

IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró 2024-2030



Centre per a
la Igualtat i
Recursos per a
les Dones



Octubre 2024

Encàrrec: Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana, Ajuntament de Mataró.

Coordinació: Secció d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+, Ajuntament de Mataró.

Realització: Equilatera Cooperativa.

Autoria: Maite Ojer Blasi, col·laboradora d'Equilatera Cooperativa.



Índex

Presentació	6
Introducció.....	7
Marc normatiu	9
Marc conceptual referencial.....	14
Model participatiu.....	17
Fases del Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró.....	18
Fase d'organització.....	18
Fase de diagnosi de gènere.....	18
Fase d'elaboració del pla d'acció.....	19
Fase de disseny de l'avaluació.....	20
Eix I: Impuls i transversalització de les polítiques de gènere i LGTBI+.....	21
Eix II: Prevenció, erradicació i reparació de les violències masclistes i LGTBI- fòbiques.....	21
Eix III: Educació, cultura i esport amb perspectiva de gènere i LGTBI+.....	22
Eix IV: Economia per la vida.....	22
Eix V: Drets i cohesió social.....	22
Pla Acció.....	23
Eix I. Impuls i transversalització de les polítiques de gènere i LGTBI+.....	23
Eix II. Prevenció, erradicació i reparació de les violències masclistes i LGTBI- fòbiques.....	31
Eix III. Educació, cultura i esports amb perspectiva de gènere i LGTBI+.....	39
Eix IV. Economia per la vida.....	44
Eix V. Drets i cohesió social.....	48
Cronograma.....	54
Seguiment i Avaluació.....	57
Annex I:	62
Annex II:	64
Glossari.....	64

Presentació

El IV Pla de Polítiques Feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró 2024-2030 és un document marc resultat d'un **treball col·laboratiu** per dissenyar i implementar polítiques que promoguin la igualtat i vertebrin els eixos fonamentals d'actuació en aquest àmbit.

El IV Pla és un instrument de **planificació estratègica**, que defineix els objectius, àmbits i projectes que marcaran el camí de les polítiques d'igualtat de gènere a la nostra ciutat. És, sens dubte, el **marc de referència bàsic per garantir la cohesió i la igualtat d'oportunitats** entre tots els ciutadans i ciutadanes de Mataró, consolidant l'aposta de l'Ajuntament de Mataró per una societat on les llibertats i oportunitats siguin compartides per tothom, independentment del gènere, identitat o orientació sexual.

Cal subratllar que aquest IV Pla es concep com un document **obert i dinàmic**, amb la capacitat per adaptar-se a les necessitats d'una realitat en constant evolució. Aquesta flexibilitat ens permetrà afrontar els reptes canviants del futur, sempre amb la finalitat d'oferir un full de ruta clar i eficaç per a les polítiques d'igualtat de la ciutat.

Mataró, reafirma amb aquest document el seu **compromís ferm amb una societat més equitativa i justa**, no només en l'àmbit local, sinó com a referent en la defensa dels drets de totes les persones. El IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ és un compromís que pren vida en cada acció, projecte i iniciativa que es durà a terme en els propers anys.

Introducció

Els plans de polítiques d'igualtat de gènere són eines fonamentals i transversals, adreçades al conjunt de la població, amb l'objectiu de possibilitar una **intervenció pública coordinada, coherent, eficient i eficaç** en el camí per assolir una societat més justa i democràtica, lliure de discriminacions de gènere i LGTBI-fòbiques. Així, el IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró respon a la voluntat de l'Ajuntament de Mataró de continuar treballant per garantir la igualtat de drets i oportunitats de la ciutadania.

El canvi de valors i l'empoderament, l'aposta ferma per una societat corresponsable i cuidadora, i l'erradicació de les violències masclistes són alguns dels elements cabdals per aconseguir una societat basada en el respecte i l'equitat. Així mateix, és de cabdal importància treballar en els àmbits educatiu, social i comunitari i de la salut per tal de promoure els valors de la **igualtat, l'equitat i el respecte per la diversitat**.

Cal recordar que les desigualtats i discriminacions de gènere són la llavor de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i que, per tant, la seva erradicació depèn d'un **canvi profund en les estructures i valors socials** que les sostenen.

D'aquesta manera, amb la finalitat d'avançar cap a una societat més justa, l'Ajuntament de Mataró ha de ser al capdavant –amb compromís, sensibilitat i voluntat– de la transformació de les relacions de gènere: el IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró és, per tant, un instrument necessari per assolir aquest fi.

El IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró estableix com a eixos de treball:

- **EIX I:** Impuls i transversalització de les polítiques de gènere i LGTBI+.
- **EIX II:** Prevenció, erradicació i reparació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.
- **EIX III:** Educació, cultura i esport amb perspectiva de gènere i LGTBI+.
- **EIX IV:** Economia per la vida.
- **EIX V:** Drets i cohesió social.

En relació al pla anterior veiem com hi ha una evolució, atesa la realitat canviant del municipi:

2018-2022	2024-2030
Eix I: Impuls i comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere	Eix I: Impuls i transversalització de les polítiques de gènere i LGTBI+
Eix II: Erradicació i prevenció de les violències de gènere	Eix II: Prevenció, erradicació i reparació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques
Eix III: Participació sociopolítica	
Eix IV: Ocupació i usos del temps	Eix III: Educació, cultura i esport amb perspectiva de gènere i LGTBI+
V: Coeducació, formació i creació cultural	
VI: Disseny de la ciutat, mobilitat i seguretat	Eix IV: Economia per la vida
VII: Salut i qualitat de vida	Eix V: Drets i cohesió social

En tot cas, el IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró és una eina de treball operativa i mesurable, un mitjà per a la ciutadania i per a l'administració municipal amb vocació de provocar canvis socials i estructurals en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, l'aplicació de la perspectiva LGTBI+ i en la prevenció i l'erradicació de les violències masclistes mitjançant la definició dels **11 objectius generals**, amb **28 objectius específics**, que es tradueixen en un total de **71 actuacions** i que van acompanyades de **137 indicadors** que en garanteixen el seguiment i avaluació.

Marc normatiu

La igualtat és un valor i un principi jurídic reconegut a escala internacional, vertebrador dels drets i de les llibertats de dones i homes, tret definitori de les societats democràtiques.

En el reconeixement formal d'aquest principi destaquen, en l'àmbit internacional, el Tractat derivat de la **Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW)** de l'any 1979, així com les quatre *Conferències Mundials sobre la Dona* en el marc de l'Organització de les Nacions Unides (Mèxic, 1975; Copenhaguen, 1980; Nairobi, 1985 i Pequín, 1995). En concret, la *Quarta Conferència Mundial sobre la Dona*, celebrada a Pequín l'any 1995, implica un salt qualitatiu pel que fa a les polítiques d'igualtat, amb l'aparició del concepte *gender mainstreaming*, o gestió transversal amb perspectiva de gènere.

En l'àmbit europeu, el **Tractat d'Amsterdam**, de l'any 1997, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, i la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** recull el principi d'igualtat davant la llei i la igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

En l'àmbit estatal, aquest principi es recull en els articles 1 i 14 de la *Constitució espanyola*. D'altra banda, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, reconeix el principi de la transversalitat de gènere en l'article 15, involucrant els poders públics i instant les administracions a integrar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques: "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats" (Art. 15, Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes).

Igualment, la Llei orgànica 3/2007 estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions.

Pel que fa a Catalunya, ***l'Estatut d'Autonomia de Catalunya***, en el seu article 19, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats. En l'article 41 s'assenyala l'obligació dels poders públics de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques.

La ***Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*** recull, en l'article 3, els principis d'actuació dels poders públics que “han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes”.

D'altra banda, la ***Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia***, l'objectiu de la qual és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI¹) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat, insta les administracions públiques catalanes a “garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals [i de les professionals] que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació”, tot obligant aquests i aquestes professionals a “comunicar i intervenir davant de situacions de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere”.

¹ L'ordre de les sigles en la llei catalana és LGBTI (*Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*). L'ordre de les sigles en la llei d'estat espanyol és LGTBI (*Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*).

Pel que fa a les violències masclistes, la **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**, declara que els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants a drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació, els quals han de proporcionar una resposta global a la violència que s'exerceix sobre les dones.

Així mateix, la **Llei catalana 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** estableix que l'Administració Pública ha de:

- Impulsar i desenvolupar actuacions informatives i estratègies de sensibilització social destinades a prevenir i eliminar la violència masclista.
- Donar informació, orientació i suport a les dones que pateixen violència masclista i també detectar les situacions de violència masclista.
- Incloure amb caràcter prioritari les dones que han patit violència o pateixen violència masclista en programes de formació ocupacional o inserció laboral, establir subvencions a la contractació, promoure la signatura de convenis amb empreses i organitzacions sindicals, establir ajuts directes i mesures de suport per a les dones que es constitueixin en treballadores autònomes.
- Establir coordinació i col·laboració interadministrativa.

La Llei 5/2008 ha estat modificada per la **Llei catalana 17/2020, del 22 de desembre**, amb la vocació d'ampliar-la, reforçar-la i actualitzar-la i també de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. Aquesta llei, a més, incorpora la perspectiva interseccional en l'enfocament de la violència masclista i regula la violència institucional com a àmbit, amb la definició de la diligència deguda i l'especificació que aquesta violència es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals, de les violències en l'àmbit social i comunitari, les formes de violència masclista i una definició de consentiment sexual, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa.

En l'àmbit de la lluita contra les violències masclistes és també, d'especial rellevància, la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**. La finalitat d'aquesta llei és l'adopció i la posada en pràctica de polítiques

efectives, globals i coordinades entre les diferents administracions públiques competents que garanteixin la sensibilització, la prevenció, la detecció i la sanció de les violències sexuals, i incloguin totes les mesures de protecció pertinents que garanteixin la resposta integral especialitzada davant de totes les formes de violència sexual, l'atenció integral immediata i la recuperació en tots els àmbits en què es desenvolupa la vida de les dones, nenes, nens i adolescents, víctimes principals de totes les formes de violència sexual. Així, aquesta llei busca enfortir les mesures de sensibilització ciutadana i de prevenció, promovent polítiques eficaces de sensibilització i formació; així com garantir els drets de les víctimes de violències sexuals, garantint l'atenció i accés a serveis especialitzats, així com la independència econòmica de les víctimes i la seva reparació.

A aquestes normes específiques amb enfocament de gènere, cal afegir l'aprovació de la **Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, l'objectiu de la qual és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en el seu àmbit territorial d'aplicació, per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Aquesta llei ha estat seguida de la promulgació, en l'àmbit estatal, de la **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, una llei de dret antidiscriminatori específic, que té l'objectiu de prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació, d'una banda, i, d'altra, protegir a les víctimes, motiu pel qual combina l'enfocament preventiu amb l'enfocament reparador. Es tracta d'una llei de garanties (dels drets reconeguts), una llei general (no sectorial) i una llei integral (respecte als motius de discriminació).

Així mateix, la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, defineix les polítiques públiques que han de garantir els drets de les persones LGTBI i remoure els obstacles que els impedeixen exercir plenament la ciutadania. Es tracta d'una llei que recull una demanda històrica de les associacions LGTBI, que durant dècades han liderat i impulsat la reivindicació dels drets dels col·lectius.

No obstant això, més enllà de l'assoliment de la igualtat formal, que queda palès en les nombroses lleis, normatives i polítiques adoptades en els àmbits internacional, nacional i local, la persistència de la discriminació per raó de gènere ha evidenciat la necessitat d'adoptar mesures específiques per a la seva erradicació i, al seu torn, la necessitat de continuar desenvolupant polítiques transversals de gènere que abastin tots els àmbits de la societat, capaces d'incidir en l'organització estructural de base patriarcal pròpia de la nostra societat i que treballin per a la seva transformació, no únicament a través d'accions puntuals sinó a través d'intervencions públiques coordinades adreçades a fer trontollar els fonaments mateixos que permeten la desigualtat i la discriminació.

Marc conceptual referencial

El present IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró es referència en el marc legal desglossat en aquest document. A banda de tot allò que emana de l'articulat de les lleis apareixen dues idees importants: La igualtat suposa l'absència de tot tipus de discriminació, ja sigui directa o indirecta. D'altra banda, s'ha d'arribar a la igualtat real i efectiva de les dones i les persones LGTBI+.

Per aconseguir aquestes fites cal l'ordenació general de les polítiques públiques sota l'òptica de la igualtat, la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+. **Les institucions publiquen tenen, segons la llei, competències en la defensa dels drets de les dones i de les persones LGTBI+.**

La permanent formació i sensibilització del teixit social, ja sigui personal tècnic de l'Ajuntament de Mataró com la ciutadania en general, és un altre dels principis rectors d'aquest pla.

Finalment, la **tolerància zero davant les violències masclistes** que es tradueix en violència contra les dones i contra les persones LGTBI+, és una idea clara que permet el disseny d'una estratègia que el consistori vol traslladar a la ciutadania.

El IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró s'emmarca conceptualment en tot un seguit de **principis rectors** que són:

Respecte als drets humans de tota la ciutadania

Perspectiva feminista

Implementar la perspectiva feminista en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que condueixin a transformar el sistema social actual, és a dir, abolir el gènere, concepte completament cultural, fruit de la desigualtat entre els dos sexes, per construir una societat més equitativa.

Perspectiva LGTBI+

Implementar la perspectiva LGTBI+ en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques.

Empoderament de les dones

Crear estratègies per reforçar les capacitats de les dones, la seva autoestima, la confiança en si mateixes, augmentar la seva participació en la presa de decisions en els àmbits privats i públics, per revertir les situacions d'injustícia que viuen i han viscut les dones al llarg de la història i crear referents per a les futures generacions.

Corresponsabilitat

Desenvolupar accions i mesures per corregir les desigualtats entre els sexes en matèria de corresponsabilitat i conciliació familiar, professional i personal i fer efectiu el dret a la conciliació de totes les persones, en especial de les dones.

Inclusió i Interseccionalitat

Treballar des de totes les àrees i amb tots els col·lectius presents en el municipi, els diferents factors interconnectats que generen i mantenen situacions de desigualtat i discriminació, com ara el sexe, l'edat, la raça o l'ètnia, la nacionalitat, la classe socioeconòmica, la discapacitat, la salut o l'orientació sexual, entre d'altres, per poder obtenir una anàlisi més completa de la realitat i així corregir les desigualtats.

Interdisciplinarietat

Forma de cooperar entre diverses àrees o disciplines que intervenen, amb l'objectiu de cercar una major i més completa i complexa anàlisi de la realitat. És una forma de treball que afegeix valor a cada una de les parts, de manera que el resultat final sigui molt ric i tingui en compte tots els punts de vista.

Pel que fa a les finalitats s'estableixen els següents objectius:

1. Dissenyar una eina per definir, de manera coherent, les polítiques municipals en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i perspectiva LGTBI+, establint les prioritats així com els principis que han de regir en les ordenances en el període que va des de l'any 2024 al 2030.

2. Assegurar l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ segons la mirada feminista, en cadascun dels projectes i actuacions desenvolupades en les diferents àrees del consistori per tal de possibilitar el coneixement de l'impacte diferenciat de les accions implantades, tot treballant per assegurar la perspectiva feminista en la vida del municipi.

3. Dissenyar i implementar tant accions positives (MED) com accions que provoquin canvis estructurals (GED) per tal d'obtenir resultats eficaços que garanteixin una millora de la vida de les ciutadanes en aquells àmbits en què pateixin desigualtats i no es respecti el principi d'igualtat d'oportunitats de totes les persones.

Model participatiu

Segons l'article 46 de la Llei 3/2007, el Pla d'igualtat es defineix com “un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

En l'àmbit municipal, el Pla d'igualtat constitueix una **eina imprescindible per al desenvolupament d'una estratègia integral orientada a la consecució efectiva de l'equitat de gènere a la ciutat de Mataró**, partint sempre d'una avaluació prèvia de la situació i necessitats presents en el territori.

Així, a partir de la diagnosi inicial es desenvolupa un **pla d'acció en què es defineixen unes mesures que han de contribuir a corregir situacions no equitatives, cobrir mancances i enfortir aspectes clau per a la igualtat entre dones i homes i persones LGTBI+**. El pla d'acció abasta àmbits com la salut de les dones i persones LGTBI+, la seva participació social, econòmica i política, la coeducació, el territori i el disseny urbà, l'erradicació de les violències masclistes i de la discriminació laboral de les dones i persones LGTBI+, entre altres.

Es tracta, per tant, d'una eina de treball transversal que ha d'implicar totes les àrees i actuacions municipals. Essent el **compromís i la voluntat a escala política, així com la participació del conjunt de persones que integren l'ens**, factors clau i imprescindibles per al seu desenvolupament.

En tot cas, el Pla és, primer de tot, un recurs necessari per continuar treballant vers el benestar i la dignitat del conjunt de la ciutadania.

L'elaboració del IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró s'ha fet seguint una estructura de fases que es presenta a continuació.

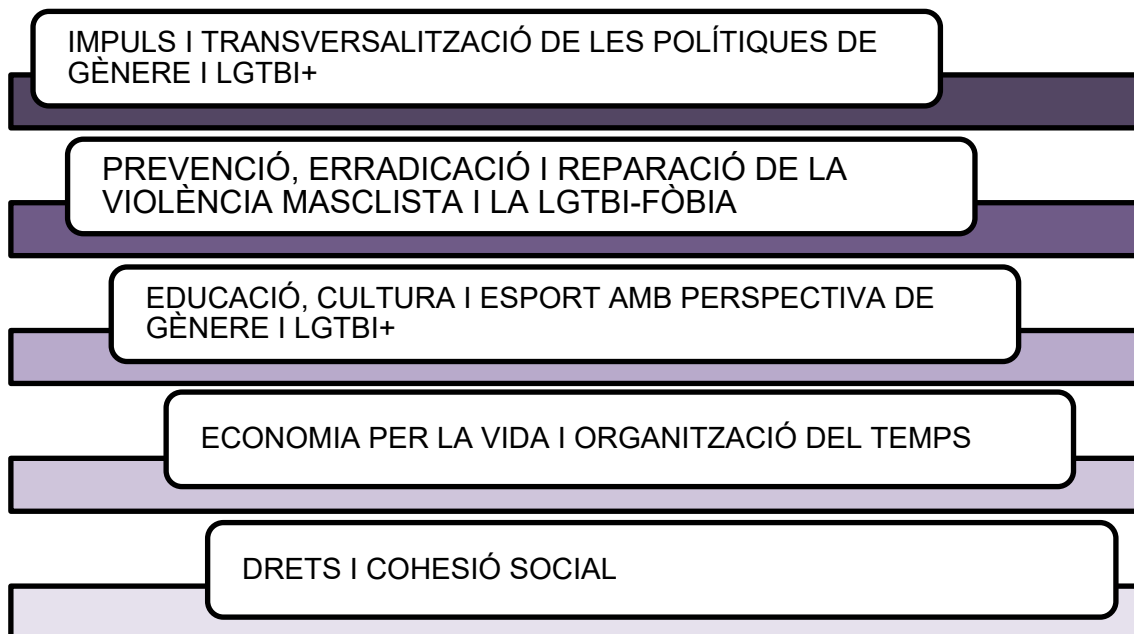
Fases del Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró

Fase d'organització

És la fase inicial en la qual l'ens adquireix el compromís de continuar treballant pel desenvolupament efectius dels principis d'igualtat de gènere i no discriminació a Mataró, a través de l'elaboració d'un Pla de polítiques feministes i LGTBI+. Aquesta decisió d'elaborar i d'implementar un Pla s'ha d'acompanyar d'un acord formal i de la designació d'un equip de treball municipal responsable de la coordinació i supervisió de l'elaboració del Pla.

Fase de diagnosi de gènere

En aquesta fase s'ha realitzat un estudi sobre la realitat del municipi de Mataró des d'una perspectiva de gènere, a partir dels següents eixos d'anàlisi:



La diagnosi s'ha desenvolupat recopilant informació a través de tècniques de recerca qualitatives i quantitatives, així com participatives:

Tècniques quantitatives

Recopilació, anàlisi i processament de dades obtingudes a través de l'Ajuntament de Mataró, del programa Hermes de la Diputació de Barcelona i de l'IDESCAT, de la Generalitat de Catalunya.

Tècniques qualitatives

Recopilació i anàlisi de fonts documentals: memòries, anteriors plans de polítiques de gènere, programes d'atenció a dones i al col·lectiu LGTBI+, protocols interns, portal web de l'Ajuntament de Mataró, xarxes socials i d'altres documents.

Tècniques participatives

- 6 entrevistes en profunditat a persones claus: Serveis socials, Igualtat, Joventut, Infermera comunitària, Regidora d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, i referent de dones migrades.
- 1 grup focal amb personal tècnic de l'Ajuntament.
- 1 grup focal amb persones cuidadores no professionals.
- 1 grup focal amb membres d'entitats.
- Sessions de seguiment i treball amb les tècniques referents per tal d'orientar la diagnosi.
- 1 grup tècnic de valoració de la diagnosi i proposta de mesures derivades.

El producte d'aquesta fase és l'informe diagnòstic en clau de gènere basat en la metodologia d'anàlisi estratègic, que ha permès identificar els punts forts i les oportunitats així com les mancances i principals àrees d'intervenció en relació a la igualtat de gènere i els drets LGTBI+ a la ciutat de Mataró.

Fase d'elaboració del pla d'acció

En aquesta fase s'han dissenyat les accions i mesures que cal implementar en funció dels resultats obtinguts a la fase de diagnosi, vinculat a l'Informe diagnòstic amb

perspectiva de gènere i LGTBI+ de la ciutat de Mataró i de les prioritats establertes en les diferents reunions de treball realitzades amb el personal tècnic de referència.

D'aquesta manera, s'ha establert un cronograma d'execució, la figura tècnica o l'àrea responsable i els recursos necessaris per a cada acció.

Fase de disseny de l'avaluació

En aquesta fase s'han definit els mecanismes de seguiment del Pla així com els indicadors d'avaluació específics per a cada acció o mesura. Alhora, s'estableixen les directrius per tal de poder avaluar el grau d'assoliment dels objectius plantejats, en finalitzar el període de vigència d'aquest.

Pla Acció: IV Pla de Polítiques Feministes i LGTBI+ de la Ciutat de Mataró

Es defineixen **cinc eixos principals** que han de vertebrar les accions, tant positives com de canvi estructural, que conformen el Pla d'Acció. Aquesta estructura és coherent amb els resultats de la diagnosi prèvia i respon a la necessitat de claredat expositiva i estratègica per abordar els canvis desitjats. Es pretén, al capdavall, construir un full de ruta clar i eficaç. El primer dels eixos travessa tots els àmbits d'estudi i, per tant, la resta d'apartats, i els possibilita.

Eix I: Impuls i transversalització de les polítiques de gènere i LGTBI+.

Eix d'acció de caràcter instrumental i que es projecta en la resta d'àmbits. Suposa una dimensió doble: estructural (amb la qual es pretén que el consistori fixi les bases metodològiques i els procediments que facin possible l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits) i de disseny de recursos i eines per facilitar l'aplicació de la perspectiva feminista en els usos de la població (empoderament de les dones, activació del pensament crític de la població per desmuntar estereotips sorgits de la lectura patriarcal del sexe, incidència per a la redefinició de la masculinitat, tolerància zero davant les violències masclistes, entre d'altres).

Eix II: Prevenció, erradicació i reparació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

La legislació vigent en matèria del dret de les dones a erradicar la violència masclista parteix de la premissa que aquesta suposa una greu vulneració dels drets humans i un gran entrebanc perquè les dones puguin ser ciutadanes de ple dret i lliures. El masclisme suposa tot un seguit de conductes de control, abús i domini per part dels homes vers les dones i la violència masclista és l'expressió més greu d'aquest tipus de cultura. Les administracions han de posicionar-se en la tolerància 0 davant aquesta xacra i admetre'n el caràcter estructural i multidimensional.

Tot i els esforços fets al municipi de Mataró, la violència masclista encara és una realitat, i l'Ajuntament vol continuar actuant-hi teixint complicitats per desenvolupar un

nodrit front comú que reverteixi el pensament patriarcal i doni pas a un paradigma centrat en l'equitat.

Eix III: Educació, cultura i esport amb perspectiva de gènere i LGTBI+

Temes tan importants com fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i les imatges que formen part de la representació simbòlica del que és públic, la visibilitat de la diversitat sexual, la coeducació, la promoció de l'esport des de la perspectiva de gènere, la producció artística de dones i persones LGTBI+ o el reconeixement de la genealogia feminista i LGTBI+, s'encabeixen en el present apartat. Un calaix ampli en que conflueixen diferents aspectes d'una mirada calidoscòpica al fet social i a les accions culturals de la població entenen que es basa en la interacció i, per tant, en el diàleg constant entre les persones. I és en aquest espai "públic" en el que es vol intervenir assegurant que deixa de ser un indret hostil per a les dones i per a les persones LGTBI+ i que s'impregna de possibilitats noves i equitatives.

Eix IV: Economia per la vida

En aquest eix s'aborden qüestions que afecten assumptes que han estat considerats tradicionalment com "tasques de dones" com són les cures de persones dependents i que es democratitzen ara sota l'empara del concepte de corresponsabilitat. D'aquesta manera l'organització del temps queda afectada i redefinida. La promoció econòmica i els treballs de les dones s'aborda des del principi de la igualtat d'oportunitats de dones i homes alhora que es para una atenció especial als drets de les persones LGTBI+. La bretxa digital entre les persones tanca aquest capítol.

Eix V: Drets i cohesió social

La participació social i política de la ciutadania s'analitza en aquest apartat aspirant a posar les bases des del principi de l'equitat i la igualtat d'oportunitats. Les dones han estat tradicionalment afectades en negatiu dins el vessant polític de la realitat atesos els estereotips patriarcal. Les persones LGTBI+ també han patit aquestes discriminacions que es pretenen corregir.

Pla Acció

Eix I. Impuls i transversalització de les polítiques de gènere i LGTBI+

Objectiu general:

O1. Generar les condicions necessàries per dissenyar i aplicar un model de planificació municipal que sistematitzi la incorporació de la transversalitat de gènere en totes les polítiques i àrees municipals així com la perspectiva LGTBI+.

Objectius específics:

O1.1. Enfortir l'àrea d'Igualtat, dotant-la dels recursos econòmics i humans necessaris per treballar amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

O1.2. Formar el personal tècnic municipal en l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ a totes les àrees i competències municipals.

O1.3 Establir espais de coordinació i mecanismes de seguiment per tal de garantir el desplegament efectiu del IV Pla de Polítiques Feministes i LGTBI+ de la Ciutat de Mataró des de l'inici.

O1.4. Donar suport a les entitats i col·lectius que treballen amb mirada feminista i/o en la defensa dels drets de les persones LGTBI+ de Mataró a través de recursos tècnics i econòmics.

O1.5. Promoure campanyes i actuacions que afavoreixin la sensibilització del conjunt de la ciutadania pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva LGTBI+ de manera periòdica.

Objectiu general	Objectius específics	Accions	Indicadors
	O1.1	A1	O111, O112
		A2	O113, O114
		A3	O115, O116, O117
	O1.2	A4	O1118, O1119
		A5	O1110, O1111
		A6	O1112, O1113
		A7	O1114, O1115
		A8	O1116, O1117
	O1.3	A9	O1118, O1119
	O1.4	A10	O1120, O1121, O1122
		A11	O1123
		A12	O1124

		A13	O1125, O1126
	O1.5	A14	O1127, O1128,
		A15	O1129, O1130
		A16	O1131
		A17	O1132
		A18	O1133

Accions vinculades a l'Eix 1:

	O1.1 Enfortir l'àrea d'Igualtat, dotant-la dels recursos econòmics i humans necessaris per treballar amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.
Descripció	A1 Estabilització dels recursos econòmics i humans amb què compta l'àrea d'igualtat de l'Ajuntament de Mataró a càrrec dels pressupostos anuals fent una aposta decidida per les polítiques feministes i LGTBI+ al municipi.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O111 Percentatge d'augment dels recursos econòmics anualment. O112 Nombre de contractacions de personal tècnic anuals a l'àrea d'igualtat de l'Ajuntament de Mataró
Any	2024-2030

	O1.1 Enfortir l'àrea d'Igualtat, dotant-la dels recursos econòmics i humans necessaris per treballar amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.
Descripció	A2 Constitució d'una comissió de treball per al disseny del projecte Casa de la igualtat a Mataró definint els seus objectius i competències i dotar-la de recursos econòmics.
Responsable	CIRD i Servei de Comunicació
Indicadors de seguiment i avaluació	O113 S'ha creat la comissió de treball per al disseny de l'estratègia de creació de la Casa d'Igualtat? O114 Nombre de reunions anuals de la comissió de treball.
Any	2025

	O1.1 Enfortir l'àrea d'Igualtat, dotant-la dels recursos econòmics i humans necessaris per treballar amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.
Descripció	A3 Treball per a la certificació en igualtat com a garantia per a construir un municipi feminista i lliure de violències masclistes.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O115 Nombre d'àrees competencials que apliquen la perspectiva de gènere a les polítiques de la ciutat. O116 Nombre de document estratègics que tenen en compte l'impacte diferencial en dones i homes de les polítiques municipals. O117 Nombre de documents estratègics de les diferents àrees municipals que desagreguen les dades per sexe.
Any	2025

	O1.2 Formar el personal tècnic municipal en l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ a totes les àrees i competències municipals.
Descripció	A4 Incorporació al Pla de formació continuada de l'Ajuntament de Mataró de cursos sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals destinats al personal tècnic i polític
Responsable	Servei de Recursos Humans i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O118 Nombre anual de cursos dins el pla de formació continuada sobre aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals. O119 Nombre de participants, desagregat per sexe, als cursos sobre aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals anualment.
Any	2024-2030

	O1.2 Formar el personal tècnic municipal en l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ a totes les àrees i competències municipals.
Descripció	A5 Incorporació al Pla de formació continuada de l'Ajuntament de Mataró de cursos sobre l'aplicació de la perspectiva LGTBI+ a les polítiques municipals destinats al personal tècnic i polític.
Responsable	Servei de Recursos Humans i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1110 Nombre anual de cursos dins el pla de formació anual sobre aplicació de la perspectiva LGTBI+ a les polítiques municipals. O1111 Nombre de participants, desagregat per sexe, als cursos sobre aplicació de la perspectiva LGTBI+ a les polítiques municipals anualment.
Any	2024-2030

	O1.2 Formar el personal tècnic municipal en l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ a totes les àrees i competències municipals.
Descripció	A6 Disseny de jornades de formació destinades al personal responsable de la comunicació per tal de fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de les imatges.
Responsable	CIRD, Serveis de Comunicació i Servei de Recursos Humans.
Indicadors de seguiment i avaluació	O1112 Nombre de jornades de formació en la utilització no sexista ni androcèntrica del llenguatge i les imatges destinades al personal tècnic responsable de la comunicació. O1113 Nombre de participants, desagregat per sexe, en les jornades de formació sobre ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i les imatges.
Any	2026

	O1.2 Formar el personal tècnic municipal en l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ a totes les àrees i competències municipals.
Descripció	A7 Creació de material intern en matèria d'igualtat d'oportunitats i violències masclistes, específic per la Policia Local amb el suport del CIRD.
Responsable	CIRD i Servei de Policia Local
Indicadors de seguiment i avaluació	O1114 Nombre de jornades anuals de formació destinades al cos de la policia local sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes i violència masclista. O1115 Nombre de participants, desagregat per sexe, en les jornades de formació.
Any	2025

	O1.2 Formar el personal tècnic municipal en l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ a totes les àrees i competències municipals.
Descripció	A8 Potenciació de la formació específica destinada al personal tècnic encarregat de la redacció de convenis, plecs i processos de licitació sobre la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i perspectiva LGTBI+.
Responsable	Servei de recursos Humans i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1116 Nombre anual de formacions destinades al personal tècnic encarregat de la redacció de convenis, plecs i processos de licitació sobre la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i perspectiva LGTBI+. O1117 Nombre de participants, desagregats per sexe i gènere, en les formacions.
Any	2026

	O1.3 Establir espais de coordinació i mecanismes de seguiment per tal de garantir el desplegament efectiu del IV Pla de Polítiques Feministes i LGTBI+ de la Ciutat de Mataró des de l'inici.
Descripció	A9 Constitució i dinamització d'una comissió tècnica que vetlli per al desenvolupament i implantació del IV Pla d'igualtat i que pugui fer una avaluació del procés.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1118 Nombre de membres, desagregat per sexes, que conformen la comissió de seguiment per a la implantació, desenvolupament i avaluació del IV Pla de Polítiques Feministes i LGTBI+ de la Ciutat de Mataró. O1119 Nombre de reunions anuals de la Comissió.
Any	2024-2030

	O1.4 Donar suport a les entitats i col·lectius que treballen amb mirada feminista i/o en la defensa dels drets de les persones LGTBI+ de Mataró a través de recursos tècnics i econòmics.
Descripció	A10 Publicació d'una oferta de formació destinades a les entitats que apareixen al registre municipal sobre com incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ en els seus projectes i funcionament diari.
Responsable	Agència de Suport i Serveis a les entitats
Indicadors de seguiment i avaluació	O1120 Nombre de formacions sobre aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ ofertats a les entitats que apareixen al registre municipal. O1121 Nombre d'entitats han participat en les formacions sobre aplicació de la perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+. O1122 Nombre de participants, desagregats per sexe, a les jornades de formació sobre aplicació de la perspectiva de gènere i LGTBI+ destinades a entitats inscrites al registre municipal.
Any	2025

	O1.4 Donar suport a les entitats i col·lectius que treballen amb mirada feminista i/o en la defensa dels drets de les persones LGTBI+ de Mataró a través de recursos tècnics i econòmics.
Descripció	A11 Adequació i redefinició dels òrgans de participació ciutadana vinculats a les polítiques feministes.
Responsable	Agència de Suport i Serveis a les entitats
Indicadors de seguiment i avaluació	O1123 Nombre d'accions d'adequació dels òrgans de participació en la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, paritat i perspectiva LGTBI+.
Any	2026

	O1.4 Donar suport a les entitats i col·lectius que treballen amb mirada feminista i/o en la defensa dels drets de les persones LGTBI+ de Mataró a través de recursos tècnics i econòmics.
Descripció	A12 Revisió dels formularis i indicadors de l'Agència per incorporar la variable "sexe" per poder aplicar la perspectiva de gènere.
Responsable	Agència de Suport i Serveis a les entitats
Indicadors de seguiment i avaluació	O1124 Nombre d'accions de revisió dels formularis de l'Agència per aplicar la perspectiva de gènere.
Any	2027

	O1.4 Donar suport a les entitats i col·lectius que treballen amb mirada feminista i/o en la defensa dels drets de les persones LGTBI+ de Mataró a través de recursos tècnics i econòmics.
Descripció	A13 Manteniment del suport econòmic i tècnic a les entitats de dones, LGTBI+ o entitats feministes del municipi.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1125 Nombre de recursos econòmic anuals destinats a entitats feministes. O1126 Nombre de recursos econòmic anuals destinats a entitats LGTBI+.
Any	2024-2030

	O1.5 Promoure campanyes i actuacions que afavoreixin la sensibilització del conjunt de la ciutadania pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva LGTBI+ de manera periòdica.
Descripció	A14 Disseny d'accions de sensibilització, capacitació i formació en redefinició de la masculinitat patriarcal i racisme.
Responsable	Servei de Benestar Social.
Indicadors de seguiment i avaluació	O1127 Nombre d'actuacions dutes a terme anualment destinades a la redefinició de la masculinitat patriarcal. O1128 Nombre de participants. Dades desagregades per sexe i gènere.
Any	2024

	O1.5 Promoure campanyes i actuacions que afavoreixin la sensibilització del conjunt de la ciutadania pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva LGTBI+ de manera periòdica.
Descripció	A15 Consolidació i apropament a la ciutadania del projecte Escola de feminismes i LGTBI+ i per tal de crear espais de debat i formació a la ciutadania sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes, perspectiva LGTBI+ i erradicació de la violència masclista.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1129 Nombre d'accions inscrites anualment dins l'empara de l'Escola de feminismes i LGTBI+. O1130 Nombre de participants anuals, desagregats per sexe, en les accions a l'empara de l'Escola de feminismes i LGTBI+.
Any	2025

	O1.5 Promoure campanyes i actuacions que afavoreixin la sensibilització del conjunt de la ciutadania pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva LGTBI+ de manera periòdica.
Descripció	A16 Potenciació dels estudis que incloguin la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ al territori amb la complicitat del TecnoCampus de Mataró Escola Feminista i LGTBI+.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1131 Nombre d'estudis fets que inclouen la perspectiva de gènere i/o la perspectiva LGTBI+ a través de l'Escola Feminista i la complicitat del TecnoCampus.
Any	2027

	O1.5 Promoure campanyes i actuacions que afavoreixin la sensibilització del conjunt de la ciutadania pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva LGTBI+ de manera periòdica .
Descripció	A17 Visibilització de la labor i reconeixement a la trajectòria del moviment feminista a la ciutat de Mataró.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1132 Nombre d'accions realitzades anualment per a la visibilització i reconeixement del moviment feminista a la ciutat de Mataró.
Any	2024-2030

	O1.5 Promoure campanyes i actuacions que afavoreixin la sensibilització del conjunt de la ciutadania pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva LGTBI+ de manera periòdica.
Descripció	A18 Visibilització de la labor i reconeixement a la trajectòria del col·lectiu LGTBI+ a la ciutat de Mataró.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1I33 Nombre d'accions realitzades anualment per a la visibilització i reconeixement del col·lectiu LGTBI+ a la ciutat de Mataró.
Any	2024-2030

Eix II. Prevenció, erradicació i reparació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

Objectiu general:

O2. Prevenir, detectar i abordar tota manifestació de violència masclista i LGTBI-fòbica.

O3. Reparar els danys causats per les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

Objectius específics:

O2.1. Promoure polítiques i accions concretes de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a través de la sensibilització i la formació per aconseguir el canvi en l'imaginari col·lectiu de la ciutadania.

O2.2. Informar a la ciutadania sobre els circuits d'actuació i protocol local d'abordatge integral de les violències masclistes.

O2.3. Garantir orientació, atenció i tractament a adolescents i dones que pateixen o han patit violència masclista.

O2.4. Garantir orientació, atenció i tractament a infants, adolescents i persones adultes que pateixen o han patit violència LGTBI-fòbica.

O2.5. Oferir eines i garantir la formació específica en violències masclistes a totes les persones implicades en la prevenció, atenció i recuperació de dones, adolescents i infants que pateixen o han patit violència masclista.

O2.6. Actuar de manera coordinada i sistemàtica contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, incloent-hi diferents administracions, entitats, col·lectius i empreses en les accions de prevenció, detecció i atenció.

O2.7. Facilitar assessorament i acompanyament al sector empresarial de l'oci nocturn perquè incorporin la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ als seus espais i protocols d'actuació.

O3.1. Oferir programes integrals de recuperació de les persones que han patit violència masclista i LGTBI-fòbica en l'àmbit individual, grupal i comunitari.

Objectius generals	Objectius específics	Accions	Indicadors
O2	O2.1	A19	O2I1
		A20	O2I2
		A21	O2I3

	O2.2	A22	O214
		A23	O215, O216
		A24	O217, O218
	O2.3	A25	O219, O2110
		A26	O2111, O2112
	O2.4	A27	O2113, O2114
		A28	O2115, O2116
		A29	O2117, O2118
	O2.5	A30	O2119, O2120
	O2.6	A31	O2121, O2122
		A32	O2123, O2124
		A33	O2125
		A34	O2126
O2.7	A35	O2127	
O3	O3.1	A36	O311, O312, O313

Accions vinculades a l'Eix II:

	O2.1 Promoure polítiques i accions concretes de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a través de la sensibilització i la formació per aconseguir el canvi en l'imaginari col·lectiu de la ciutadania.
Descripció	A19 Creació d'un espai de memòria per a les víctimes de violència masclista a la ciutat de Mataró.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O211 S'ha creat un espai de memòria de les víctimes de violència a la ciutat de Mataró?
Any	2025

	O2.1 Promoure polítiques i accions concretes de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a través de la sensibilització i la formació per aconseguir el canvi en l'imaginari col·lectiu de la ciutadania
Descripció	A20 Disseny d'accions de prevenció i de tolerància 0 vers les violències masclistes i LGTBI-fòbiques emmarcades dins les campanyes 8M, 17M, 28J i 25N i Les Santes.

Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O212 Nombre d'accions dissenyades anualment per a la prevenció i tolerància 0 davant la violència masclista i LGTBI-fòbica emmarcades dins les dates assenyalades.
Any	2024-2030

	O2.1 Promoure polítiques i accions concretes de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a través de la sensibilització i la formació per aconseguir el canvi en l'imaginari col·lectiu de la ciutadania
Descripció	A21 Elaboració d'un estudi sobre l'impacte de la violència masclista en la població jove.
Responsable	Servei de Joventut i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O213 S'ha fet estudi d'impacte de la violència masclista en la població jove?
Any	2027

	O2.2 Informar a la ciutadania sobre els circuits d'actuació i protocol local d'abordatge integral de les violències masclistes.
Descripció	A22 Revisió i actualització del protocol local per a l'abordatge integral de les violències masclistes a la legislació vigent introduint conceptes com la diligència deguda, entre d'altres.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O214 Nombre d'accions de revisió i actualització del protocol local per a l'abordatge integral de les violències masclistes.
Any	2024

	O2.2 Informar a la ciutadania sobre els circuits d'actuació i protocol local d'abordatge integral de les violències masclistes.
Descripció	A23 Creació d'una taula de treball per a l'aplicació i seguiment del protocol local per a l'abordatge de les violències masclistes.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O215 S'ha creat la taula de seguiment i avaluació del protocol Local per a l'abordatge de les violències masclistes?

avaluació	O216 Nombre de trobades anuals de la taula de seguiment i avaluació.
Any	2025

	O2.3 Garantir orientació, atenció i tractament a adolescents i dones que pateixen o han patit violència masclista.
Descripció	A24 Disseny d'accions de sensibilització, capacitat i reparació física i emocional dirigides a dones migrades víctimes de mutilació genital femenina.
Responsable	Servei de Benestar Social
Indicadors de seguiment i avaluació	O217 Nombre d'accions dutes a terme anualment de sensibilització, capacitat i reparació física i emocional dirigides a dones migrades víctimes de mutilació genital femenina. O218 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, en les accions dutes a terme anualment de sensibilització, capacitat i reparació física i emocional dirigides a dones migrades víctimes de mutilació genital femenina
Any	2025-2026

	O2.3 Garantir orientació, atenció i tractament a adolescents i dones que pateixen o han patit violència masclista.
Descripció	A25 Promoció de la presència del SIAD en espais d'educació formal i no formal per millorar i afavorir l'accessibilitat dels joves als serveis.
Responsable	CIRD i Servei de Joventut
Indicadors de seguiment i avaluació	O219 Nombre d'accions desenvolupades cada any destinades a la promoció del SIAD en espais d'educació formal i no formal. O2110 Nombre de xerrades anuals de presentacions a la ciutadania del servei SIAD.
Any	2026

	O2.3 Garantir orientació, atenció i tractament a adolescents i dones que pateixen o han patit violència masclista.
Descripció	A26 Incorporació de noves metodologies d'intervenció en situació de violències masclistes.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O2111 Nombre de noves metodologies d'intervenció en situació de violències masclistes incorporades. O2112 resultats anuals de la incorporació de noves metodologies d'intervenció

	en situació de violències masclistes.
Any	2025

	O2.4 Garantir orientació, atenció i tractament a infants, adolescents i persones adultes que pateixen o han patit violència LGTBI-fòbica.
Descripció	A27 Potenciació del coneixement del SAI en espais d'educació formal i no formal per millorar i afavorir l'accessibilitat dels joves als serveis.
Responsable	CIRD i Servei de Joventut
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I13 Nombre d'accions desenvolupades anualment per a la potenciació del coneixement del SAI en espais d'educació formal i no formal. O2I14 Nombre de xerrades anuals de presentacions a la ciutadania del servei SAI.
Any	2026

	O2.4 Garantir orientació, atenció i tractament a infants, adolescents i persones adultes que pateixen o han patit violència LGTBI-fòbica.
Descripció	A28 Incorporació de noves metodologies d'intervenció en diversitat sexual i de gènere (LGTBI+).
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I15 Nombre de noves metodologies d'intervenció en diversitat sexual i de gènere (LGTBI+). O2I16 Resultats anuals de la incorporació de noves metodologies d'intervenció en diversitat sexual i de gènere (LGTBI+).
Any	2025

	O2.5 Oferir eines i garantir la formació específica en violències masclistes a totes les persones implicades en la prevenció, atenció i recuperació de dones, adolescents i infants que pateixen o han patit violència masclista.
Descripció	A29 Garantir la formació continuada específica en relació amb l'atenció a les violències masclistes i LGTBI-fòbiques del personal de la corporació vinculat directament al Circuit Local d'Abordatge de les Violències Masclistes.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I17 Nombre d'accions formatives dissenyades anualment destinades al personal de la corporació vinculat directament al Circuit Local d'Abordatge de les Violències Masclistes en matèria d'atenció a les violències masclistes i LGTBI-

	fòbiques. O2118 Nombre de participants en les accions formatives anualment, desagregades per sexe.
Any	2025

	O2.5 Oferir eines i garantir la formació específica en violències masclistes a totes les persones implicades en la prevenció, atenció i recuperació de dones, adolescents i infants que pateixen o han patit violència masclista.
Descripció	A30 Promoció d'accions de capacitació dirigides als i les professionals, tant de l'àmbit públic com privat, en intervenció específica amb dones migrades víctimes de mutilació genital femenina.
Responsable	Servei Benestar Social.
Indicadors de seguiment i avaluació	O2119 Nombre d'accions de capacitació dirigides als i les professionals, tant de l'àmbit públic com privat, en intervenció específica amb dones migrades víctimes de mutilació genital femenina desenvolupades cada any. O2120 Nombre de persones participants en les accions de capacitació dirigides als i les professionals, tant de l'àmbit públic com privat, en intervenció específica amb dones migrades víctimes de mutilació genital femenina desenvolupades cada any, desagregades per sexe.
Any	2024

	O2.6 Actuar de manera coordinada i sistemàtica contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, incloent-hi diferents administracions, entitats, col·lectius i empreses en les accions de prevenció, detecció i atenció.
Descripció	A31 Disseny d'un circuit intern de notificació d'agressions en els espais públics derivades de les atencions dels serveis especialitzats d'atenció a les violències per a la realització d'un estudi integral i valoració de la seguretat.
Responsable	Àrea Ecologia Urbana i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O2121 Nombre d'agressions notificades. O2122 Nombre de persones, desagregades per sexe i gènere que han notificat agressions.
Any	2026

	O2.6 Actuar de manera coordinada i sistemàtica contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, incloent-hi diferents administracions, entitats, col·lectius i empreses en les accions de prevenció, detecció i atenció.
Descripció	A32 Elaboració i implementació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere dins les Colles Institucionals de la ciutat
Responsable	Servei de Cultura i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I23 Nombre de Colles Institucionals que compten amb el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. O2I24 Nombre de nous protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere dissenyats cada any.
Any	2025-2026

	O2.6 Actuar de manera coordinada i sistemàtica contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, incloent-hi diferents administracions, entitats, col·lectius i empreses en les accions de prevenció, detecció i atenció.
Descripció	A33 Creació del circuit d'expertesa municipal en coordinació amb la taula de prevenció de la mutilació genital femenina i matrimonis forçats.
Responsable	Servei de Benestar Social
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I25 Nombre de professionals, desagregat per sexe i gènere, formats com a referents del servei i d'expertesa.
Any	2024-2025

	O2.6 Actuar de manera coordinada i sistemàtica contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, incloent-hi diferents administracions, entitats, col·lectius i empreses en les accions de prevenció, detecció i atenció.
Descripció	A34 Creació d'una comissió tècnica que treballi en la prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques que pateixen les persones amb diversitat funcional.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I26 Nombre de reunions anuals de la Comissió tècnica sobre violències masclistes i LGTBI-fòbiques contra persones amb diversitat funcional.

Any	2026-2027
------------	-----------

	O2.7 Facilitar assessorament i acompanyament al sector empresarial de l'oci nocturn perquè incorporin la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+ als seus espais i protocols d'actuació.
Descripció	A35 Creació de la Xarxa d'Espais Lila de la ciutat com a model comunitari i feminista per fer dels locals comercials de la ciutat espais segurs que col·laborin de la prevenció i detecció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.
Responsable	CIRD i Servei de Promoció de Ciutat i Comerç
Indicadors de seguiment i avaluació	O2I27 Nombre de negocis privats adherits a la Xarxa d'Espais Lila de la ciutat anualment.
Any	2027

	O3.1 Oferir programes integrals de recuperació de les persones que han patit violència masclista i LGTBI-fòbica en l'àmbit individual, grupal i comunitari.
Descripció	A36 Recuperació social per persones que han patit violència masclista i LGTBI-fòbica mitjançant grups de suport psico social.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O3I1 Nombre de persones ateses, desagregades per sexe i gènere en processos de recuperació després de patir violència masclista i LGTBI-fòbica O3I2 Nombre de grups de reparació de persones que han patit violència masclista i LGTBI-fòbica s'han creat anualment. O3I3 Nombre de trobades anuals del grup de recuperació de persones que ha patit violència masclista i LGTBI-fòbica.
Any	2025-2030

Eix III. Educació, cultura i esports amb perspectiva de gènere i LGTBI+

Objectiu general:

O4. Promoure una cultura Inclusiva amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

O5. Fomentar la pràctica esportiva inclusiva amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

Objectius específics:

O4.1. Desenvolupar projectes coeducatius als centres escolars de competència municipal.

O4.2. Visibilitzar les aportacions culturals de dones i persones LGTBI+ a través de campanyes, esdeveniments i programació cultural.

O4.3. Potenciar la producció artística que incorpori la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.

O5.1. Promoure la pràctica igualitària de l'esport, incorporant la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.

Objectius generals	Objectius específics	Accions	Indicadors
O4	O4.1	A37	O411, O412
		A38	O413, O414
	O4.2	A39	O415, O416, O417,
		A40	O418, O419, O4110
		A41	O4111, O4112
		A42	O4113, O4114
	O4.3	A43	O4115, O4116, O4117
O5	O5.1	A44	O511, O512
		A45	O513, O514
		A46	O515, O516, O517
		A47	O518, O519, O5110, O5111

Accions vinculades a l'Eix III:

	O4.1 Desenvolupar projectes coeducatius als centres escolars de competència municipal.
Descripció	A37 Desplegament integral del projecte Coeducació a Bressol a tota la xarxa d'escoles bressol municipals.
Responsable	Servei d'Educació i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O411 Nombre d'escoles bressol en què s'ha desplegat el projecte Coeducació a Bressol. O412 Nombre d'actuacions anuals implantades dins el projecte Coeducació a Bressol.
Any	2025

	O4.1 Desenvolupar projectes coeducatius als centres escolars de competència municipal.
Descripció	A38 Potenciar la formació sobre coeducació als agents de la comunitat educativa.
Responsable	Servei d'Educació i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O413 Nombre de cursos sobre coeducació als agents de la comunitat educativa. O414 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, en els cursos sobre coeducació als agents de la comunitat educativa.
Any	2025-2030

	O4.2 Visibilitzar les aportacions culturals de dones i persones LGTBI+ a través de campanyes, esdeveniments i programació cultural.
Descripció	A39 Proposta d'una guia bibliogràfica per a tota la ciutadania que fomenti la coeducació adaptada a cada nivell a la Xarxa de Biblioteques.
Responsable	Biblioteques Municipals i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O415 Nombre de llibres inclosos en la bibliografia que fomenti la coeducació. O416 Percentatge de llibres pel foment de la coeducació que s'afegeixen cada any al llistat general. O417 Nombres de guies bibliogràfiques realitzades.
Any	2025-2030

	O4.2 Visibilitzar les aportacions culturals de dones i persones LGTBI+ a través de campanyes, esdeveniments i programació cultural.
Descripció	A40 Promoció dels lots escolars que ofereixen les biblioteques municipals a les escoles en matèria d'igualtat, coeducació, feminismes i LGTBI+.
Responsable	Biblioteques Municipals i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O418 Nombre anual dels lots fets. O419 Nombre de les escoles beneficiàries. O4110 Nombre d'accions de promoció dels lots escolars.
Any	2025-2030

	O4.2 Visibilitzar les aportacions culturals de dones i persones LGTBI+ a través de campanyes, esdeveniments i programació cultural.
Descripció	A41 Promoure la programació d'activitats en clau de gènere de les biblioteques municipals vinculades a les campanyes de sensibilització i prevenció promogudes des de les polítiques feministes.
Responsable	Biblioteques Municipals i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O4111 Nombre anual d'activitats promogudes. O4112 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, en les activitats promogudes.
Any	2024-2030

	O4.2 Visibilitzar les aportacions culturals de dones i persones LGTBI+ a través de campanyes, esdeveniments i programació cultural.
Descripció	A42 Suport a iniciatives en relació a la promoció de la lectura amb temàtica LGTBI+ (grups de lectura, actes)
Responsable	Biblioteques Municipals i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O4113 Nombre anual d'iniciatives dutes a terme. O4114 Nombre de persones participants, desagregades per sexe i gènere, en les iniciatives dutes a terme.
Any	2024-2030

	O4.3 Potenciar la producció artística que incorpori la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A43 Potenciació de la programació d'arts escèniques en clau feminista i LGTBI+.
Responsable	Servei de Cultura i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O4I15 Nombre de produccions d'arts escèniques programades en clau feminista. O4I16 Percentatge anual, sobre el total, de produccions d'arts escèniques produïdes i/o dirigides i/o interpretades per dones. O4I17 Nombre de produccions d'arts escèniques programades de temàtica LGTBI+.
Any	2024- 2030

	O5.1 Promoure la pràctica igualitària de l'esport, incorporant la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A44 Disseny d'un pla formatiu en prevenció i erradicació de les violències masclistes en l'esport destinat a les entitats esportives de la ciutat.
Responsable	Servei d'Esports
Indicadors de seguiment i avaluació	O5I1 Nombre anual d'accions formatives en prevenció i erradicació de les violències masclistes en l'esport dutes a terme. O5I2 Nombre anual de participants, desagregat per sexe, en les accions formatives destinades a les entitats esportives de la ciutat.
Any	2024-2025

	O5.1 Promoure la pràctica igualitària de l'esport, incorporant la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A45 Difusió de l'Annex Esportiu del Protocol marc de l'abordatge de les violències masclistes entre els clubs esportius públics i privats.
Responsable	Servei d'Esports i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O5I3 Nombre d'accions de difusió de l'Annex Esportiu del Protocol Marc d'Abordatge de les Violències Masclistes entre els clubs esportius públics i privats. O5I4 Nombre de clubs esportius, públics i privats, en els quals s'han fet accions de difusió de l'Annex Esportiu del Protocol Marc d'Abordatge de les Violències Masclistes
Any	2025-2026

	O5.1 Promoure la pràctica igualitària de l'esport, incorporant la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A46 Disseny d'accions per a la prevenció de l'LGTBI-fòbia en l'esport a dur a terme en els clubs esportius públics i privats de la ciutat especialment el dia 19 de febrer de cada any.
Responsable	Servei d'Esports
Indicadors de seguiment i avaluació	O515 Nombre d'accions programades per a la prevenció de l'LGTBI-fòbia en l'esport destinades a clubs esportius públics i privats. O516 Nombre de persones participants, desagregades per sexe i/o gènere, en les accions de prevenció de l'LGTBI-fòbia en l'esport. O517 Nombre de clubs esportius de titularitat pública o privada que han participat en les accions de prevenció de la LGTB-fòbia a la ciutat de Mataró.
Any	2024 -2030

	O5.1 Promoure la pràctica igualitària de l'esport, incorporant la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A47 Potenciació i suport dels equips d'esport femenins en les diferents modalitats apostant per la presència equilibrada de dones i homes en tots els esports.
Responsable	Servei d'Esports.
Indicadors de seguiment i avaluació	O518 Percentatge sobre el total anual d'equips esportius formats per dones a la ciutat de Mataró. O519 Percentatge sobre el total anual del total de dones esportistes en actiu a la ciutat de Mataró. O5110 Nombre d'accions de promoció dels equips esportius femenins en les diferents categories. O5111 Nombre de noves categories esportives practicades per dones anualment.
Any	2024-2027

Eix IV. Economia per la vida

Objectius generals:

O6. Potenciar la Igualtat d'oportunitats laborals amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

O7. Democratitzar les cures i reorganitzar els temps amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

O8. Reduir la bretxa digital amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

Objectius específics:

O6.1. Promoure l'accés i la permanència de les dones i persones LGTBI+ en el mercat laboral.

O6.2. Sensibilitzar i dotar d'eines el teixit empresarial per tal de fomentar unes relacions i condicions de treball responsables a través de l'elaboració de plans d'igualtat i plans de diversitat.

O7.1. Sensibilitzar la població en matèria de corresponsabilitat.

O7.2. Donar suport a persones cuidadores no professionals.

O8.1. Treballar per reduir el biaix de gènere en les noves tecnologies.

Objectius generals	Objectius específics	Accions	Indicadors
O6	O6.1	A48	O6I1
		A49	O6I2
		A50	O6I3, O6I4
	O6.2	A51	O6I5, O6I6, O6I7
O7	O7.1	A52	O7I1, O7I2
		A53	O7I3, O7I4
	O7.2	A54	O7I5, O7I6
		A55	O7I7, O7I8
		A56	O7I9, O7I10
O8	O8.1	A57	O8I1, O8I2

Accions vinculades a l'Eix IV:

	O6.1 Promoure l'accés i la permanència de les dones i persones LGTBI+ en el mercat laboral.
Descripció	A48 Difusió, informació i aproximació a la ciutadania dels Plans d'ocupació municipals, Programa Treball i Programa de Formació Ocupacional del SOM donant especial importància a les línies dirigides a persones trans* i dones en situació de violència masclista.
Responsable	Servei d'Ocupació de Mataró
Indicadors de seguiment i avaluació	O6I1 Nombre de campanyes de difusió anuals sobre plans d'ocupació laboral.
Any	2024-2030

	O6.1 Promoure l'accés i la permanència de les dones i persones LGTBI+ en el mercat laboral.
Descripció	A49 Valoració les necessitats formatives de la ciutadania atesa als serveis SIAD i SAI perquè millorin el seu procés formatiu i laboral si s'escau.
Responsable	SOM i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O6I2 Nombre d'informes anuals elaborats sobre les necessitats formatives laborals de les persones ateses als serveis SIAD i SAI.
Any	2024-2030

	O6.1 Promoure l'accés i la permanència de les dones i persones LGTBI+ en el mercat laboral.
Descripció	A50 Creació d'un espai de trobada empresarial amb enfocament feminista i economia ecofeminista.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O6I3 Nombre anual de trobades empresarials amb enfocament feminista i ecofeminista promogudes per l'Ajuntament de Mataró. O6I4 Nombre de persones, desagregades per sexe, que participen en les trobades d'emprenedoria feminista i ecofeminista.
Any	2026-2027

	O6.2 Sensibilitzar i dotar d'eines el teixit empresarial per tal de fomentar unes relacions i condicions de treball responsables a través de l'elaboració de plans d'igualtat i plans de diversitat.
Descripció	A51 Creació i difusió de material infogràfic digital tipus dirigit a les empreses vinculades al Servei d'Ocupació (SOM) amb informació sobre: Pla igualtat, protocol, assetjament, destacar experiències d'èxit, etc.
Responsable	Servei d'Ocupació de Mataró i CIRDA
Indicadors de seguiment i avaluació	O615 Nombre de materials infogràfics digitals creats per a la difusió de polítiques i eines d'equitat laboral destinat a empreses. O616 Nombre d'enviaments de materials infogràfics digitals creats per a la difusió de polítiques i eines d'equitat laboral destinat a empreses. O617 Nombre d'empreses que han rebut materials infogràfics digitals creats per a la difusió de polítiques i eines d'equitat laboral.
Any	2025-2030

	O7.1 Sensibilitzar la població en matèria de corresponsabilitat.
Descripció	A52 Fomentar accions per treballar la corresponsabilitat familiar i responsabilitat de les cures.
Responsable	Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana
Indicadors de seguiment i avaluació	O711 Nombre d'accions desenvolupades. O712 Nombre de persones participants, desagregades per sexe i gènere, en les actuacions desenvolupades.
Any	2025-2027

	O7.1 Sensibilitzar la població en matèria de corresponsabilitat.
Descripció	A53 Potenciar les accions per promoure les Masculinitats Lliures de masclisme.
Responsable	Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana
Indicadors de seguiment i avaluació	O713 Nombre d'accions desenvolupades. O714 Nombre de persones participants, desagregades per sexe i gènere, en les actuacions desenvolupades.
Any	2026

	07.2 Donar suport a persones cuidadores no professionals.
Descripció	A54 Creació d'espais segurs d'intercanvi d'experiències i nous aprenentatges d'autocura destinats a persones cuidadores no professionals.
Responsable	Servei de Benestar Social i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O715 Nombre anual de trobades del grup d'autocures destinades a persones cuidadores no professionals. O716 Nombre anual de persones, desagregades per sexe, participants en els grups d'autocura per a persones cuidadores no professionals.
Any	2024-2030

O7	07.2 Donar suport a persones cuidadores no professionals.
Descripció	A55 Potenciar la conciliació familiar a través d'espais de canguratge i ludoteques.
Responsable	Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana
Indicadors de seguiment i avaluació	O717 Nombre anual de famílies que s'han acollit als ajuts per al suport a les famílies per a l'atenció de les i els menors. O718 Nombre de places anuals dirigides a l'atenció de menors en els diferents serveis municipals.
Any	2024-2027

	07.2 Donar suport a persones cuidadores no professionals.
Descripció	A56 Potenciar l'Oficina de Cures del CareCityLab.
Responsable	Servei de Benestar Social i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O719 Nombre anual de persones, desagregades per sexe i gènere, que han utilitzat el servei. O7110 Nombre d'actuacions fetes anualment.
Any	2024-2030

	08.1 Treballar per reduir el biaix de gènere en les noves tecnologies
Descripció	A57 Fomentar la capacitat i formació en competències digitals a les dones del municipi.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O811 Nombre anual d'accions formatives per a ciutadanes de Mataró sobre les TIC i eines digitals. O812 Nombre de ciutadanes que anualment participen de les accions formatives.
Any	2027

Eix V. Drets i cohesió social

Objectius generals:

O9. Garantir l'accés equitatiu als drets i serveis socials i de salut amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

O10. Promoure la participació social i política de dones i persones LGTBI+.

O11. Fomentar la interculturalitat i la inclusió de persones migrants amb perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

O12. Garantir espais urbans segurs i accessibles per a tothom des de la perspectiva de gènere i perspectiva LGTBI+.

Objectius específics:

O9.1. Consolidar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.

O9.2. Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.

O9.3. Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI+ a la garantia dels drets dels consumidors/es.

O10.1. Potenciar la participació ciutadana, especialment de les dones i les persones LGTBI+, tant de les que pertanyen a associacions com de les que no.

O11.1. Desenvolupar programes d'inclusió per a dones i persones LGTBI+ amb mirada interseccional.

O12.1. Promoure l'anàlisi d'espais públics i equipaments amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+

Objectius Generals	Objectius Específics	Accions	Indicadors
O9	O9.1	A58	O9I1, O9I2
		A59	O9I3, O9I4
	O9.2	A60	O9I5
		A61	O9I6, O9I7
		A62	O9I8
		O9.3	A63
O10	O10.1	A64	O10I1
		A65	O10I2, O10I3, O10I4, O10I5
O11	O11.1	A66	O11I1
		A67	O11I2, O11I3, O11I4,

			O1115
		A68	O1116
O12	O12.1	A69	O1211, O1212, O1213
		A70	O1214, O1215
		A71	O1216

Accions vinculades a l'Eix V:

	09.1 Consolidar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.
Descripció	A58 Elaboració d'un document intern de recomanacions de com incorporar la perspectiva de gènere en els espais públics.
Responsable	Servei Urbanisme i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O911 S'ha elaborat l'informe? O912 Nombre de recomanacions sobre urbanisme feminista que s'han inclòs en el document intern.
Any	2025-2026

	09.1 Consolidar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.
Descripció	A59 Potenciar la formació dels tècnics municipals vinculats a Urbanisme sobre disseny d'espai públic i perspectiva de gènere.
Responsable	Servei d'Estrangeria i Avaluació i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O913 Nombre anual de formacions adreçades al personal tècnic municipal sobre urbanisme feminista. O914 Nombre de persones participants, desagregades per sexe i gènere, en les formacions.
Any	2024

	09.2 Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A60 Obertura del Servei Trànsit a Mataró, d'acompanyament a les persones trans*
Responsable	Serveis de Salut i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O915 Nombre de persones ateses anualment al Servei Trànsit de Mataró.
Any	2028

	O9.2 Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A61 Disseny i implantació d'accions de sensibilització i prevenció en temes de salut sexual incloent salut sexual i reproductiva, desig, gaudi, cossos, ITS com VIH i VPH aplicant la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O9I6 Nombre anual d'accions de sensibilització i prevenció en temes de salut sexual aplicant la perspectiva de gener i la perspectiva LGTBI+ destinades a la ciutadania de Mataró. O9I7 Nombre anual de persones participants, desagregades per sexe i/o gènere, en les accions de sensibilització i prevenció en temes de salut sexual aplicant la perspectiva de gener i la perspectiva LGTBI+ destinades a la ciutadania de Mataró.
Any	2026-2030

	O9.2 Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+.
Descripció	A62 Realització d'un estudi de viabilitat per la instal·lació de punts expenedors de productes d'higiene íntima, per promoure així la salut i benestar, instal·lats als centres de primera acollida.
Responsable	Servei de Benestar Social
Indicadors de seguiment i avaluació	O9I8 Nombre de punts expenedors de productes d'higiene íntima instal·lats a l'any als centres de primera acollida.
Any	2027-2030

	O9.3 Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI+ a la garantia dels drets dels consumidors/es.
Descripció	A63 Desenvolupar una línia d'expertesa en relació a les desigualtats de gènere i LGTBI+ en el consum.
Responsable	Oficina Municipal d'informació al Consumidor
Indicadors de seguiment i avaluació	O9I9 Nom de formacions donades al personal tècnic implicat en la garantia dels drets al consum sobre desigualtats de gènere i LGTBI+. O9I10 Nombre de trobades amb entitats, associacions i vocalies que treballen

	per les polítiques de gènere.
Any	2024-2026

	O10.1 Potenciar la participació ciutadana, especialment de les dones i les persones LGTBI+, tant de les que pertanyen a associacions com de les que no.
Descripció	A64 Col·laboració en el projecte de recerca liderada pel TecnoCampus sobre la feminització de la soledat no volguda.
Responsable	Servei Benestar Social
Indicadors de seguiment i avaluació	O1011 Nombre d'actuacions de col·laboració en el projecte de recerca del TecnoCampus sobre la feminització de la soledat no volguda.
Any	2024-2028

	O10.1 Potenciar la participació ciutadana, especialment de les dones i les persones LGTBI+ , tant de les que pertanyen a associacions com de les que no
Descripció	A65 Suport al desenvolupament del projecte Espai Diversxs: grup de socialització per a persones joves del col·lectiu LGTBI+.
Responsable	CIRD i Servei de Joventut
Indicadors de seguiment i avaluació	O1012 Nombre d'accions anual de suport del projecte Espai Diversxs. O1013 Nombre inscripcions anuals desagregades per sexe i gènere. O1014 Nombre de sessions realitzades anualment. O1015 Nombre d'accions realitzades vinculades a l'espai Diversxs
Any	2024-2030

	O11.1 Desenvolupar programes d'inclusió per a dones i persones LGTBI+ amb mirada interseccional.
Descripció	A66 Promoure les Associacions de dones migrades com a referents a la ciutat.
Responsable	Servei d'acollida i mediació intercultural
Indicadors de seguiment i avaluació	O1111 Nombre anual de registre d'associacions de dones migrades a la ciutat de Mataró.
Any	2025-2030

	O11.1 Desenvolupar programes d'inclusió per a dones i persones LGTBI+ amb mirada interseccional.
Descripció	A67 Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI+ en el circuit de primera acollida i de mediació intercultural dirigit a l'atenció de les persones nouvingudes a la ciutat de Mataró.
Responsable	Servei d'acollida i mediació intercultural i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1112 Nombre d'accions formatives dirigides al personal tècnic encarregat del circuit del sistema acollida municipal (SAM) en matèria d'aplicació de la perspectiva de gènere a la seva àrea. O1113 Nombre d'accions formatives dirigides al personal tècnic encarregat del circuit del sistema acollida municipal (SAM) en matèria d'aplicació de la perspectiva LGTBI+ a la seva àrea. O1114 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, en les accions formatives dirigides al personal tècnic encarregat del circuit del sistema acollida municipal (SAM) en matèria d'aplicació de la perspectiva de gènere a la seva àrea. O1115 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, en les accions formatives dirigides al personal tècnic encarregat del circuit del sistema acollida municipal (SAM) en matèria d'aplicació de la perspectiva LGTBI+ a la seva àrea.
Any	2026-2027

	O11.1 Desenvolupar programes d'inclusió per a dones i persones LGTBI+ migrades.
Descripció	A68 Potenciar els projectes vinculats a drets socials i justícia global amb mirada interseccional.
Responsable	Servei de Cooperació i CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1116 Nombre anual de projectes vinculats a drets socials i justícia global amb mirada interseccional.
Any	2024-2030

	O12.1 Promoure l'anàlisi d'espais públics i equipaments amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+
Descripció	A69 Promoure espais de debat i anàlisi dels espais públics amb perspectiva de gènere.
Responsable	Servei d'Estratègia i Avaluació i CIRD

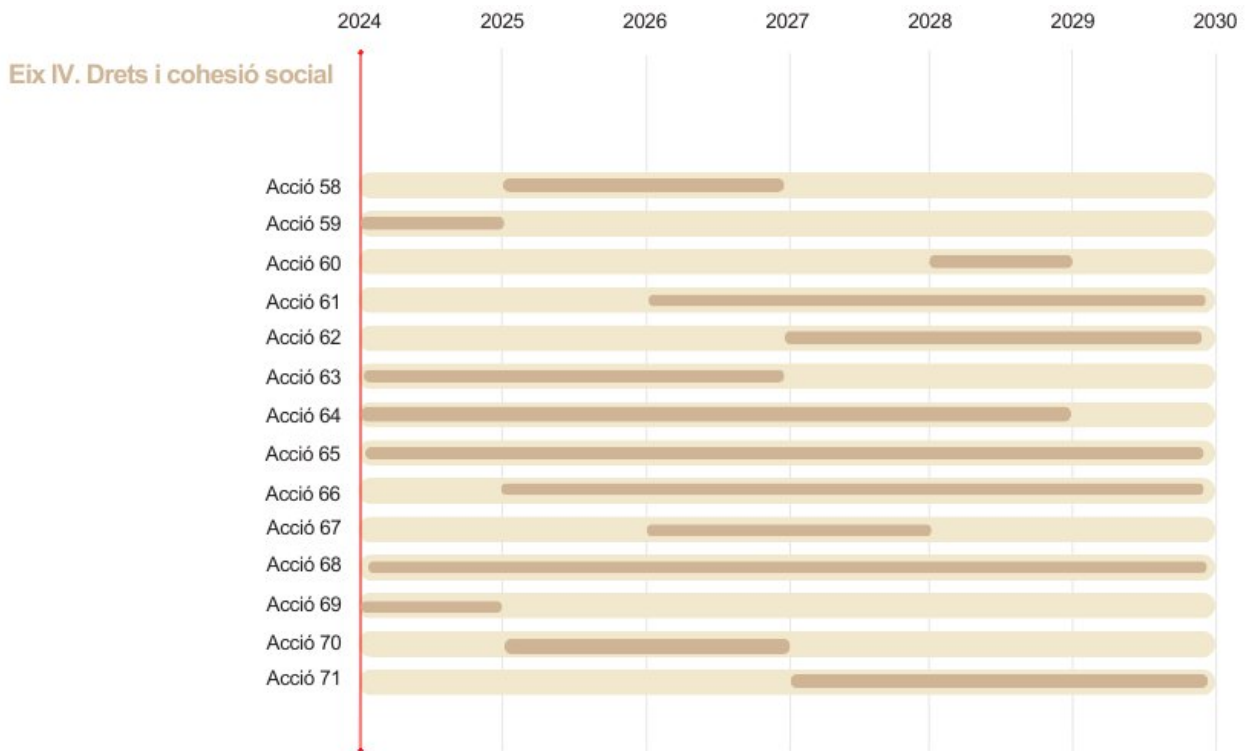
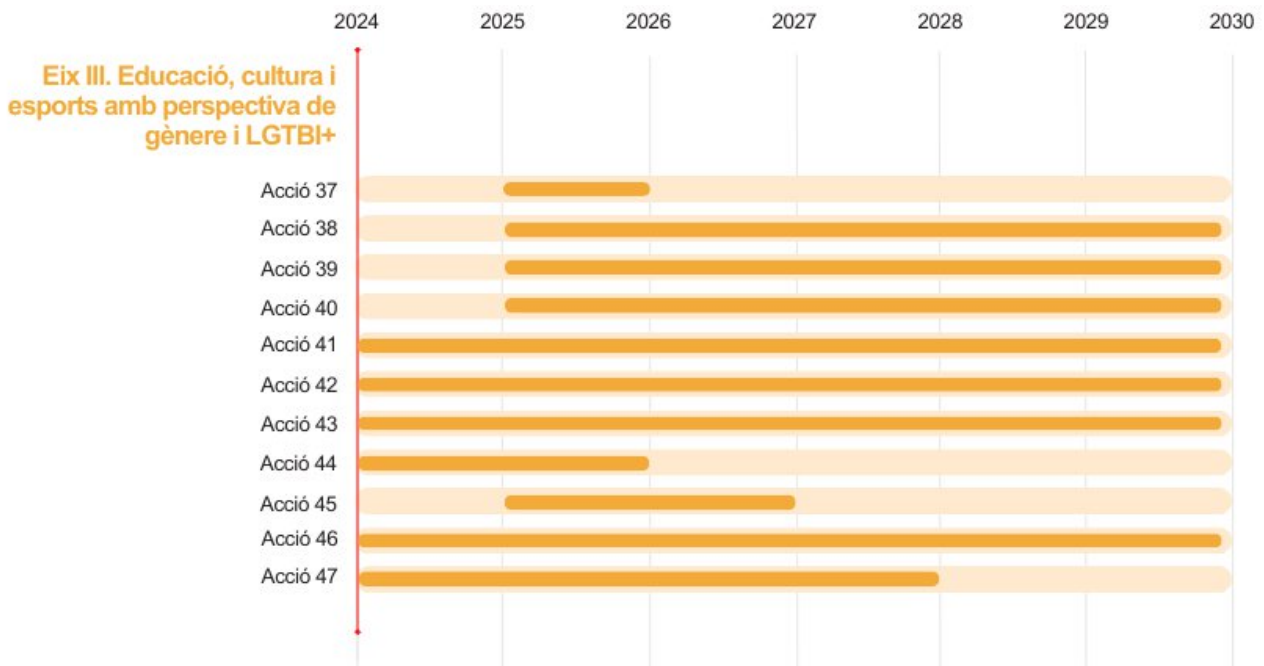
Indicadors de seguiment i avaluació	O1211 Nombre de persones participants a les actuacions, desagregades per sexe. O1212 Nombre d'actuacions per potenciar espais de debat i anàlisi. O1213 Nombre d'informes/documents sorgits de l'espai de treball.
Any	2024

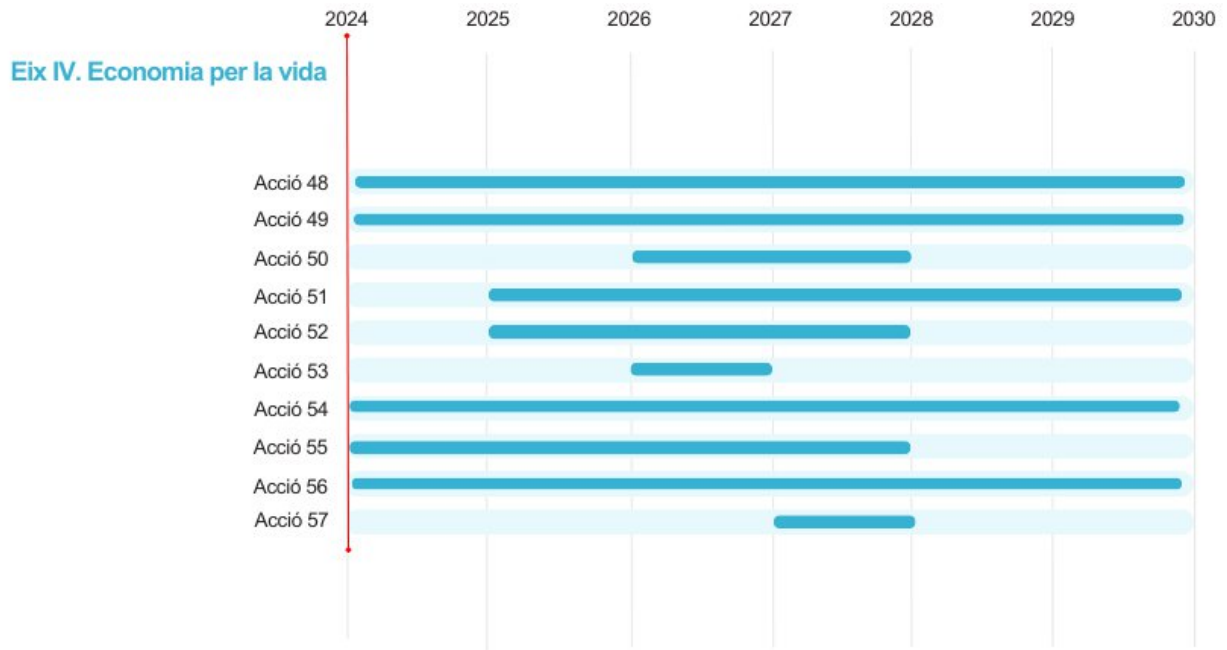
	O12.1 Promoure l'anàlisi d'espais públics i equipaments amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+
Descripció	A70 Revisar els equipaments cívics per introduir la perspectiva gènere i LGTBI+ en les possibles millores.
Responsable	Agència de suport i serveis a les entitats.
Indicadors de seguiment i avaluació	O1214 Nombre d'actuacions realitzades per a la millora dels equipaments cívics amb perspectiva de gènere. O12/5 Nombre d'equipaments cívics revisats.
Any	2025 - 2026

	O12.1 Promoure l'anàlisi d'espais públics i equipaments amb perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI+
Descripció	A71 Treballar per la millora de la senyalística dels lavabos corporatius (imatge inclusiva)
Responsable	CIRD
Indicadors de seguiment i avaluació	O1216 Nombre de senyalístiques inclusiva aplicada als lavabos corporatius.
Any	2027-2028

Cronograma







Seguiment i Avaluació

El **seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que permetran conèixer el procés de desenvolupament del IV Pla** de Polítiques Feministes i LGTBI+ i els resultats obtinguts en els diferents reptes.

Aquests processos sistemàtics facilitaran informació sobre possibles necessitats o dificultats sorgides al llarg de la implementació, possibilitaran fer-hi modificacions i proporcionaran al pla un cert grau de **flexibilitat**:

- Facilitaran el grau de consecució dels objectius proposats, com també els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Permetran analitzar l'adequació dels recursos, les metodologies i els procediments posats en marxa en el seu desenvolupament.
- Possibilitaran una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que es podrà anar adaptant el document per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats que vagin sorgint.

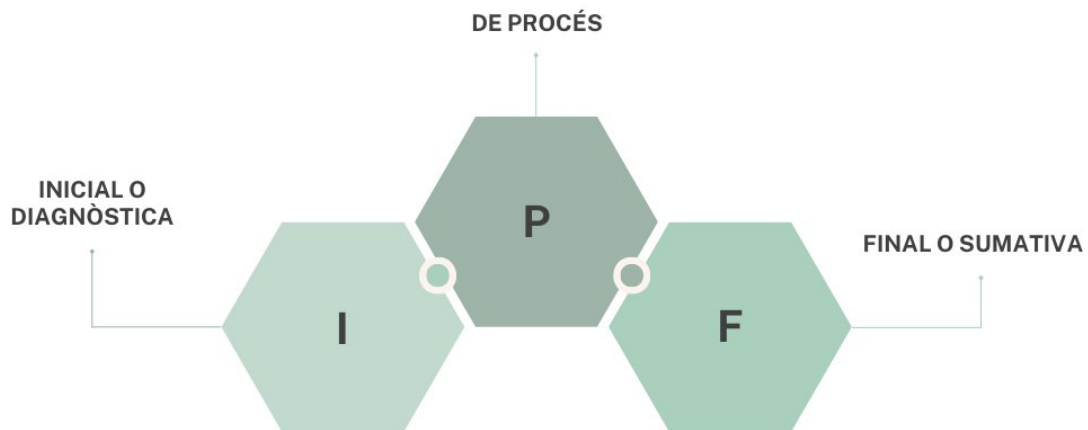
L'avaluació és un element crucial de tot procés de planificació estratègica. L'avaluació és clau, d'una banda, per als agents implicats, perquè **permet un aprenentatge que fa que les accions s'adaptin millor a les necessitats del context** de cada moment. Per tant, per fer polítiques no només més eficaces, sinó també més eficients, és a dir, tenint en compte, el millor aprofitament dels recursos existents.

Però, d'altra banda, l'avaluació també és **un exercici de retiment de comptes cap a l'exterior**, bé siguin els representants polítics, l'equip tècnic d'un ajuntament, els agents i professionals que treballen en l'àmbit de la infància i l'adolescència al municipi o la ciutadania en general. Es tracta d'un exercici de qualitat democràtica.

Per mesurar l'execució del Pla es **monitoritza el desplegament de les actuacions** del Pla, i s'identifica, per a cada acció prevista, si aquesta està finalitzada, en curs o si no s'ha iniciat. El grau d'execució es mesura per eixos, identificant, per a cada eix, el % d'actuacions finalitzades, engegades i en curs. Aquesta informació es pot complementar amb informació de gestió de les diferents àrees, donant compte de les actuacions executades per a l'assoliment dels objectius previstos al Pla.

A continuació es despleguen els diferents elements clau per portar a terme la implementació, seguiment i avaluació del Pla

L'avaluació consta de **tres etapes** que són:



L'avaluació inicial és aquella realitzada en la fase de diagnosi. Després, durant la implementació del Pla, ha de realitzar-se una avaluació de seguiment, a partir dels indicadors associats a cada mesura, que indicarà el grau de desenvolupament de les mesures i d'acompliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació de les mesures per part del personal, els obstacles o dificultats trobats i els reajustaments que cal dur a terme.

És important recordar que **l'avaluació contínua** o de procés és un requisit ineludible atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal.

El darrer pas és la realització **d'una avaluació final** a partir de l'anàlisi del grau de consecució dels objectius plantejats.

Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla.

L'avaluació final ha de mesurar:

1. El **grau d'assoliment** dels objectius fixats en el Pla.
2. L'**impacte** del Pla:
 - Difusió de la cultura d'equitat de gènere i dels drets de dones i persones LGTBI+.
 - Reducció de les situacions de violència masclista i LGTBI-fòbiques que es donen el municipi.
 - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència i participació de les dones i persones pertanyents al col·lectiu LGTBI+ en la vida social, comunitària i política del municipi.
 - Millora dels indicadors de salut de dones i persones pertanyents al col·lectiu LGTBI+.
 - Increment de la participació de dones i persones pertanyents al col·lectiu LGTBI+ en activitats esportives i artístiques programades.
 - Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
 - Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.
 - Increment de serveis de cura i atenció a les persones.
 - Increment de serveis i programes de suport a persones cuidadores.
 - Incorporació de la perspectiva de gènere i coeducadora als centres educatius del municipi.
 - Incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació urbanística.

Per a l'avaluació final és recomanable que compti amb:

- Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- Entrevistes en profunditat i grups de discussió amb entitats de dones i col·lectius feministes i LGTBI+.

La Comissió tècnica del IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró comptarà amb dos grups de treball:

- **Equip tècnic** format per personal tècnic dels àmbits de Benestar Social, Joventut, Esports i Igualtat i Diversitat Ciutadana i es reunirà 2 cops a l'any.
- **Grup motor** constituït per Caps de servei de cada departament. Es reunirà 2 cops l'any per revisar i fer les modificacions necessàries. Es tracta d'una comissió formada per professionals dels diferents serveis municipals, que es reunirà dos cops l'any per fer el seguiment de les actuacions realitzades durant l'any anterior i planificar les del següent.

Pel que fa a les metodologies i tecnologies per tal de fer el seguiment i avaluació destaquen:

- **Els indicadors:** Cada acció té vinculats uns indicadors que han estat consensuats tècnicament a les trobades d'elaboració del Pla i també s'ha validat políticament amb les regidores i regidors que conformen el govern municipal.
- **SIGMA:** és l'eina de treball que ens permet integrar les diferents eines de gestió corporatives i ens facilita l'elaboració de diversos instruments: Catàleg de Serveis, Gestió de Projectes, seguiment del Pla de Mandat i Plans Estratègics, Memòries de gestió, Costos de les Activitats, etc. Permet avançar en la gestió, la presa de decisions, la transparència i en el retiment de comptes. A escala d'avaluació permet fer seguiment de l'activitat regular a través d'objectius operatius i d'indicadors: despesa de recursos, dedicació del personal, evolució del desenvolupament de les diverses accions associades, entre d'altres. A més de fer seguiment dels projectes estratègics associats al Pla de Mandat o Projectes de millora.

Informes de seguiment:

- ✓ **Informe anual** amb el resum de les accions executades.
- ✓ **Informe entremig** amb el resum de les accions executades, els resultats obtinguts i el nivell d'implementació del Pla. Aquesta avaluació permetrà fer modificacions, si s'escau, per als pròxims anys de desenvolupament del pla.

- ✓ Es redactarà l'**Informe d'avaluació final**, per comprovar el grau d'assoliment de les actuacions previstes en el pla i l'impacte de les mesures en el conjunt de la ciutat.

Finalment, cal dir que tots els informes d'avaluació es faran **públics** mitjançant les eines amb què compta l'Ajuntament de Mataró com és la pàgina web de manera que la ciutadania els podrà conèixer i fer-ne un seguiment.

Alguns recursos per a l'avaluació s'adjunten a l'Annex I com ara la fitxa d'avaluació de les actuacions o la fitxa d'avaluació del procés i impacte de totes les actuacions i accions que formen part del IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró.

Annex I:

Model fitxa d'avaluació d'actuacions:

Actuació	
Descripció	
Objectiu	
Responsable	
A qui va dirigida	
Calendari previst	
Calendari real	
Temporalitat	Continuada/ Puntual/ Anual/ Bianual
Pressupost	
Indicadors	
Indicadors d'execució	Pendent, en procés, executada
Elements obstaculitzadors	<ul style="list-style-type: none"> Falta de recursos econòmics Conjuntura política Falta de voluntat tècnica o institucional Falta de personal Falta de temps Descoordinació de las persones/ esferes o àmbits implicats en la implantació Conseqüències no desitjades de l'acció
Elements facilitadors	<ul style="list-style-type: none"> Dotació de pressupost intern Subvenciones externes Ajuts o suport tècnic extern Recursos bibliogràfics Entitats compromeses Altres
Evidències aportades	
Observacions	

Model fitxa per a l'avaluació del procés i impacte:

Indicadors del procés	
[Comenta com s'han desenvolupat les actuacions en base als indicadors següents].	
Adequació dels recursos assignats.	
Dificultats per a la seva implantació.	
Solucions adoptades	
Indicadors d'impacte	
[Explica quins resultats ha obtingut l'actuació en base als indicadors següent]	
Reducció de les desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Annexes	
[Adjunta com annexes el/s documents que serveixin per a acreditar la realització de l'acció].	

Annex II:

Glossari

Androcentrisme en el llenguatge. Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominants en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Art 7 LO 3/2007.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament fet en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Art 7 LO 3/2007.

Assetjament per identitat o expressió de gènere. Constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'expressió o identitat de gènere d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

Assetjament per orientació sexual. Constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexo afectiva d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

Bretxa salarial. Diferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment.

Coeducació. Paradigma conceptual que promou la igualtat de l'alumnat fonamentant-la en el respecte i en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les i els adolescents, independentment del seu sexe o orientació sexual, per potenciar-ne la igualtat real d'oportunitats, la llibertat i la solidaritat. Suposa educar tenint en compte les diferències entre nens i nenes i les desigualtats que els estereotips i rols, establerts

culturalment segons el sexe, provoquen diferenciadament en cadascun d'aquests col·lectius. Pretén eliminar l'androcentrisme i la desaparició dels gèneres en funció del sexe.

Conciliació de la vida personal, familiar i professional. Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se de la mateixa manera en tots els aspectes.

Corresponsabilitat. Distribució equilibrada, en el si de la llar, de les tasques domèstiques, de la cura de persones dependents, dels espais educatius i de feina, que permeti als seus membres el desenvolupament d'opcions i interessos lliurement i plena, i que contribueixi a assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Dades desagregades per sexe. Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

Discriminació directa per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. Art 6 LO 3/2007.

Discriminació indirecta per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe. Art 6 LO 3/2007.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de les tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assignen a les dones les tasques reproductives i als homes les productives.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on fa la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu i la seva organització amb repercussió integral en la salut.

Estereotips de gènere. Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció del seu sexe, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Feminisme. Teoria política i moviment social que denuncia la desigualtat social entre els sexes i exigeix canvis polítics i socials en els àmbits relacionals per tal que les dones puguin desenvolupar-se plenament i lliure en la societat.

Gènere. Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment, té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

Igualtat formal. Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

Igualtat entre sexes. Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions. Drets d'igualtat d'oportunitats. Principi informador d'ordenament jurídic, aplicable en l'àmbit laboral privat i públic, pel qual es considera que no pot existir una justícia real si no es donen mecanismes socials que garanteixin les mateixes oportunitats a totes les persones, posant el focus en l'equitat salarial i de gènere.

Igualtat real. Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte. La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Art 3 LO 3/2007.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Informe d'impacte de gènere. Document administratiu que acompanya els projectes de normes, ordenances i reglaments municipals, així com plans, programes i projectes, amb l'objectiu d'argumentar i analitzar, mitjançant dades objectives, quins en són els efectes, de manera diferenciada, en la vida de dones i homes. Permeten conèixer si les normes, plans i projectes desenvolupats contribueixen a la igualtat efectiva de dones i homes.

Masclisme. Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.

Mainstreaming o transversalitat de gènere. Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

Mesures d'acció positiva. L'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que «amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas».

Perspectiva feminista. Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Perspectiva LGTBI+. Consideració de les diferències socioculturals entre les persones heterosexuales i les persones no heteronormatives en una activitat o àrea de la realitat concreta posant l'èmfasi en la visibilització de les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBI+ assegurant que es respecten els seus drets i s'eviten les violències LGTBI-fòbiques.

Polítiques d'igualtat. Polítiques que incorporen la perspectiva feminista en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

Pla d'igualtat. L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa, i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Pla estratègic d'igualtat de dones i homes. Un pla és una estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre homes i dones en els diferents àmbits de la societat, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir als diferents escenaris que conformen la nostra societat en igualtat. El pla es desenvolupa a llarg termini i requereix la definició d'uns eixos concrets que en permetin el desenvolupament i es concretin en objectius específics traduïts en accions determinades, que seran totes les mesures que han de permetre facilitar la igualtat en el territori on es desenvolupi.

Representació equilibrada. Presència de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que els dos sexes siguin representats per un percentatge no inferior al 40% i no superior al 60%.

Segregació horitzontal. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sexe. Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i de la càrrega hormonal.

Sexisme en el llenguatge. Utilització de la llengua caracteritzada pel menyspreu i la desvaloració del que són o fan les dones. És una actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes les creences que la suporten i la legitimen.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós. Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades en la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una «adhesivitat» a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben per recaure sobre elles, les atrapen i en dificulten, alenteixen o impedeixen la sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes informa, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament conjunt de totes les activitats. Art 15 LO 3/2007.

Treball productiu. Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal però també a la submergida i informal.

Treball reproductiu. Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb la feina domèstica i la d'atenció i cura de persones dependents en el si de la família.

Violència masclista. És la violència que s'exerceix sobre les dones pel fet mateix de ser dones, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre aquestes. Comprèn qualsevol acte de violència per raó de sexe que tingui com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o sofriment en la salut física, sexual o psicològica, i inclou

les amenaces d'aquests actes, la coerció i les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada. També es consideren víctimes les filles i fills de la mare víctima de violència. Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Títol	IV Pla de polítiques feministes i LGTBI+ de la ciutat de Mataró	
Elaborat per	Encàrrec: Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana, Ajuntament de Mataró. Coordinació: Secció d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+, Ajuntament de Mataró. Realització: Equilatera Cooperativa.	
Data de creació	Octubre 2024	
Control de versions	Data	23/10/2024
	Versió	
Estat formal	Òrgan d'aprovació	
	Data d'aprovació	
	Publicació oficial	

