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de trobades o intercanvis amb les entitats referents locals. ▪ Nombre d'accions desenvolupades. ▪ Nombre de persones participants, desagregat per gènere. ▪ Grau de satisfacció de les persones participants. 	2019-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.





Objectiu 4. Transversalitzar la perspectiva de gènere i LGTBI al conjunt de l'Ajuntament.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
1.4.1.Desenvolupament de plans de formació bàsica i especialitzada en perspectiva de gènere i LGTBI per al personal municipal, en base a les seves necessitats formatives.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions bàsiques realitzades. ▪ Nombre de formacions especialitzades realitzades. ▪ Nombre de personal format, desglossat per gènere ▪ Departaments/serveis del personal format. ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2018-2022	Servei de Recursos Humans. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.4.2.Incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en totes les accions formatives adreçades al personal municipal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions amb perspectiva de gènere i LGTBI realitzades³³. ▪ Nombre de personal format/da, desglossat per gènere ▪ Departaments/serveis del personal format. ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2020-2022	Servei de Recursos Humans. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
1.4.3.Desenvolupament i consolidació d'un sistema de recollida de dades desagregades per gènere en tots els programes i serveis de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de departaments que recullen dades desagregades per gènere. ▪ Nombre de programes/serveis que recullen dades desagregades per gènere. 	2020-2022	Totes les àrees de l'Ajuntament.
1.4.4.Impuls de la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos municipals.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions sobre pressupostos amb perspectiva de gènere realitzades. ▪ Nombre de persones que han rebut formació en pressupostos amb perspectiva de gènere , desglossat per gènere ▪ Existència d'instruments específics per a valorar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals. 	2018-2022	Serveis Econòmics. Totes les àrees de l'Ajuntament.

³³ La valoració del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI requereix de la revisió del temari, els materials formatius i el llenguatge emprat al llarg de la formació.

<p>1.4.5. Incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en el disseny, execució, seguiment i avaluació de plans municipals estratègics.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de plans revisats ▪ Ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric en la redacció dels plans estratègics revisats ▪ Nombre de dones participants en la fase de diagnosi dels plans revisats ▪ Nombre de persones LGTBI participants en la fase de diagnosi dels plans revisats (en cas que aquesta informació sigui rellevant). 	<p>2019-2022</p>	<p>Totes les àrees de l'Ajuntament.</p>
<p>1.4.6. Adaptació dels formularis i tota la documentació municipal a la realitat LGTBI, en termes de diversitat de models familiars i pluralitat d'identitats de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de fitxes i formularis adaptades a la diversitat sexual i de gènere. ▪ Nombre de fitxes i formularis adaptades a la diversitat de models familiars. 	<p>2019-2022</p>	<p>Totes les àrees de l'Ajuntament.</p>
<p>1.4.7. Promoció de la igualtat de gènere a través de la contractació municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de documents revisats i corregits en relació a l'ús del llenguatge no sexista. 	<p>2019-2022</p>	<p>Serveis Centrals. Totes les àrees de l'Ajuntament.</p>

E2. Acció contra les violències masclistes i la lgtbifòbia





Objectiu 1. Consolidar el circuit d'abordatge de les violències masclistes i ampliar-lo per a donar resposta a una major diversitat de dones i àmbits de la violència.			
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
2.1.1. Reforç del circuit d'abordatge municipal de les violències masclistes a través de la Comissió de Seguiment del Protocol.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de trobades de la comissió de seguiment. ▪ Persones assistents a les reunions de la comissió de seguiment. ▪ Nombre de departaments implicats en la comissió de seguiment. 	2018-2022	Comissió de Seguiment del Protocol per a l'abordatge municipal de les violències masclistes.
2.1.2. Revisió, ampliació i consolidació del protocol municipal en casos d'assassinat per violència masclista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència del protocol revisat en casos d'assassinat per violència masclista. ▪ Nombre de mesures previstes. 	2018-2019	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.1.3. Millora i ampliació de l'atenció a dones migrades, refugiades i gitanes a través de la sensibilització i formació a professionals sobre interseccionalitat i l'articulació de les violències masclistes amb el racisme, l'antigitanisme, la islamofòbia, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades, desglossat per gènere ▪ Nombre de personal format. ▪ Grau de satisfacció de la formació. ▪ Nombre de dones migrades i refugiades ateses. ▪ Nombre de dones gitanes que accedeixen al servei. 	2019-2020	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Diversitat i interculturalitat.
2.1.4. Foment de l'acompanyament i la facilitació en els processos d'empoderament de dones, des d'una mirada interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de grups i/o tallers realitzats. ▪ Nombre de sessions. ▪ Nombre de dones participants (foment de la diversitat) ▪ Grau de satisfacció de les participants. 	2018-2022	Regidoria de Drets civils i gènere.
2.1.5. Adaptació del circuit d'atenció i acompanyament a les necessitats i demandes específiques de les dones joves (16-20 anys).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de dones joves que accedeixen al servei. ▪ Material elaborat sobre el servei adreçat a dones joves. ▪ Grau de satisfacció del servei per part de dones joves. 	2019-2020	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Àmbit de Joventut.

<p>2.1.6. Consolidació del treball d'atenció i acompanyament a fills i filles de dones que pateixen/han patit violències masclistes, així a persones de l'entorn de supervivents de violència masclista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de fills i filles ateses. ▪ Nombre d'assessoraments realitzats a persones de l'entorn. 	<p>2018-2022</p>	<p>Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.</p>
<p>2.1.7. Identificar les necessitats concretes i establir mesures concretes per millorar l'accés als serveis a dones amb diversitat funcional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de dones amb diversitat funcional que accedeixen al servei. ▪ Tipus de diversitat funcional 	<p>2018-2022</p>	<p>Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.</p>
<p>2.1.8. Ampliació del treball de prevenció, detecció i abordatge de formes de violència comunitària (mutilació genital femenina, matrimonis forçats, etc.), augmentant la coordinació amb els agents implicats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de dones ateses que han patit violència comunitària. ▪ Nombre d'accions de prevenció i sensibilització realitzades davant les violències masclistes comunitàries 	<p>2018-2022</p>	<p>Servei d'Acció social Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.</p>
<p>2.1.9. Ampliació i consolidació del treball de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes 2.0.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de casos atesos amb violències 2.0 detectades. ▪ Nombre d'accions de sensibilització envers les violències 2.0. ▪ Nombre de formacions sobre les violències 2.0 realitzades. ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents a les accions de sensibilització. 	<p>2018-2022</p>	<p>Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Joventut.</p>
<p>2.1.10. Personificació de l'Ajuntament com a acusació particular en casos de violències masclistes i LGTBI fòbiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de casos en què l'Ajuntament s'ha personificat com a acusació particular. ▪ Tipologia de casos en què l'Ajuntament s'ha personificat com a acusació particular. 	<p>Permanent</p>	<p>Alcaldia. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI Oficina Drets Civils</p>
<p>2.1.11. Consolidació de les contribucions a l'estudi, el coneixement i la divulgació de la violència masclista i la lgtbifòbica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'estudis, jornades etc. en què s'ha participat. ▪ Nombre d'entrevistes i trobades de sensibilització sobre violències masclistes i lgtbifòbiques. 	<p>2018-2022</p>	<p>Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.</p>

Objectiu 2. Donar resposta a les violències LGTBIfòbiques des d'una perspectiva feminista.

Línies d'actuació	Indicadors	Calendari	Responsables
2.2.1. Millora del diagnòstic i la visibilitat del fenomen de la LGTBIfòbia a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de casos de LGTBIfòbia detectats. ▪ Nombre d'accions de sensibilització sobre la LGTBIfòbia. ▪ Nombre de persones participants a les accions de sensibilització, segregades per gènere. ▪ Grau de satisfacció de les accions per part de les persones participants. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Oficina de Drets civils. Policia Municipal Servei d'Educació Acció Social
2.2.2. Foment de la visibilitat de les violències específiques que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans*.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de visibilització de les desigualtats i violències específiques que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans*. ▪ Nombre de persones participants a les accions de visibilització, desagregades per gènere. ▪ Grau de satisfacció de les accions per part de les persones participants. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.2.3. Oferir una atenció i acompanyament integral a persones que pateixen/han patit agressions LGTBIfòbiques i a professionals, familiars i altres persones de l'entorn.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones ateses, desglossat per gènere. ▪ Perfil de les persones ateses (edat, origen, barri de residència, nivell d'estudis, etc.). ▪ Tipologia dels casos atesos (motiu de la demanda i qui fa la demanda) ▪ Grau de satisfacció del servei per part de les persones ateses. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.2.4. Consolidació d'una coordinació efectiva entre els serveis d'atenció i acompanyament i els serveis i recursos de denúncia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de derivacions entre els serveis d'atenció i acompanyament i els recursos de denúncia. ▪ Tipologia dels casos derivats. 	2018-2022	Oficina de drets civils. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Policia municipal





Objectiu 3. Consolidar i ampliar l'abordatge de violències masclistes i LGTBIfòbiques en espais d'oci o festius de la Festa Major.





Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
2.3.1. Incorporació de la perspectiva LGTBI en el Protocol de sensibilització, prevenció i actuació en casos d'agressions masclistes en espais d'oci o festius de la Festa Major.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència del protocol revisat. ▪ Nombre de mesures que incorporen la perspectiva LGTBI. 	2018	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.3.2. Consolidació i reforç del circuit d'atenció a persones que han patit agressions masclistes i LGTBIfòbiques en espais d'oci de la Festa Major.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones ateses pel circuit d'atenció. ▪ Perfil de les persones ateses pel circuit (edat, origen, barri de residència, nivell d'estudis, etc.). ▪ Tipologia dels casos atesos pel circuit d'atenció. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Policia Municipal
2.3.3. Reforç de la prevenció i la sensibilització a la ciutadania sobre les violències sexuals en espais d'oci i festius de la Festa Major.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de prevenció i sensibilització realitzades. ▪ Nombre de persones participants a les accions, desagregades per gènere 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.3.4. Reforç de la formació en gènere, agressions sexuals i consum de drogues als agents implicats a la festa major, per tal de millorar la prevenció, detecció i abordatge d'agressions masclistes i LGTBIfòbiques.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre d'assistents a les formacions, desagregades per gènere. ▪ Nombre d'entitats assistents a les formacions. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Salut

Objectiu 4. Vetllar per a garantir espais públics lliures de violències masclistes i LGTBIfòbiques i de discriminació.





Línies d'actuació	Indicadors	Calendari	Responsables
2.4.1. Formació especialitzada en perspectiva de gènere al personal tècnic dels àmbits d'Espai públic i Urbanisme.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre de personal format, desglossat per gènere ▪ Grau de satisfacció de la formació per part de les persones assistents. 	2019-2020	Servei d'Espai Públic. Servei d'Urbanisme. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.4.2. Elaboració d'un decàleg o similar per a la publicitat inclusiva i no heterosexista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència del decàleg (o similar). ▪ Agents que han participat en l'elaboració del decàleg. 	2019-2020	Servei d'Espai Públic. Servei de Comunicació Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.4.3. Creació d'un certificat de reconeixement als comerços locals que s'adhereixen al decàleg i es comprometen a oferir una publicitat inclusiva amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de comerços que han rebut el decàleg ▪ Nombre de comerços adherits. 	2020-2022	Servei d'Espai Públic. Servei de Comunicació Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
2.4.4. Elaboració d'instruments específics per a fer efectiva la prohibició de la publicitat sexista i discriminatòria a l'espai públic.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instruments específics desenvolupats. ▪ Nombre d'accions de difusió dels instruments realitzades 	2019-2020	Alcaldia Servei d'Espai Públic. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

E3. Diversitat i interseccionalitat

Objectiu 1. Reconèixer, acompanyar i fomentar el lideratge i empoderament de les dones migrades i les dones gitanes.				
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 	
3.1.1. Acompanyament i facilitació en els processos d'empoderament de dones migrades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de grups realitzats. ▪ Nombre de sessions ▪ Nombre de dones migrades participants. ▪ Grau de satisfacció de les participants. 	2018-2022	Regidoria de Drets civils i gènere.	
3.1.2. Acompanyament i facilitació en els processos d'empoderament de dones gitanes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de grups realitzats. ▪ Nombre de sessions ▪ Nombre de dones gitanes participants. ▪ Grau de satisfacció de les participants. 	2018-2022	Regidoria de Drets civils i gènere	
3.1.3. Foment de l'apropament, el diàleg i el treball conjunt entre l'administració i les entitats de dones migrades i persones referents de les comunitats.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de trobades establertes entre l'administració i les entitats/persones referents. ▪ Nombre d'accions conjuntes realitzades. ▪ Nombre de participants a les accions. 	2018-2022	Regidoria de Drets civils i gènere.	
3.1.4. Foment de l'apropament, el diàleg i el treball conjunt entre l'administració i les entitats referents de les dones gitanes a Sabadell, especialment de les lesbianes, bisexuals i trans*.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de trobades establertes entre l'administració i les entitats/persones referents. ▪ Nombre d'accions conjuntes realitzades. ▪ Nombre de participants a les accions. 	2020-2022	Regidoria de Drets civils i gènere. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	





Objectiu 2. Millorar la qualitat de vida de les dones grans i persones grans LGTBI, promovent la igualtat de gènere i el respecte a la diversitat sexual i de gènere a totes les etapes del cicle vital.				
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 	
3.2.1. Foment de l'empoderament i la creació de xarxes de suport mutu entre dones grans.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de d'accions amb dones grans realitzades. ▪ Nombre de dones participants. 	2020-2022	Servei de Cicles de vida. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	
3.2.2. Promoció de la diversitat sexual i de gènere de la gent gran.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de sensibilització realitzades. ▪ Nombre de persones participants. 	2020-2022	Servei de Cicles de vida. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	
3.2.3. Formació en gènere i diversitat sexual als i les professionals de centres de dia, residències per a la gent gran i altres serveis per a gent gran, per tal de respectar el seus drets sexuals i identitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre d'assistents a les formacions. ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents. ▪ Nombre de programes/serveis assistents a les formacions 	2020-2022	Servei d'Acció Social. Servei de Cicles de Vida Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	
3.2.4. Sensibilització i formació al personal dels serveis d'atenció a la dependència i a professionals de la cura per tal de millorar i reforçar el sistema de detecció i derivació de possibles casos de violències masclistes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre d'assistents a les formacions. ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents. ▪ Nombre de programes/serveis assistents a les formacions 	2020-2022	Servei d'Acció Social. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	

Objectiu 3. Facilitar l'accés als recursos a dones i persones LGTBI en risc d'exclusió social i pobresa.





Línies d'actuació		Indicadors		Calendari		Responsables	
3.3.1. Foment de la formació per tal de facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en els programes d'Acció Social.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions específiques en gènere i LGTBI a professionals de l'àmbit d'Acció social. ▪ Nombre de persones participants en les formacions desagregades per gènere. ▪ Grau de satisfacció de les persones formades 		2018-2022		Servei d'Acció social Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	
3.3.2. Accions de visualització i de sensibilització envers la situació de les treballadores sexuals i foment del seu empoderament, donant especial atenció a les necessitats de les persones trans*.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades. ▪ Nombre de persones participants. 		2019-2022		Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	

E4. Visualització i participació social i política

Objectiu 1. Consolidar la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI com un espai d'intercanvi i de participació de les entitats i la ciutadania i fomentar la implicació d'altres sectors de la societat.





Línies d'actuació 	Proposta d'indicadors 	Calendari 	Responsables 
4.1.1. Consolidació de la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI, potenciant-ne la seva metodologia participativa i la seva autonomia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de trobades de la Taula. ▪ Persones participants a la Taula, desglossat per gènere. ▪ Nombre d'entitats participants a la Taula. ▪ Nombre d'accions realitzades per la Taula. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
4.1.2. Foment de la diversificació de les persones assistents a la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporació de nous perfils a la taula. ▪ Incorporació diferents tipologia d'entitats participants a la Taula. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

Objectiu 2. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en els espais de participació, tant a nivell associatiu com institucional.









Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
4.2.1. Formació i sensibilització a les entitats envers les desigualtats de gènere i les violències masclistes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades, desglossat per gènere ▪ Nombre d'assistents a les formacions. ▪ Nombre d'entitats assistents a les formacions. ▪ Grau de satisfacció de les formacions de les persones assistents. 	2019-2020	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Participació ciutadana.
4.2.2. Formació i sensibilització a les entitats envers la diversitat sexual i de gènere i les formes de discriminació contra les persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades, desglossat per gènere ▪ Nombre d'assistents a les formacions. ▪ Nombre d'entitats assistents a les formacions. ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2019-2020	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Participació ciutadana.

4.2.3. Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI en totes les accions formatives adreçades a les entitats.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions amb perspectiva de gènere i LGTBI realitzades. ▪ Nombre de persones que han rebut la formació, desglossat per gènere ▪ Entitats que han rebut la formació. 	2020	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Participació ciutadana.
4.2.4. Oferta de recursos i assessorament a les entitats per a incorporar la perspectiva de gènere a nivell intern i extern.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de recursos disponibles. ▪ Nombre de recursos sol·licitats. ▪ Nombre d'assessoraments sol·licitats. ▪ Nombre d'entitats beneficiàries. 	2021-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Participació ciutadana.

Objectiu 3. Promoure l'empoderament i la visualització de les dones i les persones LGTBI en l'àmbit públic a través de la participació, la presa de decisions i l'autoorganització.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
4.3.1. Suport i impuls a la creació i consolidació de grups de dones, entitats feministes i entitats LGTBI a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de grups de dones, entitats feministes i entitats LGTBI a la ciutat. ▪ Nombre accions realitzades amb el suport de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. ▪ Nombre d'assessoraments segons tipologia. 	2018-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Participació ciutadana.
4.3.2. Foment de la visibilitat de dones lesbianes, bisexuals i trans* en els espais de participació ciutadana.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre accions realitzades amb el suport de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. 	2019-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
4.3.3. Promoció de la participació de grups de dones, entitats feministes i entitats LGTBI en l'elaboració de plans municipals.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percentatge de plans municipals en què participen grups de dones, entitats feministes i entitats LGTBI. ▪ Nombre de dones i entitats participants 	2018-2022	Tots els departaments de l'Ajuntament.
4.3.4. Desenvolupament de mesures que facilitin la conciliació amb la vida familiar i personal a les persones participants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de mesures desenvolupades. ▪ Nombre i perfil de persones beneficiàries de les mesures. ▪ Valoració de les mesures. 	2019-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.





E5. Treballs i usos del temps

Objectiu 1. Fomentar la coresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps i millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores			
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
5.1.1.Sensibilització i elaboració de materials per a fomentar la coresponsabilitat en l'àmbit familiar i la implicació dels homes en la planificació i execució de tasques domèstiques i de cura.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de sensibilització. ▪ Nombre de participants a les accions de sensibilització, desglossat per gènere. ▪ Material elaborat. 	2020-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei d'Acció social.
5.1.2.Impuls i difusió de recursos i serveis específics per a la millora de la qualitat de vida de les persones cuidadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de programes, serveis i recursos adreçats a les persones cuidadores. ▪ Nombre de persones beneficiàries. 	2019-2022	Servei d'Acció social.
Objectiu 2. Fomentar una ocupació lliure de desigualtats de gènere i per raó d'orientació sexual o identitat/expressió de gènere.			
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
5.2.1.Foment de l'accés a programes d'ocupació a dones en situació d'especial vulnerabilitat, principalment, dones majors de 45 anys i dones que han patit violència masclista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions desenvolupades. ▪ Nombre dones que accedeixen a programes ocupacionals. 	2018 ³⁴	Servei de Promoció econòmica.





³⁴ Aquesta actuació es podrà desenvolupar en anys successius en funció de les convocatòries de subvenció aprovades principalment pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC).

5.2.2.Reforç de la formació en perspectiva LGTBI a professionals de l'àrea de promoció econòmica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre de professionals que han rebut les formacions, desglossat per gènere ▪ Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2020	Servei de Promoció econòmica.
5.2.3.Manteniment de la formació en matèria d'igualtat de gènere per a totes les persones que participen en cursos de formació ocupacional amb certificat de professional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de les sessions dedicades als continguts en matèria de igualtat de gènere. ▪ Nombre de persones que han rebut les formacions 	2019-2022	Servei de Promoció econòmica.





Objectiu 3. Potenciar que les empreses i les iniciatives d'Economia Social i Solidària (ESS) incorporin un compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
5.3.1.Sensibilitzar a les empreses sobre la importància d'aplicar la perspectiva de gènere i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades a les empreses sobre la importància d'aplicar la perspectiva de gènere i LGTBI. ▪ Nombre d'empreses beneficiàries. 	2020-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Promoció econòmica.
5.3.2.Foment del desenvolupament de mesures per a fer efectiva la promoció de la igualtat de gènere i LGTBI per part de les empreses, a nivell intern (plans d'igualtat interns, protocols contra l'assetjament, protocols per a la transició de gènere...)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'assessoraments realitzats a empreses. ▪ Nombre d'accions realitzades. 	2021-2022	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Promoció econòmica.
5.3.3.Foment de la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en els projectes d'economia social i solidària a nivell extern i intern (subvencions, foment de xarxes, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'assessoraments realitzats a empreses. ▪ Nombre d'accions realitzades. 	2021-2022	Servei de Promoció econòmica.





E6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Objectiu 1. Contribuir a la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament implicant a tots els agents educatius.			
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
6.1.1. Ampliació del nombre d'accions de promoció de la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere adreçat a infants i joves en l'ensenyament.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions del Catàleg d'Activitats Educatives del Programa Ciutat i Escola Catàleg que promouen la perspectiva de gènere i LGTBI. Nombre de centres educatius beneficiaris. Nombre d'alumnes beneficiaris, desglossat per gènere. 	2018-2022	Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Joventut.
6.1.2. Foment de la sensibilització i el treball conjunt amb famílies per a la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activitats desenvolupades. Nombre de AMPES/AFES participants. Nombre de persones participants. Grau de satisfacció de les persones participants. 	2018-2022	Servei d'Educació. Servei de Joventut.
6.1.3. Consolidació del programa de formació en matèria de coeducació als equips professionals de l'escola bressol.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'escoles bressol participants. Nombre de professionals que han rebut formació, desglossat per gènere. Grau de satisfacció de les persones participants 	2018-2022	Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
6.1.4. Difusió del Servei Atenció i Informació i Assessorament LGTBI a la comunitat educativa.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions de difusió del servei LGTBI realitzades. Nombre de persones ateses pel servei LGTBI. 	2018-2022	Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

Objectiu 2. Incidir en la desaparició dels estereotips i rols de gènere en els itineraris formatius i les activitats de lleure.





Línies d'actuació 	Proposta d'indicadors 	Calendari 	Responsables 
6.2.1.Foment de la participació de noies en activitats extraescolars i de lleure, especialment, en aquelles en què estan infrarepresentades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades. ▪ Nombre d'entitats i centres implicats. 	2019-2022	Servei d'Educació. Servei d'Esports Servei de Joventut. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
6.2.2.Foment de l'accés de noies a carreres tècniques a partir d'accions específiques.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions a la Fira de Formació de Sabadell. ▪ Nombre de persones joves participants. 	2018-2022	Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI

Objectiu 3. Fer front a les violències i discriminacions masclistes i LGTBIfòbiques en el context educatiu.

Línies d'actuació 	Proposta d'indicadors 	Calendari 	Responsables 
6.3.1.Formació i assessorament a professionals, famílies i altres agents educatius sobre les violències i formes d'assetjament masclista i LGTBI que pateixen els i les menors.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions ▪ Nombre d'assessorament realitzats. ▪ Nombre de persones que han rebut formacions. 	2018 -2022	Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Servei de Joventut Servei de mediació comunitària.
6.3.2.Informació, assessorament i acompanyament emocional a joves que hagin estat implicats/des en casos d'assetjament o de violència masclista o LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de joves atesos en els serveis especialitzats, desglossat per gènere. ▪ Percentatge atencions per LGTBIfòbia. ▪ Percentatge atencions sobre violència masclista. 	2018 -2022	Servei de Joventut. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

6.3.3.Sensibilització del jovent envers la diversitat sexual i de gènere per a la prevenció de les violències LGTBIfòbiques.	<ul style="list-style-type: none">▪ Nombre d'accions de sensibilització a persones joves.▪ Nombre de persones joves sensibilitzades, desglossat per gènere.	2018 -2022	Servei de Joventut. Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
6.3.4.Sensibilització del jovent envers les violències masclistes, especialment, les violències 2.0.	<ul style="list-style-type: none">▪ Nombre d'accions de sensibilització a persones joves.▪ Nombre de persones joves sensibilitzades. .	2018 -2019	Servei de Joventut. Servei d'Educació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

E7. Cultura, memòria històrica i comunicació

Objectiu 1. Visualitzar i revaloritzar el paper de les dones i persones LGTBI a la història de Sabadell i facilitar l'accés al coneixement, la història i els sabers en matèria de gènere, feminismes i LGTBI a la ciutadania.			
Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
7.1.1. Foment de la visibilitat de dones i persones LGTBI destacades en la història de la ciutat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre i tipologia d'accions realitzades (fons documentals, plaques, exposicions, xerrades, publicacions, etc.). ▪ Nombre de participants, desagregats per gènere. ▪ Nombre d'estudis, informes o investigacions en matèria històrica amb perspectiva de gènere i LGTBI. 	2020-2022	Servei de Cultura. Regidoria Drets Civils i Gènere
7.1.2. Foment de les accions per la recuperació de la memòria històrica en relació a la lluita pels drets de les dones i de les persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades (fons documentals, plaques, exposicions, xerrades, publicacions, etc.). ▪ Nombre de participants. 	2020-2022	Servei de Cultura Regidoria Drets Civils i Gènere
7.1.3. Incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en totes les accions per a la recuperació i promoció de la memòria històrica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions per a la recuperació de la memòria històrica en què es visibilitza el paper de les dones a la història. ▪ Nombre d'accions per a la recuperació de la memòria històrica en què hi participen dones. ▪ Nombre d'accions per a la recuperació de la memòria històrica en què es visibilitza el paper de les persones LGTBI a la història. ▪ Nombre d'accions per a la recuperació de la memòria històrica en què hi participen persones LGTBI. 	2018-2022	Servei de Cultura. Regidoria Drets Civils i Gènere
7.1.4. Adquisició d'un fons bibliogràfic sobre gènere, feminismes i LGTBI per a les biblioteques de la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència d'una guia. ▪ Nombre de títols del fons. 	2019-2020	Servei de Cultura. Biblioteques.
7.1.5. Visibilització i difusió del fons sobre gènere, feminismes i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades. 	2019-2020	Servei de Cultura. Biblioteques.

Objectiu 2. Potenciar la paritat i el compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere a través de la programació cultural.

Línies d'actuació	Indicadors	Calendari	Responsables
7.2.1. Promoció de la programació cultural que visibilitzi la diversitat sexual i de gènere i els drets de les persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'actes en què es visibilitza la diversitat sexual i de gènere. ▪ Nombre d'assistents, desagregades per gènere. 	2019-2022	Centres cívics. Servei de Cultura. Biblioteques.
7.2.2. Promoció de la paritat de gènere en la programació cultural.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % d'actes (espectacles, exposicions, xerrades, etc.) dirigits per dones. ▪ % d'actes en què hi participen dones. ▪ Nombre d'assistents desagregades per gènere. 	2019-2022	Centres cívics. Servei de Cultura. Biblioteques.
7.2.3. Promoció d'esdeveniments culturals que promoguin la igualtat de gènere i els drets de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'actes (espectacles, exposicions, xerrades, etc.) que promouen la igualtat de gènere i els drets de les dones. ▪ Nombre d'assistents, desagregades per gènere. 	2019-2022	Centres cívics. Servei de Cultura. Biblioteques.
7.2.4. Promoció de projectes culturals adreçats a dones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de projectes nous adreçats a dones. ▪ Nombre de participants ▪ Grau de satisfacció de les persones participants 	2018-2022	Centres cívics. Servei de Cultura. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

Objectiu 3. Reforçar la difusió interna i externa dels serveis, recursos i accions de promoció de la igualtat de gènere i LGTBI.





Línies d'actuació	Proposta	Indicadors	Calendari	Responsables
7.3.1. Reforç de les accions de difusió dels serveis i recursos que ofereix la secció de Gènere, Feminismes i LGTBI, especialment, en els barris perifèrics de la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de difusió per a la promoció de la igualtat de gènere i LGTBI (web, xarxes socials, butlletí, díptic amb explicació de serveis, etc.). ▪ Nombre de barris perifèrics als que es fa arribar material de difusió. 	2018-2022	Servei de Comunicació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	
7.3.2. Reforç de les accions de difusió a nivell intern per a visualitzar el treball de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de difusió interna (notícies internes, intranet, correus, butlletí, publicacions, etc.). 	2018-2022	Servei de Comunicació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	

Objectiu 4. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere i LGTBI inclusiva i no heterosexista a nivell intern i extern i que visibilitzi la diversitat de les dones i la pluralitat d'expressions afectivo-sexuals i d'identitat de gènere.





Línies d'actuació	Proposta	Indicadors	Calendari	Responsables
7.4.1. Elaboració de materials i pautes per a uns estàndards de comunicació inclusiva i no heterosexista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència de manuals, guies, protocols per a un llenguatge amb perspectiva de gènere i LGTBI. ▪ Nombre d'accions de difusió dels manuals, guies o protocols. 	2019-2020	Servei de Comunicació. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.	
7.4.2. Promoció de la visibilitat de les dones, de la diversitat sexual i de gènere, en les accions de comunicació de l'Ajuntament i en els mitjans de comunicació.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de material comunicatiu en què es mostra la diversitat sexual i de gènere. ▪ Nombre de material comunicatiu en què es mostra la diversitat de les dones 	2019-2022	Servei de Comunicació.	

E8. Salut i esports

Objectiu 1. Potenciar la participació i visibilització de les dones a l'esport i fer front a l'abandonament prematur de les noies de la pràctica esportiva.





Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
8.1.1. Fomentar i visibilitzar els equips femenins i de dones esportistes, per promocionar l'esport entre les noies durant l'adolescència.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions per a visibilitzar els equips femenins i les dones esportistes. ▪ Nombre d'inscripcions de noies adolescents en activitats esportives 	2019-2022	Servei d'Esports Educació
8.1.2. Foment i visualització de competicions i d'equips mixtes en les activitats esportives.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions per a promoure l'esport mixt. 	2018-2022	Servei d'Esports Educació

Objectiu 2. Promoure un esport inclusiu en termes de diversitat sexual i de gènere i lliure de LGTBIfòbia.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
8.2.1. Foment de l'accés de les persones trans* i intersex als espais esportius municipals (vestidors, etc.), habilitant espais alternatius als que segreguen per sexe.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades (identificació de necessitats participativa, modificacions d'espais, etc.). ▪ Tipologia d'accions realitzades 	2020-2022	Servei d'Esports. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.





8.2.2. Sensibilització envers la LGTBI fòbia a l'esport, amb la participació de clubs esportius, associacions d'esports, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades ▪ Nombre de formacions sobre estereotips de gènere i LGTBI a l'àmbit esportiu realitzades. ▪ Nombre d'entitats esportives implicades. ▪ Nombre de persones que han participat a les accions. ▪ Grau de satisfacció de les formacions per part de les persones participants, desglossat per gènere. 	2020-2022	Servei d'Esports. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
---	---	-----------	---

Objectiu 3. Promoure la sensibilització i el coneixement en els drets a la salut de les persones trans* i intersex.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
8.3.1. Foment de la formació i l'acompanyament a professionals de la salut en matèria de salut trans* i intersex i facilitació de recursos i eines per donar una atenció de qualitat i no discriminatòria.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre de professionals que han rebut la formació, desglossat per gènere ▪ Nombre de professionals que han rebut acompanyament, desglossat per gènere. 	2020-2022	Servei de Salut ³⁵ . Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
8.3.2. Sensibilització a la ciutadania i a professionals sanitaris dels aspectes més nous i rellevants que incorpora la Llei 11/2014 en matèria de salut, així com els protocols existents.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de difusió realitzades. ▪ Nombre de persones que han rebut la informació. 	2020-2022	Servei de Salut. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

³⁵ Encara que aquesta no és una competència municipal, es pot realitzar en acord i coordinació amb les institucions que hi tenen competència.

Objectiu 4. Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada a la diversitat i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.

Línies d'actuació 	Indicadors 	Calendari 	Responsables 
8.4.1. Accions de sensibilització a la ciutadania i a professionals sobre els biaixos de gènere a la salut.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de sensibilització realitzades. ▪ Nombre de persones participants. 	2021-2022	Servei de Salut. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
8.4.2. Educació afectiva i sexual a adolescents i joves des d'una perspectiva de gènere i LGTBI, per tal de promoure relacions igualitàries i lliures de conductes abusives, així com la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades ▪ Nombre de joves que han rebut tallers d'educació afectiva i sexual, desglossat per gènere. ▪ Tipus de material elaborat per a promoure l'educació afectiva i sexual. ▪ Nombre de centres i espais juvenils en què s'ofereixen accions. ▪ Grau de satisfacció dels tallers per part de les persones joves. 	2018-2022	Servei de Joventut. Servei de Salut. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.
8.4.3. Promoció de la salut sexual i reproductiva de les dones heterosexuales, lesbianes i bisexuals.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades. ▪ Nombre de persones participants. ▪ Grau de satisfacció de les persones participants. 	2019-2022	Servei de Salut. Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI.

6. Sistema de seguiment i avaluació

Per al desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI (2018-2022) de l'Ajuntament de Sabadell és indispensable l'establiment de mecanismes clars d'implementació, seguiment i avaluació.

Aquest Pla ha de ser un instrument viu, que s'adapti a la realitat i necessitats del municipi i, per tant, es podran realitzar modificacions, incorporacions o supressions en relació a algunes línies d'actuació i/o indicadors, en funció del què es valori més adient un cop realitzada l'avaluació anual corresponent.

Igual que s'ha fet en el procés de realització, en el de seguiment i el d'avaluació, serà imprescindible la participació de la ciutadania, les entitats, els i les professionals i els grups municipals, establint consensos en quant a les línies a seguir.

Per fer-ho possible, es constituirà una **Comissió de seguiment del Pla de Gènere i LGTBI**, composta per personal tècnic responsable de la implementació del Pla.

Les seves funcions seran vetllar pel compliment de la implementació, realitzar la valoració de les accions realitzades, aportar elements de millora, proposar noves accions, així com preservar l'assoliment dels objectius plantejats. És a dir, la Comissió serà l'encarregada de l'avaluació periòdica del grau d'implementació del Pla.

Perquè la mirada transversal sigui possible, en l'avaluació anual del pla, a banda de la participació tècnica del servei de Drets Civils i Gènere i l'estament polític, cal la mirada de la resta de serveis i departaments; i pel que fa a la recopilació d'indicadors de les línies estratègiques, caldrà dur a terme una trobada tècnica amb participació de tots els Serveis i departaments que executen accions incloses en aquests pla, per la seva avaluació i millora.

També s'haurà de garantir **canals de comunicació amb la ciutadania** per poder donar a conèixer el grau d'implementació del Pla i la seva planificació anual. La Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI, com espai de participació que integra les dues perspectives, serà la interlocutora indispensable per al seguiment del grau d'assoliment dels objectius del Pla.

Anualment s'elaborarà un **informe de valoració** de l'estat d'execució de les línies estratègiques i del grau d'acompliment del Pla. Aquesta Comissió també ha de ser l'encarregada de validar la planificació anual de les accions a desenvolupar en el marc del Pla. Tot el que es compartirà i validarà en la Comissió, es plasmarà en un **document anual de planificació** que garanteixi la coherència amb els objectius del Pla.

La Comissió es reunirà de forma periòdica, un mínim de dos cops l'any.

Aquests documents es presentaran al govern, per tal que puguin fer aportacions i esmenes i, posteriorment, la validació del document anual de planificació.

Annex I. Participants en l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI

Entrevistes en profunditat

TAULA 1. Participants en les entrevistes. Fase de diagnosi

Perfil de les persones participants
Personal tècnic
Regidora de Gènere
Cap de Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
Treballadora social SIAD
Tècnica d'ocupació
Tècnica Servei Joventut
Dinamitzadora juvenil
Ciutadania
Dona transsexual
Home gai
Parella de dones gitanes lesbianes
Dona marroquina
Membre del Col·lectiu Justa Revolta

Grups de participació

TAULA 2. Grup de participació amb personal tècnic i polític. Fase de diagnosi

N.	Perfil
1	Psicòloga SIAD
2	Treballadora social SIAD
3	Tècnica de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
4	Assessora Servei LGTBI

5	Tècnica Joventut
6	Tècnic Promoció Econòmica
7	Tècnica d'Educació
8	Professional de Comunicació
9	Tècnica d'equipaments municipals (Participació)
10	Tècnic de Serveis econòmics
11	Tècnica d'Habitatge
12	Tècnica de Salut
13	Tècnica de Diversitat i Oficina Drets Civils
14	Caporal Mossos d'Esquadra
12	Agent mossa d'esquadra
13	Tècnica de Cultura
14	Professional del Servei d'urgències i emergències socials
15	Educador Social serveis Socials Bàsics
16	Professional de Cooperació

TAULA 3. Grup de participació amb personal tècnic i polític. Fase del pla d'acció

N.	Lloc de treball
1	Esports
2	Policia municipal
3	Habitatge
4	Participació
5	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
6	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
7	Gènere
8	Promoció econòmica

9	Policia municipal
10	Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
11	Diversitat i interculturalitat
12	Acció Social
13	Educació
14	Joventut
15	Comunicació

TAULA 4. Grup de participació amb la Taula de Gènere i LGTBI, obert a ciutadania. Fase de diagnosi

N.	Entitat/organització
1	Bruixes del Nord
2	Espai Àgora Sabadell
3	Dones de Torreguitart
4	Lliga dels drets dels pobles
5	Nous Homes de Sabadell
6	Associació de Veïns Covadonga
7	Associació de Veïns Espronceda
8	Justa Revolta
9	CCOO
10	Reina Pícara
11	Ca l'Enredus
12	Templo de la Diosa
13	Actuavallès
14	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)

TAULA 5. Grup de participació amb la Taula de Gènere i LGTBI, obert a ciutadania. Fase pla d'acció

N.	Entitat/organització
1	Dones de Torreguitart
2	Bruixes del Nord
3	CCOO
4	Associació de Veïns Espronceda, vocalia de dones
5	Actuavallès
6	Ca l'Enredus
7	Individual
8	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
9	Associació de Veïns Covadonga Lliga dels drets dels pobles
10	Lliga dels drets dels pobles
11	Templo de la Diosa
12	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)

Grups de treball

TAULA 6. Grup de treball amb la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Fase de diagnosi

N.	Lloc de treball
1	Psicòloga SIAD
2	Treballadores social SIAD
3	Psicòloga infanto-juvenil
4	Auxiliar administrativa SIAD
5	Coordinador Àrea
6	Cap de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
7	Tècnica de la Secció Gènere, Feminismes i LGTBI

8	Auxiliar administrativa de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
---	--

TAULA 7. Grup de treball amb la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI. Fase pla d'acció

N.	Perfil
1	Psicòloga infanto-juvenil
2	Psicòloga SIAD
3	Treballadores socials SIAD
4	Cap de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
5	Tècnica de la Secció de Gènere, Feminismes i LGTBI
6	Auxiliars administratives SIAD

Qüestionari obert a la ciutadania

TAULA 8. Identitat de gènere de les persones participants al qüestionari

Respostes al qüestionari		
	Absolut	Percentatge
Dones cis	140	67,31%
Dones transsexuals o transgènere	2	0,96%
Homes cis	58	27,88%
Homes transsexuals o transgènere	3	1,44%
Altres	5	2,40%
Total	208	100%

Annex II. Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies d'actuació del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI	
Eix estratègic <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Objectiu estratègic <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Línia d'actuació <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Departaments/àrees responsables <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Calendari previst <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Descripció de les accions desenvolupades	
Resultats esperats	

Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors <i>(desagregats per gènere)</i>	
Informació addicional	