



III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022

Ajuntament de Mataró
Servei d'Igualtat i Ciutadania
Abril del 2019

Índex

1. Introducció.....	6
2. Metodologia.....	10
3. Marc legal i normatiu	14
4. Reptes	22
4.1. Reptes i objectius específics	22
5. Avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016....	25
5.1. Avaluació del disseny	25
5.2. Avaluació de la implementació	26
5.3. Avaluació de resultats	27
6. Diagnosi de gènere.....	30
6.1. Context sociodemogràfic	30
6.1.1. La població per sexes.....	31
6.1.2. La població per barris	31
6.1.3. La població segons la mitjana d'edat.....	32
6.1.4. La població i l'estructura de les llars.....	35
6.1.5. La població segons el lloc d'origen	36
6.2. Evolució de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró	38
6.3. Reptes.....	40
Repte 1. Impuls i comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere	40
Repte 2. Erradicació i prevenció de les violències de gènere	54
Repte 3. Participació sociopolítica	64
Repte 4. Ocupació i usos del temps	76
Repte 5. Coeducació, formació i creació cultural.....	85
Repte 6. Disseny de la ciutat, mobilitat i seguretat	94
Repte 7. Salut i qualitat de vida.....	100
6.4. Anàlisi DAFO	108
7. Diagnosi LGTBI.....	116
7.1. Introducció	116
7.1.1. Com s'entenen les polítiques LGTBI a Mataró?	117
7.2. Metodologia i participació.....	117
7.2.1. Campanya de difusió	118
7.2.2. Qüestionari adreçat a la ciutadania de Mataró	119
7.2.3. Qüestionari adreçat al personal municipal de l'Ajuntament	119

7.3. Anàlisi del qüestionari adreçat a la ciutadania de Mataró	120
7.3.1. Espai públic.....	121
7.3.2. Àmbit laboral.....	124
7.3.3. Àmbit educatiu	128
7.3.4. Relacions interpersonals (familiars i amistats)	132
7.3.5. Espais d'oci	136
7.3.6. Centres sanitaris	141
7.3.7. Serveis i espais de l'administració pública	145
7.3.8. Altres	147
7.4. Anàlisi del qüestionari adreçat al personal municipal de l'Ajuntament.....	149
7.4.1. Incorporació de la perspectiva LGTBI.....	149
7.4.1.1. Perfil del personal municipal que treballa dins d'àrees en què s'han fet actuacions específiques al voltant de les persones LGTBI.....	150
7.4.1.2. Perfil del personal municipal que percep la necessitat de treballar la perspectiva LGTBI i/o desenvolupar actuacions específiques des de la seva àrea	151
7.4.1.3. Perfil del personal municipal que no li sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea	153
7.4.1.4. Perfil del personal municipal que no creu que es pugui integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea	155
7.4.2. Formació.....	156
7.4.2.1. Perfil del personal municipal que percep que ja té suficient formació.....	157
7.4.2.2. Perfil del personal municipal que percep que té interès a rebre més formació	158
7.4.2.3. Perfil del personal municipal que percep que no té formació i pensa que no és necessari tenir-ne.....	161
7.4.3. Tipus d'actuacions identificades pel personal municipal	162
7.5. Conclusions de la diagnosi LGTBI	166
8. Pla d'accions 2018-2022.....	172
9. Seguiment i avaluació	218
10. Glossari.....	220
11. Annexos	225
Annex 1. Relació de figures, taules i gràfics	225
Annex 2. Fonts documentals i estadístiques consultades.....	229
Annex 3. Llista de persones participants en el taller participatiu amb personal tècnic municipal.....	230
Annex 4. Llista de persones participants en el taller participatiu amb ciutadania i entitats	232

Annex 5. Llista de persones participants en la formació «Claus per a la implementació de polítiques d'igualtat de gènere i LGBTI»	233
Annex 6. Llista de persones participants en la sessió de treball per a la definició de les accions (Etapa 1)	234
Annex 7. Llista d'entitats participants en la sessió de definició d'actuacions amb el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home (Etapa 1)	235
Annex 8. Qüestionari adreçat a la ciutadania	236
Annex 9. Qüestionari adreçat al personal municipal	241
Annex 10. Vídeo de presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI.....	244
Annex 11. Llista de persones participants en la sessió de treball per a la definició de les accions (Etapa 2) - Ciutadania i Entitats.....	245
Annex 12. Llista de persones participants en la sessió de treball per a la definició de les accions (Etapa 2) - Personal tècnic municipal.....	246

Introducció

1. Introducció

El **III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022 (III PIGCM 2018-2022)** és l'instrument de planificació estratègica i marc de referència bàsic de l'Ajuntament de Mataró en matèria d'igualtat de gènere durant aquest període.

És fruit d'un procés d'elaboració en el qual han participat els diferents serveis municipals, les entitats de dones, aquelles que treballen per la igualtat de gènere i les que ho fan per la diversitat afectivosexual i de gènere al municipi, així com també altres agents socials de la ciutat.

Amb aquest III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró, l'Ajuntament mostra la voluntat política de continuar treballant en favor de les polítiques de gènere i, d'aquesta manera, afavorir la transformació de la ciutat en un espai més equitatiu i just per a tothom.

Posar en relleu el compromís amb les polítiques de gènere de l'Ajuntament de Mataró implica fer referència al **Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD)**, espai des del qual es planifiquen i s'impulsen les polítiques d'igualtat de gènere per incorporar aquesta perspectiva en tots els àmbits municipals, i en el qual s'atenen totes les dones de la ciutat amb la finalitat de superar les situacions de desigualtat de gènere que encara perduren.

Cal fer menció també del **Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home** (futur Consell Municipal per a la Igualtat de Gènere) com a òrgan de participació local des del qual es debaten les polítiques que es porten a terme en matèria d'igualtat de gènere i se'n fa el seguiment. Convé assenyalar que la diversitat d'entitats que treballen per la igualtat de gènere a Mataró, representades al Consell, han participat activament en l'elaboració d'aquest document.

El III PIGCM projectat per als propers cinc anys aposta per una **concepció de la perspectiva de gènere en el sentit més ampli**, cosa que des del punt de vista operatiu es tradueix en el fet que el document que teniu entre mans finalment integra totes les polítiques relacionades amb el gènere que es portaran a terme a la ciutat de Mataró: les d'igualtat dona-home i les polítiques de diversitat afectivosexual i de gènere.

En concret, inicialment el document del III PIGCM incloïa bàsicament actuacions adreçades a l'assoliment de la igualtat dona-home; al llarg de la vigència d'aquest pla, s'ha anat afegint al document la diagnosi de la realitat LGTBI al municipi i totes les actuacions associades a polítiques de diversitat afectivosexual i de gènere o LGTBI que es portaran a terme al nostre municipi durant els propers cinc anys.

A escala conceptual, aquesta aposta s'explica pel fet que el feminisme, com a teoria política i com a moviment social, permet comprendre que el moviment de dones i de persones LGTBI, en origen, s'enfronta a unes mateixes arrels de desigualtat: el sistema patriarcal, que estructura un ordre simbòlic i social basat en la jerarquització de la diferència sexual, en la devaluació de

tot allò considerat femení, en la construcció d'unes identitats i unes expressions de gènere binàries i normatives, i a fer de l'obligatorietat de l'heterosexualitat una de les seves lleis fundacionals.

L'heteronormativitat s'expressa a través de creences i valors i d'imaginariis culturals i simbòlics que s'encarnen en la vida de totes les persones, i fa ús de la violència per condemnar, reprimir i perseguir totes aquelles persones que viuen, senten o expressen la seva identitat, afectivitat i sexualitat més enllà de les estrictes normes que marca l'heteronormativitat.

Des d'aquest paradigma, les polítiques d'igualtat de dones i homes i les polítiques LGTBI tenen una conceptualització, una articulació i un nucli d'actuació comuns: les lògiques que operen en les desigualtats i les violències que pateixen les dones al món són les mateixes que estigmatitzen, condemnen i persegueixen la lliure expressió d'identitats de gènere o les diverses maneres d'estimar de les persones. Així doncs, l'objectiu de les polítiques públiques de gènere és avançar en la superació de les lògiques heteropatriarcal.

Per tant, no es tracta de fer actuacions adreçades a col·lectius (actuacions adreçades a dones, a persones homosexuals o a persones transsexuals), sinó de superar el subjecte tradicional de la política, un «subjecte» baró i heterosexual, i passar a entendre i desenvolupar les polítiques tenint en compte la diversitat de subjectes, la diversitat de maneres de ser i estar al món en clau d'igualtat.

Com a conseqüència d'això, es pretén superar la lògica de les polítiques assistencials, deixant de fer actuacions que situen permanentment dones, gais, lesbianes o persones transsexuals en posició de víctimes i reconeixent veritablement els **drets de ciutadania** de totes les persones situant-les al centre de totes les polítiques públiques.

Això no vol dir que no es reconeguin les desigualtats i les violències específiques que pateixen les dones pel fet de ser dones, o les persones que formen part de la comunitat LGTBI, però no implica que se les tracti com a col·lectiu diferent.

Es considera que les accions positives encara són necessàries en alguns àmbits, ja que les desigualtats són nombroses i molt punyents, però aquest pla aposta clarament per la **transversalitat de gènere** amb totes les àrees municipals, treballant des d'una **perspectiva interseccional**, en la mesura que la vida de les persones està travessada per diversos eixos de desigualtat: pel fet de ser dona, gran, gai, jove, lesbiana, transsexual, migrada, trobar-se en situació de precarietat, etc.

Aquest, per tant, és un pla de tot l'Ajuntament i de tota la ciutat. És un compromís compartit, de caràcter fortament transversal, que persegueix i planifica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals i, consegüentment, millorar la vida de totes les veïnes i veïns de la ciutat.

El **III PIGCM 2018-2022** s'estructura en deu apartats, que faciliten situar-se a escala conceptual i legal, aproximar-se a la realitat local i entendre els reptes o línies estratègiques del pla i les accions que contindrà.

Finalment, cal destacar la voluntat que aquest sigui un **document obert i dinàmic** capaç de donar resposta i d'adaptar-se contínuament a una realitat cada cop més canviant i que constitueixi un full de ruta de les polítiques d'igualtat de gènere per als propers cinc anys.

Metodologia

2. Metodologia

El procés d'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022 (III PIGCM) ha estat liderat per l'equip tècnic del CIRD del Servei d'Igualtat i Ciutadania de l'Ajuntament de Mataró, i ha tingut la implicació i la col·laboració del teixit associatiu que treballa en clau d'igualtat de gènere, i de diversitat afectivosexual i de gènere al municipi, i de totes les àrees de l'Ajuntament.

El procés s'ha estructurat en dues etapes i diferents fases de treball coordinades que es detallen a continuació:

Etapa 1:

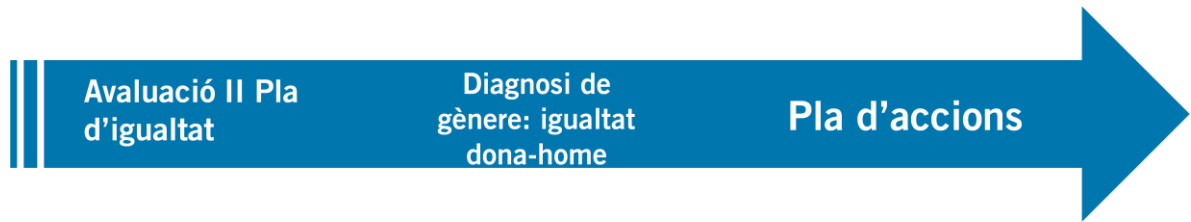
- 1. Avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016**
(prorrogat durant el 2017): setembre 2016 - juliol 2017
- 2. Diagnosi de la realitat de la ciutat de Mataró des del punt de vista de la igualtat dona-home:** agost 2017 - octubre 2017
- 3. Elaboració del pla d'accions:** disseny de les actuacions relacionades amb la igualtat dona-home previstes durant el període 2018-2022: octubre 2017 - febrer 2018
- 4. Aprovació del document:** abril 2018

Etapa 2:

- 5. Diagnosi de la realitat del col·lectiu LGTBI a la ciutat de Mataró:** abril - juliol 2018
(vegeu l'annex 10: vídeo de presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI)
- 6. Elaboració del pla d'accions:** disseny de les actuacions relacionades amb la diversitat afectivosexual i de gènere previstes durant el període 2018-2022: octubre 2018 - març 2019
- 7. Incorporació de la diagnosi i les accions al document:** març 2019
- 8. Aprovació del document:** abril 2019

Figura 1. Metodologia d'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022

Etapa 1: setembre 2016 - abril 2018



Etapa 2: abril 2018 - abril 2019



Font: elaboració pròpia.

La metodologia emprada durant el procés d'elaboració del III PIGCM es basa en la combinació d'un enfocament quantitatiu, qualitatiu i participatiu.

Concretament, les tècniques metodològiques per a la recollida d'informació emprades en la **primera fase d'avaluació** han estat les següents:

- **Recollida i anàlisi documental:** s'han consultat diferents fonts documentals i estadístiques (vegeu-ne la llista a l'annex 2).
- **Taller participatiu amb personal tècnic municipal** (vegeu la llista de persones participants a l'annex 3).
- **Taller participatiu amb ciutadania i entitats** (vegeu-ne la llista a l'annex 4).

La **segona fase de diagnosi** ha permès analitzar la realitat de Mataró des del punt de vista de la **igualtat dona-home** a través de les actuacions següents:

- **Recollida i anàlisi documental:** s'han consultat diferents fonts documentals i estadístiques (vegeu-ne la llista a l'annex 2).
- **Sessió de treball amb personal tècnic municipal** (vegeu la llista de persones participants a l'annex 3).

La **tercera fase** ha estat l'**elaboració del pla d'accions relacionades amb la igualtat dona-home**, que s'ha dut a terme mitjançant:

- **Formació amb personal tècnic municipal** sobre «Claus per a la implementació de polítiques d'igualtat i LGTBI» (vegeu la llista de participants a l'annex 5).
- **Sessió de treball amb personal tècnic municipal** (vegeu-ne la llista a l'annex 6).

- **Reunions amb els grups polítics del consistori** (vegeu-ne la llista a l'apartat 6 de l'annex).
- **Sessió participativa amb el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home** (vegeu la llista de persones participants a l'annex 7).

La **quarta fase de diagnosi** de la realitat del **col·lectiu LGTBI** a Mataró inclou:

- **Qüestionari en línia adreçat a la ciutadania** (vegeu-ne el contingut a l'annex 8).
- **Qüestionari adreçat al personal tècnic municipal** (vegeu-ne el contingut a l'annex 9).
- **Entrevistes i grups de discussió** amb persones del col·lectiu LGTBI.

La **cinquena fase d'elaboració del pla d'accions de diversitat afectivosexual i de gènere** s'ha realitzat a través de:

- **Formació adreçada al personal tècnic municipal.**
- **Sessions de treball adreçades a la ciutadania i agents clau del territori** (podeu consultar la llista de persones participants a l'annex 11).
- **Sessions de treball temàtiques adreçades al personal tècnic municipal** (podeu consultar la llista de persones participants a l'annex 12).

Marc legal i normatiu

3. Marc legal i normatiu

A continuació es fa un repàs sintètic al marc legal de referència de les polítiques d'igualtat de gènere, començant el recorregut per l'àmbit internacional i la Unió Europea i continuant per Espanya, Catalunya i els governs locals.

Àmbit internacional i Unió Europea

Situar les polítiques de gènere a l'actualitat requereix una menció d'honor del moviment feminista, sobretot de les dècades d'entre els anys seixanta i setanta, que, sent pioner en la defensa dels drets de les dones, va visibilitzar les discriminacions existents i va aconseguir fixar dins de l'agenda política la igualtat per raó de gènere.

El paper de les Nacions Unides

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental per situar el principi d'igualtat entre dones i homes en el marc jurídic internacional.

Ja a la **Carta de les Nacions Unides** del 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva el principi d'igualtat de gènere a la lluita pels drets humans.

A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència amb relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a Mèxic la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures que han d'adoptar els governs. La II i la III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980, i Nairobi, 1985) van permetre adoptar plans d'acció importants amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal. Però, sens dubte, fou la **IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín del 1995** la que marcà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming de gènere* o *transversalitat de gènere* com a mecanisme d'actuació. Així, s'obre una etapa en la qual es convida els governs i la resta d'agents a «integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes per analitzar-ne les conseqüències per a les

dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions, mitjançant la integració de la perspectiva de gènere com a mesura estratègica que permet la promoció de la igualtat de gènere» a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament. Posteriorment, i amb l'objectiu de dur a terme un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Pequín, s'han celebrat tres conferències més, però ja no han implicat un avenç tan significatiu com el que va representar Pequín, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

La legislació europea

Ja a escala europea, les primeres directrius i disposicions jurídiques en favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes a la Comunitat Europea queden recollides a l'article 114 (antic article 119) del **Tractat de Roma** (1975), que va anunciar el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, com ara el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam**, l'1 de maig de 1999, es va avançar en relació amb la igualtat de gènere d'aplicabilitat a tota la Unió Europea, en matèria de la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores.

El **Consell Europeu de Brussel·les** del 18 de juny de 2004 fa referència a la igualtat de gènere amb la inserció de la prohibició de les discriminacions per raó de sexe i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als articles 21 i 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, que reforcen la posició de la igualtat i la no-discriminació com a dret fonamental, i el reconeixement del foment de la igualtat entre dones i homes entre els objectius de la Unió. L'aplicació del principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques en la part III (articles III.2 i III.3) significa que els principis d'eliminació de les desigualtats i de foment de la igualtat entre dones i homes cal aplicar-los a totes les polítiques de la Unió Europea.

Des del dret comunitari, l'**Estratègia marc comunitària sobre la igualtat entre homes i dones 2001-2005** va establir un marc d'actuació i unes directrius que tenen per objectiu contribuir a combatre les desigualtats entre els sexes en la vida econòmica, política, civil i social. Amb un doble plantejament: d'una banda, integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries, i, de l'altra, posar en marxa accions específiques en favor de les dones, que continuen essent necessàries per eliminar les desigualtats persistents. Aquest plantejament integrat significa un canvi important respecte a les anteriors actuacions comunitàries, que es basaven en activitats i programes compartimentats. La importància d'aquesta estratègia marc comunitària rau en el fet que recull com a objectiu fonamental introduir la dimensió de la

igualtat d'oportunitats en totes les polítiques i accions realitzades en l'àmbit comunitari i en els estats membres, és a dir, incorpora la perspectiva del *mainstreaming*.

En la Decisió **2001/51/CE del Consell Europeu**, de 20 de desembre de 2000, s'emmarca el **V Programa d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats 2001-2005**, el qual recolza l'Estratègia marc comunitària. Per aquest motiu, dona suport a l'aplicació de projectes transnacionals i la finança, amb accions específiques en favor de la igualtat en el tracte entre els sexes en matèria d'ocupació i de treball que cal dur a terme a la Unió Europea en el marc dels fons estructurals, entre els quals es troben **EQUAL, INTERREG, URBAN i LEADER**.

L'any 2006, la Comissió Europea va crear l'**Institut Europeu de la Igualtat de Gènere**, destinat a convertir-se en una important eina de difusió d'informació, intercanvi de bones pràctiques i desenvolupament d'instruments metodològics per promoure la integració de la igualtat entre les institucions europees i els estats membres.

Les directrius marcades en l'Estratègia marc comunitària (2001-2005) van trobar continuïtat en el **Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010)**, primer, i en l'**Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015)**, després. Aquesta estratègia se centra especialment en com es pot millorar la situació de les dones en el mercat laboral i en els llocs de presa de decisions. Concretament, fa menció de la independència econòmica de les dones, la igualtat en el salari, la representació de les dones en la presa de decisions, l'erradicació de la violència sexista i l'apoderament de les dones en l'acció exterior.

Espanya, Catalunya i els governs locals

A l'Estat espanyol, les polítiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. Així, s'han introduït mitjançant diferents models de planificació a l'agenda política per desplegar-se en totes les administracions públiques, tant central com autonòmica i local.

Marc normatiu d'Espanya

Seguidament es fa un breu recorregut normatiu a l'Estat espanyol, començant per la Constitució del 1978 i finalitzant amb l'aprovació de la primera Llei orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

☑ Constitució espanyola del 1978

Recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:

- En el títol I, capítol II, l'**article 14**:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- En el títol preliminar, l'**article 9.2**:

Correspon als poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.

☑ **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica**

Regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella i, en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

☑ **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

L'àmbit de la llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes. Per tant, és la primera llei orgànica de violència de gènere amb un enfocament integral i multidisciplinari.

☑ **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**

Sorgeix de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Com a novetat, cal destacar que aquesta llei reconeix que la igualtat formal no és suficient i posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i a fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

Marc normatiu de Catalunya

Catalunya ha estat pionera a aplicar el principi de *mainstreaming* a l'Estat espanyol, quan va aprovar la Llei 4/2001, de 9 d'abril, i va adoptar una llei de transversalització.

Així, en sintonia amb la Conferència de Pequín, el Parlament de Catalunya va aprovar, com a instrument d'aplicació de la integració de la dimensió de gènere, la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la qual va ser aprovada amb el vot favorable de tots els grups parlamentaris i publicada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el 19 d'abril de 2001.

☑ **Llei orgànica 6/2006, de reforma de l'Estatut d'autonomia**

El nou Estatut regula, a l'**article 19**, els drets civils i socials, entre els quals hi ha els drets de les dones.

Títol I. Drets, deures i principis rectors. Capítol I. Drets i deures en l'àmbit civil i social

- **Article 19. Drets de les dones**
- **19.1.**Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació.
- **19.2.**Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

D'acord amb l'**article 41** de l'Estatut, contingut dins l'apartat de «Principis», reconeix que els poders públics han de garantir la **incorporació de la perspectiva de gènere**.

L'Estatut també incorpora la **paritat** en la composició i el règim electoral del Parlament (article 56).

☑ **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**

Recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A escala conceptual, posa al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració de la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació.

Des del punt de vista competencial, estableix com a pròpia dels municipis la provisió de serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral de les Violències Masclistes, la seva capacitat de «programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis», «prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral» i «col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions».

☑ **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**

Indica que s'han de «dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals».

☑ **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**

Estableix les condicions per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), en facilita la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social, i promou la supressió d'estereotips que afecten la imatge de les persones LGBTI.

En concret, 2 articles parlen explícitament del rol dels ens locals:

- **Article 1. Objecte**

1. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els **ens locals** tenen competències.

2. Les mesures que estableix aquesta llei per a fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals (LGBTI) a la igualtat i la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:

a) Totes les àrees de la vida social.

b) Totes les etapes de la vida.

c) Totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

- **Article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment**

1. Aquesta llei s'aplica, en l'àmbit territorial de Catalunya, a qualsevol persona, física o jurídica, de dret públic o privat, independentment de la situació administrativa o personal en què es trobi, sens perjudici del que estableixen la legislació en matèria d'estrangeria, els tractats internacionals aplicables i l'altra legislació vigent.

2. La Generalitat i els **ens locals** han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

Marc normatiu en l'àmbit local

Les polítiques de gènere en l'àmbit local o municipal han tingut i tenen un pes fonamental en el desplegament d'estratègies i instruments polítics amb impacte real en la ciutadania i, especialment, en la vida i la quotidianitat de les dones. Així, els ajuntaments han actuat com a agents de canvis estructurals del sistema social de gènere. Aquest protagonisme rau en la seva proximitat amb la realitat social, que els permet conèixer millor que altres administracions les necessitats específiques de la població.

Tot i que a la Constitució espanyola del 1978 s'estableix el marc normatiu de desplegament, les competències de les administracions públiques locals s'articulen a la **Llei 7/1985, de bases del règim local**, en els articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments:

- **Article 25.** El municipi, per a la gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i les aspiracions de la comunitat veïnal.

- **Article 28.** Els municipis poden dur a terme activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.

La **Carta europea d'autonomia local** reconeix aquesta posició dels governs locals (article 4.3) a través del principi de subsidiarietat: «L'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha d'incumbir preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania». Així, estableix que els governs locals tenen el dret i la capacitat efectiva per ordenar i gestionar tots aquells assumptes públics que incumbeixen directament a la seva comunitat, amb l'objectiu de dispensar uns serveis de qualitat i beneficiar la ciutadania.

L'impuls que en els darrers anys s'ha dut a terme des de l'Administració local de les polítiques d'igualtat d'oportunitats ha estat clau per generar una opinió pública favorable i crear polítiques innovadores que donin resposta a les demandes socials cada vegada més diversificades.

☑ **Estratègia Mataró 20/22**

Es tracta d'una eina local de planificació estratègica realitzada a través d'un procés de reflexió i de presa de decisió col·lectiva que defineix els principals reptes de futur de la ciutat per avançar cap a la construcció d'un model de creixement basat en el desenvolupament intel·ligent, sostenible i integrador. El III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022 s'emmarca clarament en l'estratègia Mataró 20/22, en la mesura que els reptes i les accions que planteja contribuiran al desenvolupament dels tres reptes principals d'aquesta eina: la lluita contra l'atur i la creació d'ocupació de qualitat (especialment de les dones, que presenten una taxa d'atur més elevada); la igualtat d'oportunitats per a la cohesió social i territorial (treballar per la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques significa indubtablement millorar la cohesió social i territorial), i la imatge, el reconeixement i la creació de la ciutat (creure's les polítiques de gènere i visibilitzar les actuacions que es duen a terme permet construir una imatge de ciutat dinàmica, amb empena, emprendora i cohesionada).

Així mateix, cal destacar que el plantejament de l'estratègia Mataró 20/22 entra en consonància amb el conjunt dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) que l'Assemblea General de la ONU del 2015 va adoptar per unanimitat en l'Agenda 2030, el cinquè dels quals fa referència a la igualtat de gènere o el desè que indica la necessitat de reduir les discriminacions.

Reptes

4. Reptes

El III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022 té com a **objectiu general**:

Promoure la igualtat de gènere entre la ciutadania de Mataró i l'erradicació de qualsevol forma de violència relacionada, afavorint la transformació cap a una societat més igualitària.

4.1. Reptes i objectius específics

Aquest objectiu general es concreta en els **set reptes i objectius específics** recollits a continuació:

Taula 1. Quadre resum dels reptes i els objectius específics del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022

Reptes	Objectius específics
1. Impuls i comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere	• OBJECTIU 1.1. Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de totes les polítiques de l'Ajuntament de Mataró • OBJECTIU 1.2. Potenciar el CIRD com a centre de referència de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró • OBJECTIU 1.3. Oferir atenció a les dones que es troben en una situació de discriminació per raó de gènere • OBJECTIU 1.4. Sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere encara existents i promoure la igualtat de gènere entre la ciutadania • OBJECTIU 1.5. Oferir atenció, assessorament i acompanyament en temes de diversitat sexual i de gènere
2. Erradicació i prevenció de les violències de gènere	• OBJECTIU 2.1. Coordinar i visibilitzar el circuit municipal definit per a l'abordatge integral de la violència masclista • OBJECTIU 2.2. Promoure eines i formació específica en violències de gènere per a totes les persones implicades en el circuit d'intervenció • OBJECTIU 2.3. Promoure accions de prevenció i sensibilització adreçades a la ciutadania per a la prevenció de les violències de gènere • OBJECTIU 2.4. Incidir en el tractament i la visibilització del fenomen de les violències de gènere des dels mitjans de comunicació locals • OBJECTIU 2.5. Atendre i gestionar recursos complementaris a l'atenció a les persones que pateixen violències de gènere

3. Participació sociopolítica	• OBJECTIU 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en les dinàmiques de funcionament del teixit associatiu • OBJECTIU 3.2. Ampliar la mirada del programa de foment de la participació sociopolítica del CIRD en clau de polítiques d'igualtat de gènere • OBJECTIU 3.3. Promoure la participació sociopolítica de les dones i de les entitats que treballen per la igualtat al municipi • OBJECTIU 3.4. Visibilitzar la presència i les aportacions de les dones de Mataró en diferents àmbits
4. Ocupació i usos del temps	• OBJECTIU 4.1. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques d'ocupació i de promoció de ciutat • OBJECTIU 4.2. Promoure accions efectives per afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat • OBJECTIU 4.3. Sensibilitzar els agents del territori sobre la importància del foment de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral
5. Coeducació, formació i creació cultural	• OBJECTIU 5.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu als centres educatius de la ciutat • OBJECTIU 5.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació municipal de les activitats educatives, culturals, esportives i de lleure • OBJECTIU 5.3. Visibilitzar les aportacions de les dones en la creació i la transmissió culturals • OBJECTIU 5.4. Visibilitzar les aportacions de les persones del col·lectiu LGTBI en la creació i la transmissió culturals
6. Disseny de la ciutat, mobilitat i seguretat	• OBJECTIU 6.1. Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat • OBJECTIU 6.2. Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat pública
7. Salut i qualitat de vida	• OBJECTIU 7.1. Promoure la pràctica esportiva femenina • OBJECTIU 7.2. Visibilitzar l'esport femení a la ciutat • OBJECTIU 7.3. Promoure actituds cíviques i respectuoses envers la diversitat en l'esport • OBJECTIU 7.4. Remodelar les instal·lacions esportives en clau de gènere • OBJECTIU 7.5. Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva de les dones • OBJECTIU 7.6. Incorporar la perspectiva de gènere en els temes de salut

Font: elaboració pròpia.

Avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

5. Avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

L'Oficina de les Dones i LGBTI (ODLGBTI) de la Diputació de Barcelona promou el disseny, la implementació i l'avaluació dels plans d'igualtat (PI) com un dels principals instruments d'aplicació de les polítiques d'igualtat de gènere. En aquest marc, l'ODLGBTI va impulsar la iniciativa del Projecte pilot d'avaluació dels PI en la seva primera edició per al curs 2016-2017, amb l'objectiu de proporcionar les eines conceptuals i metodològiques al personal tècnic referent de les polítiques d'igualtat de gènere dels diferents ajuntaments del territori.

L'informe de l'esmentat Projecte pilot d'avaluació dels PI recull l'anàlisi de l'abast i de la idoneïtat de les accions desenvolupades i el treball realitzat des del 2013 fins al 2017 (se'n va fer una pròrroga d'un any) per part de l'Ajuntament de Mataró durant el període de vigència del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016 (II PIGCM 2013-2016). Les principals conclusions d'aquest document són les següents:

5.1. Avaluació del disseny

El disseny del II PIGCM 2013-2016 parteix de l'avaluació de l'anterior PI. Per elaborar el II PIGCM es van utilitzar diferents tècniques de recollida d'informació: anàlisi documental i estadística, entrevistes en profunditat a agents clau de la ciutat i a personal de l'Ajuntament i dinàmiques participatives amb diferents perfils de col·lectius de dones de la ciutat (dones associades, dones estrangeres i dones professionals). A partir d'aquesta informació es va fer la diagnosi de gènere de la ciutat de Mataró, que va estructurar la informació sobre la base de les set línies estratègiques que proposava la Diputació. A partir d'aquesta diagnosi es va fer un resum de punts forts i punts dèbils, i es va acabar redactant el PI estructurat en les set línies esmentades més amunt.

El **procés seguit per al disseny** del II PIGCM 2013-2016 **és correcte des del punt de vista metodològic**: s'utilitzen diferents tècniques de recollida d'informació (anàlisi documental, entrevistes en profunditat i grups de discussió) que permeten fer una fotografia completa de la situació de la ciutat de Mataró quant a la igualtat de gènere, s'implica diferents agents clau de la ciutat, s'adeqüen les metodologies participatives en funció del grup amb qui es treballa i es fa una anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats) exhaustiva que permet acabar d'acotar quin és el punt del qual es parteix. No obstant, es detecten aspectes que cal millorar amb vista a l'elaboració del següent PI, els quals es detallen en l'apartat de propostes.

Altres aspectes relacionats amb el disseny del PI que cal destacar són:

- Amb relació al pressupost, el document no inclou informació sobre la partida o dotació pressupostària assignada a cadascuna de les accions o línies estratègiques.

- Pel que fa als indicadors, es plantegen indicadors de resultats per a cadascuna de les accions, però en cap cas indicadors d'impacte. No obstant, els resultats esperats definits per a cadascuna de les accions són coherents amb totes les accions plantejades.
- En referència als agents que es preveu que participin en cadascuna de les accions, la previsió és correcta en tots els casos.
- Així mateix, cal destacar que en sorgeix un document molt extens, en el sentit que inclou set línies estratègiques i 105 accions.

5.2. Avaluació de la implementació

Amb relació al grau d'acompliment de les accions que inclou el II PIGCM, **s'han fet més de la meitat de les accions previstes (61 %), se n'han fet parcialment un 12 % i no s'han fet un 31 %**. Es tracta, doncs, d'un assoliment alt d'implementació, ja que un 73 % de les accions previstes s'han implementat totalment o parcialment. Cal tenir en compte que es tracta d'un PI molt ambiciós, en el sentit que inclou **set línies estratègiques i 105 accions**, cosa que pressuposa la complicitat i el treball amb tots i cadascun dels serveis de l'Ajuntament.

Aquest treball transversal no ha estat 100 % possible en tots els casos, fet que explica la no-realització d'algunes de les accions previstes. Tanmateix, cal constatar que una altra part important de les accions no realitzades no s'han portat a terme per manca de recursos humans o bé perquè el servei que les lidera no les ha considerat prioritàries.

Pel que fa al pressupost, el II PIGCM 2013-2016 es va definir sense preveure quina seria la dotació pressupostària assignada a cadascuna de les accions o línies de treball, de manera que no es disposa d'aquesta informació ni de l'assignació pressupostària final.

Així doncs, s'ha fet una anàlisi del pressupost del CIRD, per partides, durant els anys en què ha tingut vigència el PI: 2013-2016. Com a conclusió es pot constatar que l'import del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat és pràcticament el mateix l'any 2013 (inici) i el 2016 (finalització).

En aquest marc, cal destacar la incorporació de les figures d'assessora psicològica i d'assessora jurídica com a personal intern i el fet d'haver estat dos anys vacant la figura de cap de servei, cosa que ha fet oscil·lar considerablement l'import de les partides al llarg dels diferents anys. Així mateix, cal destacar l'augment de l'import destinat al capítol 2 (despeses de béns corrents i serveis).

Amb relació al grau d'implicació en la implementació del PI dels diferents agents previstos inicialment en el disseny, es valora de manera positiva. Concretament, dels 59 agents previstos a l'inici, n'han participat 50, un 85 %.

Cal constatar que es va considerar oportú que la comissió tècnica constituïda a l'inici del II PIGCM 2013-2016 estigués formada per quadres de les diferents àrees, en la mesura que es tractava de dotar el document amb visió estratègica i d'assumir compromisos. No obstant, qui ha participat en el desenvolupament de les accions ha estat personal tècnic de base. Aquest fet ha portat a haver de modificar en algunes ocasions la previsió inicial. Malgrat aquests canvis, el grau de transversalitat aconseguit ha estat elevat.

5.3. Avaluació de resultats

■ Coneixement i difusió

Pel que fa al cos tècnic, el grau de coneixement del II PIGCM 2013-2016, i de la major part de les accions, és elevat, sobretot de les accions que tenen a veure amb l'àrea en la qual treballa cadascú. El document està penjat al portal corporatiu, de manera que se'n coneix l'existència, tot i que no el 100 % del contingut.

La **manca de coneixement** s'associa a diferents aspectes:

- Manca de temps.
- L'organització no està pensada per fer polítiques transversals. És molt vertical, i les relacions horitzontals són més difícils i es donen més aviat per la coneixença entre persones.
- Manca d'interès personal, de vegades, a saber què es fa des dels altres serveis.
- Els espais de coordinació s'estableixen majoritàriament per accions i projectes concrets, no permanents.
- No hi ha encaix entre la planificació estratègica i el nivell operatiu, de manera que sovint les prioritats canvien durant el transcurs del PI.
- Inexistència d'una comissió tècnica per a la definició i el seguiment estable durant tot el procés.

Amb relació a la ciutadania, igual que entre el personal tècnic, el grau de coneixement de l'existència del II PIGCM 2013-2016 és elevat, però no se'n coneix el contingut al 100 %. El document es va presentar públicament i es va fer arribar a les entitats.

Quant a la ciutadania, hi ha la percepció que la informació que es rep sobre el CIRD és molt esbiaixada. Es considera que arriba la idea que és el lloc on s'atenen les dones víctimes de violència masclista, i les accions de sensibilització i prevenció queden més invisibilitzades. Es considera que els temes d'igualtat en general **es comuniquen i es visibilitzen poc**. Internament es considera que caldria incloure **formació obligatòria** sobre la temàtica a tot el personal municipal per poder incorporar realment la transversalitat de gènere a tota l'organització i evitar que la responsabilitat de tirar endavant aquestes polítiques correspongui només al personal tècnic d'igualtat assignat al CIRD.

Pel que fa a la **comunicació externa**, es valora que caldria repensar alguns dels canals de comunicació que s'utilitzen actualment i disposar de recursos per a l'elaboració d'un pla de comunicació de les polítiques d'igualtat, de manera que es tinguin clars l'estratègia i els tempos comunicatius d'aquest pla.

En general, es considera que no s'ha aconseguit transmetre al 100 % la importància i els beneficis que pot comportar per a l'organització i la ciutadania incorporar la perspectiva de gènere en les diferents àrees municipals.

■ **Valoració de les accions desenvolupades**

A escala de ciutadania es considera que es dona molta visibilitat a les campanyes de sensibilització i a les accions que es duen a terme en el marc dels centres educatius. No obstant, es valora que encara hi ha molt de desconeixement de la resta d'actuacions. Per aquest motiu, es considera prioritari fomentar la implicació d'altres entitats i col·lectius i fer més èmfasi a donar a conèixer els recursos que s'ofereixen des del CIRD.

Des del punt de vista tècnic s'aprofundeix poc en el tema. No obstant, es destaca que:

- El Servei de Nova Ciutadania (des del 2015, Secció de Ciutadania i Convivència) havia disposat de molts recursos per fer accions positives per a dones d'orígens diversos. Amb les retallades, aquests recursos han minvat molt. Les accions s'han pogut fer més per la bona voluntat del personal tècnic que no pas gràcies a recursos econòmics.
- Des de la Direcció d'Ensenyament s'han fet totes les accions vinculades als centres educatius.
- Des del Servei d'Igualtat i Ciutadania – Programes de Joventut hi ha poques accions pròpies. Les accions planificades, els tallers i les accions de sensibilització sí que s'han fet. Des de la Xarxa d'Espais Joves també s'han portat a terme accions que no constaven al II PIGCM 2013-2016 (replantejament del funcionament dels equipaments juvenils en clau de gènere).

El tipus d'avaluació que es plantejava al II PIGCM 2013-2016 recollia el resultat de les actuacions però no l'impacte, amb la qual cosa no es pot valorar si les accions realitzades han permès assolir els objectius establerts. El fet de plantejar com es pot **recollir l'impacte** de les actuacions és un repte amb vista al disseny del nou PI.

■ **Incorporació de la perspectiva de gènere i la transversalitat a les diferents àrees**

En general, es considera que la perspectiva de gènere no és un tema que la resta de serveis tinguin integrat com a eix de treball transversal. Aquest fet comporta que les accions desenvolupades s'acabin realitzant per voluntat i iniciativa tècnica. No obstant, val a dir que hi ha actuacions que fa temps que es porten a terme, que els serveis les tenen integrades com a pròpies i que ja estan consolidades. Així doncs, cal continuar treballant en la línia de millorar la transversalitat de gènere dins l'organització.

Diagnosi de gènere

6. Diagnosi de gènere

6.1. Context sociodemogràfic

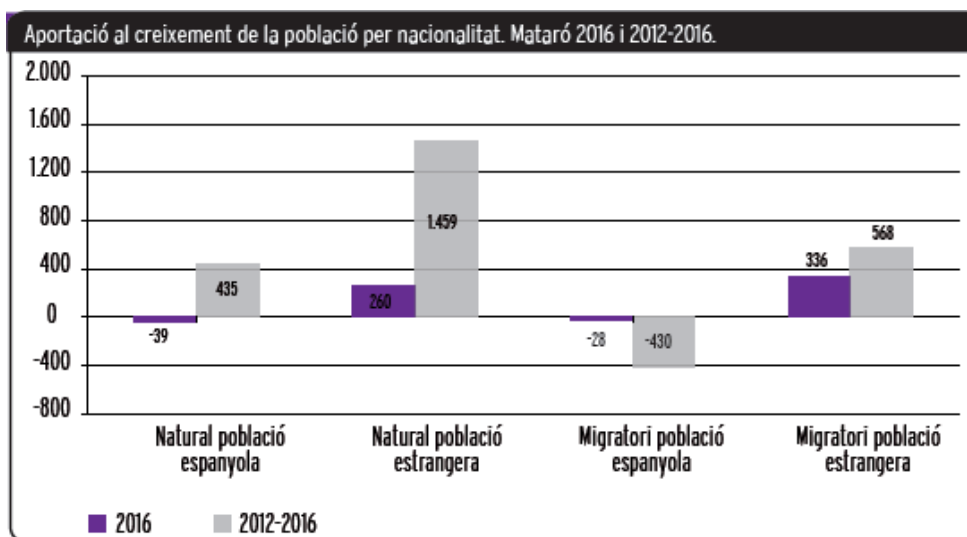
Mataró és una ciutat que ostenta la capitalitat del Maresme, està situada a 30 km de Barcelona i limita amb les poblacions d'Argentona, Cabrera de Mar, Dosrius i Sant Andreu de Llavaneres i amb el mar Mediterrani.

Segons l'*Estudi de la població de Mataró*, del Servei d'Estratègia i Governança de l'Ajuntament de Mataró, amb data 1 de gener de 2017 a Mataró hi havia empadronats un total de **126.159 habitants** (528 més que l'any anterior), amb un **50,42 % de dones** i un **49,58 % d'homes**, amb la qual cosa consolida la seva posició com la vuitena ciutat més poblada de Catalunya.

En els darrers anys, a diferència d'altres ciutats, Mataró ha mantingut un creixement constant de la població: durant el període 2015-2016 —darrera dada que permet fer una comparació del creixement demogràfic amb el dels dinou municipis de la província de Barcelona de més de 50.000 habitants—, Mataró ocupava la cinquena posició pel que fa a la variació absoluta i la sisena en termes relatius; en el període 2012-2016, la població va augmentar en 1.998 habitants.

L'any 2016, el **saldo migratori** (diferència entre altes i baixes) representava el 58,66 % del saldo total de població i va tornar a recuperar el protagonisme perdut com a motor demogràfic de la ciutat després d'haver estat el saldo natural (diferència entre naixements i defuncions) el component que, des de l'any 2008, havia explicat la totalitat o bona part del creixement anual experimentat per la ciutat. Per nacionalitats, el saldo natural era negatiu per a la població de nacionalitat espanyola (-39 habitants) i positiu per a l'estrangera (+260 habitants), mentre que, en el cas del saldo migratori, el de població de nacionalitat espanyola també era lleugerament negatiu (-28 habitants) i el de nacionalitat estrangera era clarament positiu (+336 habitants). En els pròxims anys caldrà observar la solidesa d'aquests canvis en les pautes de creixement demogràfic segons el que s'ha esdevingut fins ara (vegeu la taula 2) i el seu impacte sobre el conjunt de l'estructura de població.

Taula 2. Aportació al creixement de la població per nacionalitats



Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

6.1.1. La població per sexes

En relació amb l'estructura per sexes, **les dones sumen un total de 63.604 habitants, i els homes, 62.555**. En el darrer any, les dones han augmentat en 417 habitants, i els homes, en 111. L'índex de masculinitat (relació del total d'homes sobre el de dones) del conjunt de la ciutat se situa per sota del nivell 100 (98,35 %). En el darrer any, aquest índex ha disminuït en -0,47 punts percentuals, efecte estructural de l'envelliment més gran de la població femenina —atesa l'esperança de vida més gran de les dones. Caldrà observar quin serà el comportament d'aquest indicador en el context d'un pes més gran del saldo migratori de la població de nacionalitat estrangera amb contingents més masculinitzats, segons la nacionalitat.

Tot i que la tendència dels darrers anys ha estat la disminució de l'índex de masculinitat dels barris que registren els valors més elevats, el fet que ni la distribució de la població de nacionalitat estrangera ni la de la població de més edat siguin iguals per al conjunt de la ciutat fa que l'índex de masculinitat sigui molt dispar entre barris. L'any 2017, els barris que registren els índexs de masculinitat més elevats són Rocafonda (108,27), Palau-Escorxador (105,91) i Cerdanyola (104,52), mentre que els més baixos són els de l'Eixample (90,37), Peramàs (92,46) i Centre (93,56).

6.1.2. La població per barris

La població de Mataró es distribueix en **onze barris** de grandària molt diferent. L'1 de gener de 2017, els tres barris amb més població de Mataró eren l'Eixample (31.528 habitants, que representen el 24,99 % de la població total), Cerdanyola (30.826 habitants i un 24,43 % del total) i Rocafonda (11.055 habitants, que representen un 8,76 %). En el darrer any, vuit dels

onze barris de la ciutat han vist augmentar la seva població. Els que més han crescut en termes absoluts són l'Eixample (+227), Cerdanyola (+212) i Rocafonda (+53). En canvi, els barris que registren les disminucions més significatives són Peramàs (-70), la Llàntia (-27) i Cirera (-5). En termes relatius, els barris que registren les variacions anuals positives més significatives són Centre (+0,96 %), l'Eixample (+0,73 %) i Cerdanyola (+0,69 %), mentre que les negatives corresponen als barris de Peramàs (-0,89 %), i la Llàntia (-0,67 %).

Taula 3. Distribució de la població per barris i sexes

Barris	Dones	%	Homes	%	Total
Centre	2.330	51,7	2.180	48,3	4.510
Eixample	16.561	52,5	14.967	47,5	31.528
Palau-Escorxador	3.385	48,6	3.585	51,4	6.970
Rocafonda	5.308	48,0	5.747	52,0	11.055
Vista Alegre	3.712	50,3	3.666	49,7	7.378
Molins-Torner	3.006	51,1	2.872	48,9	5.878
Cirera	5.330	50,1	5.305	49,9	10.635
La Llàntia	1.999	50,1	1.989	49,9	3.988
Cerdanyola	15.072	48,9	15.754	51,1	30.826
Peramàs	4.069	52,0	3.762	48,0	7.831
Pla d'en Boet	2.832	51,0	2.728	49,0	5.560
Total	63.604	50,4	62.555	49,6	126.159

Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

6.1.3. La població segons la mitjana d'edat

L'evolució anual de la mitjana d'edat mostra un lent però progressiu envelliment de la població: l'1 de gener de 2017, la mitjana d'edat de Mataró era de **41,49 anys**, 0,22 més respecte de l'any passat i 1,42 anys més respecte de fa cinc anys. Per sexes, la mitjana d'edat de les dones era de 42,84 anys, 2,73 anys superior a la dels homes, que era de 40,11 anys. Respecte de fa cinc anys, la mitjana d'edat dels homes i de les dones s'ha incrementat en 1,50 i 1,32 anys, respectivament.

Respecte de fa un any, tots els barris registren **augments de la mitjana d'edat**, a excepció de Rocafonda, que la redueix en -0,11 anys (-0,18 les dones i -0,07 els homes). El barri que registra la mitjana d'edat més elevada és Peramàs (46,09 anys) i el que té la més baixa és Cirera (39,04 anys). L'augment anual més elevat correspon al barri de Peramàs (+0,53; +0,74 les dones i +0,30 els homes). Les dones de Peramàs són el grup de persones que registren la mitjana d'edat més elevada (48,46 anys), mentre que la més baixa correspon als homes de Cirera (38,09 anys).

La taula 4 mostra la distribució de la mitjana d'edat per barris: com ja ha passat en els darrers anys, la mitjana d'edat divideix la ciutat aproximadament per la meitat, amb els barris relativament més envellits al centre i al sud de la ciutat —llevat del barri de Centre— i els barris relativament més joves al nord i a l'oest—tret de Molins-Torner—, tenint en compte que Cirera, Palau-Escorxador i Rocafonda són els únics barris que tenen una mitjana d'edat inferior als 40 anys. L'eix de la Via Europa i Nou Parc Central, el camí de la Serra, la zona de Can Gassol-Cal Collut, el Palau i determinades zones de Cerdanyola i Rocafonda són les zones on la població registra les mitjanes d'edat més baixes de la ciutat.

Taula 4. Mitjana d'edat per barris

Mitjana d'edat per barris. 1 de gener de 2017			
	Homes	Dones	Total
Centre	40,27	43,23	41,80
Eixample	41,33	44,38	42,93
Palau-Escorxador	38,74	40,91	39,79
Rocafonda	38,65	41,27	39,91
Vista Alegre	40,14	41,28	40,72
Molins-Torner	41,50	44,46	43,01
Cirera	38,09	39,98	39,04
La Llàntia	39,44	40,78	40,12
Cerdanyola	39,14	41,41	40,25
Peramàs	43,53	48,46	46,09
Pla d'en Boet	41,88	45,47	43,71
Mataró	40,11	42,84	41,49

Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

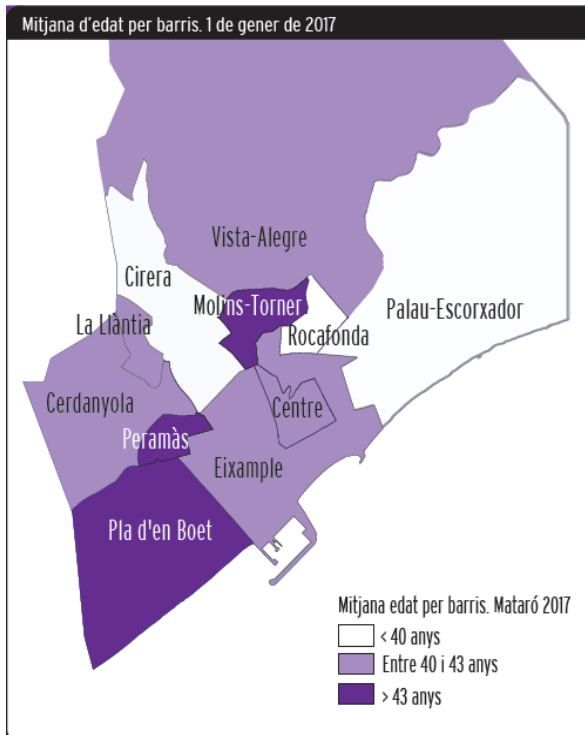
Taula 5. Distribució de la població de Mataró segons l'edat, el sexe i el barri

Distribució per edats, sexe i barris de la població de Mataró (%). 1 de gener de 2017																						
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
0-4	5,64	4,64	5,49	4,72	6,11	5,41	5,60	5,99	4,50	4,26	4,84	4,69	6,30	5,97	5,18	4,80	5,42	5,57	4,92	3,47	4,95	4,52
5-9	5,87	4,76	5,77	5,10	7,09	7,00	6,86	7,27	5,81	5,58	5,85	5,22	8,11	8,11	6,74	6,55	6,47	6,19	5,08	3,49	5,28	4,56
10-14	5,05	4,72	4,95	4,49	5,44	5,82	5,48	5,12	6,76	6,22	5,43	4,82	6,92	6,40	6,59	5,95	5,51	5,55	4,28	3,71	4,95	4,59
15-19	4,63	3,82	4,50	4,03	4,74	5,11	5,01	5,14	7,58	7,09	5,40	4,22	4,51	3,55	4,93	4,80	5,11	4,76	4,76	3,71	4,40	3,92
20-24	4,50	3,69	4,53	4,02	5,50	4,40	5,39	4,75	4,91	4,12	4,53	4,42	4,05	3,26	5,13	5,35	5,43	5,14	5,05	4,87	4,47	4,17
25-29	6,10	6,35	5,29	5,76	5,55	5,88	6,30	5,86	4,75	4,55	6,13	5,19	4,11	4,37	4,12	5,05	5,79	5,57	5,90	5,38	6,27	5,76
30-34	7,94	8,80	7,26	6,77	7,70	7,44	7,88	7,03	4,64	4,71	7,14	6,25	5,75	6,68	6,03	6,40	7,67	7,17	6,19	5,28	6,67	6,04
35-39	10,00	9,27	9,37	8,60	9,32	7,89	10,18	7,84	6,87	7,33	8,18	8,65	10,33	10,47	8,45	7,85	9,72	7,92	7,55	6,96	9,24	7,24
40-44	9,82	9,57	9,43	8,31	9,99	8,21	9,45	7,48	8,16	9,51	7,94	7,05	12,84	11,61	11,41	10,86	9,46	7,96	8,16	6,93	8,69	8,19
45-49	7,20	7,04	7,96	7,23	8,34	7,98	8,60	6,54	10,39	9,75	7,76	7,22	9,01	8,31	10,31	8,05	8,16	7,65	7,71	6,54	8,39	6,81
50-54	7,61	6,78	7,21	7,32	6,83	6,71	6,56	6,65	8,70	8,16	7,21	7,55	6,56	5,76	6,64	7,00	7,38	7,11	6,30	7,74	6,67	6,99
55-59	6,15	6,57	6,35	6,46	6,14	5,61	5,38	5,86	6,98	7,76	5,75	6,29	4,84	5,20	7,19	6,65	6,21	6,19	7,36	7,99	7,37	7,45
60-64	5,73	5,32	5,49	5,98	4,41	4,99	4,26	5,41	6,08	6,38	5,88	5,76	4,66	4,54	4,47	4,40	4,99	5,47	6,83	6,46	5,98	6,39
65-69	4,27	4,29	5,07	5,12	3,54	4,58	3,86	4,77	5,62	5,15	5,78	6,25	3,66	4,45	4,17	4,70	3,90	4,87	5,93	6,22	5,46	6,74
70-74	2,84	3,61	3,97	4,34	3,15	3,60	3,41	4,62	4,04	3,85	4,39	4,92	3,15	3,19	2,97	4,45	3,28	4,03	4,49	6,17	4,14	4,80
75-79	2,11	3,22	2,71	3,56	2,48	2,95	2,26	3,09	2,07	2,07	3,73	4,39	1,87	3,19	3,07	2,95	2,23	2,99	3,64	4,25	2,79	4,10
80-84	2,20	3,09	2,46	3,58	2,15	3,07	1,98	3,32	1,25	1,78	2,54	3,39	2,11	2,53	1,51	2,15	1,85	3,02	2,84	5,06	2,60	3,43
85-89	1,51	2,88	1,58	2,72	0,86	2,07	1,10	2,00	0,55	0,86	1,18	2,36	0,94	1,69	0,90	1,45	1,00	1,82	1,89	3,61	1,28	2,58
90-94	0,73	1,29	0,56	1,46	0,56	1,00	0,37	1,00	0,30	0,62	0,28	1,03	0,30	0,53	0,15	0,40	0,36	0,81	1,04	1,47	0,29	1,48
95 i més	0,09	0,30	0,05	0,42	0,11	0,27	0,07	0,28	0,03	0,24	0,07	0,30	0,00	0,21	0,05	0,15	0,06	0,19	0,08	0,69	0,11	0,25
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

1 Centre 2 Eixample 3 Palau-Escorxador 4 Rocafonda 5 Vista Alegre 6 Molins-Torner 7 Cirera 8 La Llúntia 9 Cerdanyola 10 Peramàs 11 Pla d'en Boet

Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

Figura 2. Mitjana d'edat per barris



Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

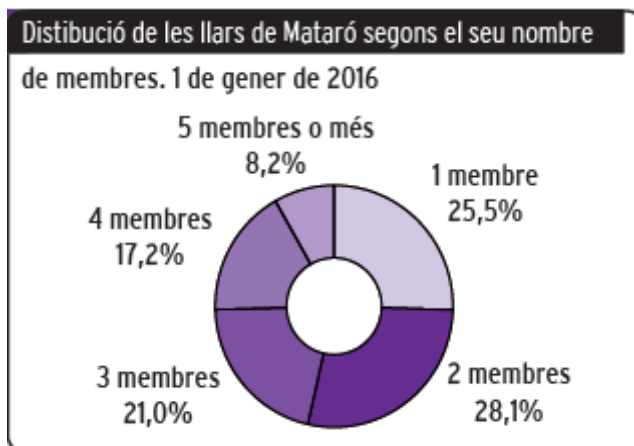
6.1.4. La població i l'estructura de les llars

En el darrer any s'ha mantingut la tendència en la creació de noves llars. Així, l'1 de gener de 2017, el nombre de llars a Mataró era de 48.168, 300 més respecte del total que hi havia al principi de l'any, amb una variació relativa del 0,63 %. En termes absoluts, l'increment més elevat correspon als barris de l'Eixample (+117), Cerdanyola (+75) i Palau-Escorxador (+31). Només el barri de la Llàntia registra menys llars que fa un any (-4). En termes relatius, les variacions percentuals més elevades corresponen als barris de Palau-Escorxador (1,25 %), l'Eixample (0,89 %) i Molins-Torner (0,85 %).

Per grandària, les llars més nombroses són les de dos membres (13.505 llars, que representen el 28,04 % del total), seguides per les unipersonals (12.401 llars i 25,75 %) i per les de tres membres (10.047 llars i 20,86 %). L'1 de gener de 2017, la grandària mitjana de les llars era de 2,62 membres, la mateixa que l'any passat i -0,04 respecte de fa cinc anys. Per barris, la mitjana més elevada correspon a Vista Alegre (2,92 membres), seguida per Rocafonda (2,85) i Cerdanyola i Palau-Escorxador (2,81 i 2,78, respectivament). La més baixa, com ja ha passat en els darrers cinc anys, correspon al barri de Centre (2,23 membres).

En gairebé tots els barris, les llars de dos membres expliquen el percentatge més gran de llars. Les excepcions són els barris de Centre i l'Eixample, on el percentatge més gran correspon a les llars unipersonals (39,10 % i 31,14 %).

Figura 3. Distribució de les llars de Mataró segons el nombre de membres



Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

Taula 6. Llars distribuïdes segons el nombre de membres per llar i segons el barri

Llars distribuïdes segons el nombre de membres per llar i barri. Per barri (%). 1 de gener de 2017										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Centre	39,10	26,46	15,46	13,78	3,72	0,74	0,45	0,10	0,20	100
Eixample	31,14	29,10	19,13	15,22	3,89	0,85	0,37	0,08	0,22	100
Palau-Escoixador	26,36	26,99	18,06	14,83	7,38	3,23	1,52	0,80	0,84	100
Rocafonda	24,54	26,11	19,25	15,36	7,58	3,30	1,78	0,98	1,11	100
Vista Alegre	14,62	26,74	24,21	26,62	5,11	1,51	0,63	0,20	0,36	100
Molins-Torner	22,06	29,92	24,01	17,84	3,91	1,46	0,40	0,13	0,27	100
Cirera	22,68	27,37	22,86	21,17	4,09	1,21	0,40	0,10	0,12	100
La Llàntia	19,54	28,39	23,49	21,65	4,90	1,50	0,07	0,27	0,20	100
Cerdanyola	22,12	26,75	22,42	17,63	5,61	2,62	1,29	0,86	0,70	100
Peramàs	25,95	31,85	21,13	15,48	3,93	1,05	0,19	0,13	0,29	100
Pla d'en Boet	26,59	29,29	21,55	14,60	4,15	1,68	1,12	0,37	0,65	100
Mataró	25,75	28,04	20,86	17,10	4,88	1,73	0,79	0,40	0,46	100

Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

6.1.5. La població segons el lloc d'origen

Com ja acostuma a ser normal en els darrers anys, la població nascuda a Catalunya augmenta el seu pes sobre la població total de Mataró. Així, l'1 de gener de 2017, els nascuts a Catalunya —que sumaven un total de 79.429 habitants i representaven el 63,01 % de la població total— van créixer en 785 habitants respecte de fa un any. Per la seva banda, la població nascuda fora de Catalunya —que sumava un total de 46.670 habitants— va minvar en 257 habitants. Una disminució que seria encara més gran si no fos compensada per l'augment de la població vinguda d'altres països (+283 habitants), perquè els habitants nascuts i arribats de la resta de l'Estat espanyol, com ja està passant des de fa anys, segueixen reduint el seu nombre (−546).

Taula 7. Distribució de la població segons el barri i el lloc de naixement

Distribució de la població segons barris i lloc de naixement. 1 de gener de 2017												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Mataró
Catalunya	3.534	23.687	3.682	5.315	5.246	3.680	7.358	2.616	16.392	4.795	3.184	79.489
País Basc	14	65	13	11	10	11	26	4	47	7	14	222
Castella - La Manxa	29	263	73	121	142	103	158	110	527	129	79	1.734
País Valencià	27	258	40	32	32	30	52	15	113	66	37	702
Andalusia	147	1.603	561	1.106	864	839	1.192	584	3.426	935	661	11.918
Castella - Lleó	54	385	68	136	93	86	91	33	253	137	89	1.425
Extremadura	52	472	164	362	324	233	415	171	1.960	420	328	4.901
Balears	4	51	7	7	10	9	7	3	22	7	12	139
Galícia	23	172	27	41	30	21	41	19	101	40	31	546
Aragó	34	262	60	59	49	46	70	23	178	94	46	921
La Rioja	3	28	1	3	5	3	3	2	5	4	3	55
Madrid	20	175	22	34	27	16	53	20	88	28	26	509
Múrcia	17	245	76	124	100	127	135	57	599	124	83	1.687
Navarra	20	29	2	4	5	5	8	3	11	7	7	101
Astúries	6	43	7	10	5	11	17	5	25	7	9	145
Canàries	3	35	6	4	5	5	9	2	16	4	4	93
Cantàbria	3	23	2	14	3	11	4		9	8	8	85
Ceuta i Melilla	8	69	17	34	16	17	27	7	56	20	19	290
Altres països	512	3.663	2.142	3.638	417	625	969	314	6.998	999	920	21.197
Fora de Catalunya	976	7.841	3.288	5.740	2.132	2.198	3.277	1.372	14.434	3.036	2.376	46.670
TOTAL	4.510	31.528	6.970	11.055	7.378	5.878	10.635	3.988	30.826	7.831	5.560	126.159

1 Centre 2 Eixample 3 Palau-Escoixador 4 Rocafonda 5 Vista Alegre 6 Molins-Torner 7 Cirera 8 La Llàntia 9 Cerdanyola 10 Peramàs 11 Pla d'en Boet

Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

Fora del Pla d'en Boet (-22), tots els barris sumen una població nascuda a Catalunya superior a la que tenien un any abans. Els barris amb un percentatge més elevat de població nascuda a Catalunya són Centre (78,36 %), l'Eixample (75,13 %) i Vista Alegre (71,10 %). En el cas de la població nascuda fora de Catalunya, tots els barris perden població, menys Centre (+10) i el Pla d'en Boet (+41). Els barris que tenen els percentatges més elevats de població nascuda fora de Catalunya són Rocafonda (51,92 %), Palau-Escorxador (47,17 %) i Cerdanyola (46,82 %); tots han reduït aquest percentatge respecte d'un any abans.

L'1 de gener de 2017, els nascuts a altres països sumaven un total de 21.197 habitants i representaven el 16,80 % de la població total, +0,16 punts més que el 2016, amb la qual cosa mantenen la tendència del 2015. En el darrer any, els barris que han experimentat els increments absoluts més elevats són Cerdanyola (+172), el Pla d'en Boet (+57) i Rocafonda (+45). En percentatge, els dos barris que més han augmentat són el Pla d'en Boet (+0,97 punts percentuals) i Cerdanyola (+0,40 punts percentuals) i els que més han disminuït són Peramàs (-0,39 punts percentuals) i la Llàntia (-0,30 punts percentuals). Segons dades del padró continu, al principi d'any hi havia 5.134 habitants que són ciutadans nascuts a altres països i tenen la nacionalitat espanyola, mentre que n'hi havia 3.280 que són ciutadans nascuts a l'Estat espanyol, però amb nacionalitat estrangera.

6.2. Evolució de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró

El **I Pla per a la igualtat d'oportunitats de Mataró** va iniciar el seu impuls l'any **1999**, amb l'inici del mandat polític 1999-2003. Aquest primer Pla d'igualtat (PI) va ser aprovat l'any 2001, la qual cosa significa que l'Ajuntament de Mataró disposa d'un marc de referència sobre polítiques d'igualtat de gènere des de fa més de quinze anys.

Durant els darrers anys, tant la ciutat com la concepció de les polítiques d'igualtat de gènere han anat evolucionant i han establert diferents estratègies i metodologies per impulsar la igualtat efectiva de dones i homes a Mataró. La taula següent detalla les principals actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere que s'han desenvolupat des de l'Ajuntament de Mataró:

Taula 8. Principals actuacions en polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Mataró 1999-2017

Any	Actuació
1999	▪ Aposta del govern municipal per la transversalitat ▪ Creació de la Regidoria d'Igualtat i Solidaritat
2000	▪ Realització d'un estudi sobre la situació de les dones a Mataró ▪ Inici de l'Assessoria Jurídica per a la Dona ▪ Posada en marxa del Punt d'Assessorament per a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats
2001	Aprovació del I Pla d'igualtat d'oportunitats de la dona
2002	▪ Les polítiques d'igualtat passen a dependre de la Regidoria de Joventut i Dona ▪ Primer document operatiu per a la implementació del Pla d'igualtat ▪ Constitució del Consell per a la Igualtat d'Oportunitats
2003	▪ Creació del Protocol d'atenció i derivació de la dona víctima de violència ▪ Les polítiques d'igualtat passen a dependre de la Regidoria de Benestar Social, dins la Secció de Desenvolupament Comunitari i Participació
2004	Les polítiques d'igualtat passen a dependre de la Regidoria de Joventut i Dona
2005	Les polítiques d'igualtat passen a la Regidoria de Participació, Cooperació i Dona
2006	Realització d'una diagnosi de la realitat municipal de Mataró des de la perspectiva de gènere

2007	▪ Obertura del CIRD de Mataró ▪ Les polítiques d'igualtat tornen a dependre de la Regidoria de Joventut i Dona
2010	Incorporació al Pla de prevenció de riscos laborals d'un apartat de prevenció i actuació enfront de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe
2011	▪ Les polítiques d'igualtat passen a formar part de la Regidoria de Família ▪ Actualització del Protocol d'atenció i derivació de la dona víctima de violència
2013	Canvi de nom del Consell per a la Igualtat d'Oportunitats a Consell d'Igualtat Dona-Home
2014	▪ Aprovació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016 ▪ Trasllat del CIRD a un equipament compartit amb el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) en violència masclista
2015	▪ Les polítiques d'igualtat passen a formar part de la Regidoria d'Igualtat i Joventut ▪ Aprovació del I Pla d'igualtat intern 2015-2018 per al personal de l'Ajuntament de Mataró
2016	▪ Les figures d'assessora jurídica i assessora psicològica passen a formar part de l'equip mitjançant contractació directa ▪ Inici de la implementació d'accions de sensibilització i formació en matèria LGBTI
2017	▪ Adhesió a la Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya ▪ Actualització del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista ▪ Canvi de nom i d'enfocament de la regidoria a polítiques de gènere ▪ Avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries de les polítiques d'igualtat de gènere.

6.3. Reptes

Repte 1. Impuls i comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere

El repte 1 de la diagnosi del III Pla d'igualtat de gènere de Mataró té per objectiu recollir i analitzar les polítiques d'igualtat de gènere que s'impulsen a l'Ajuntament de Mataró.

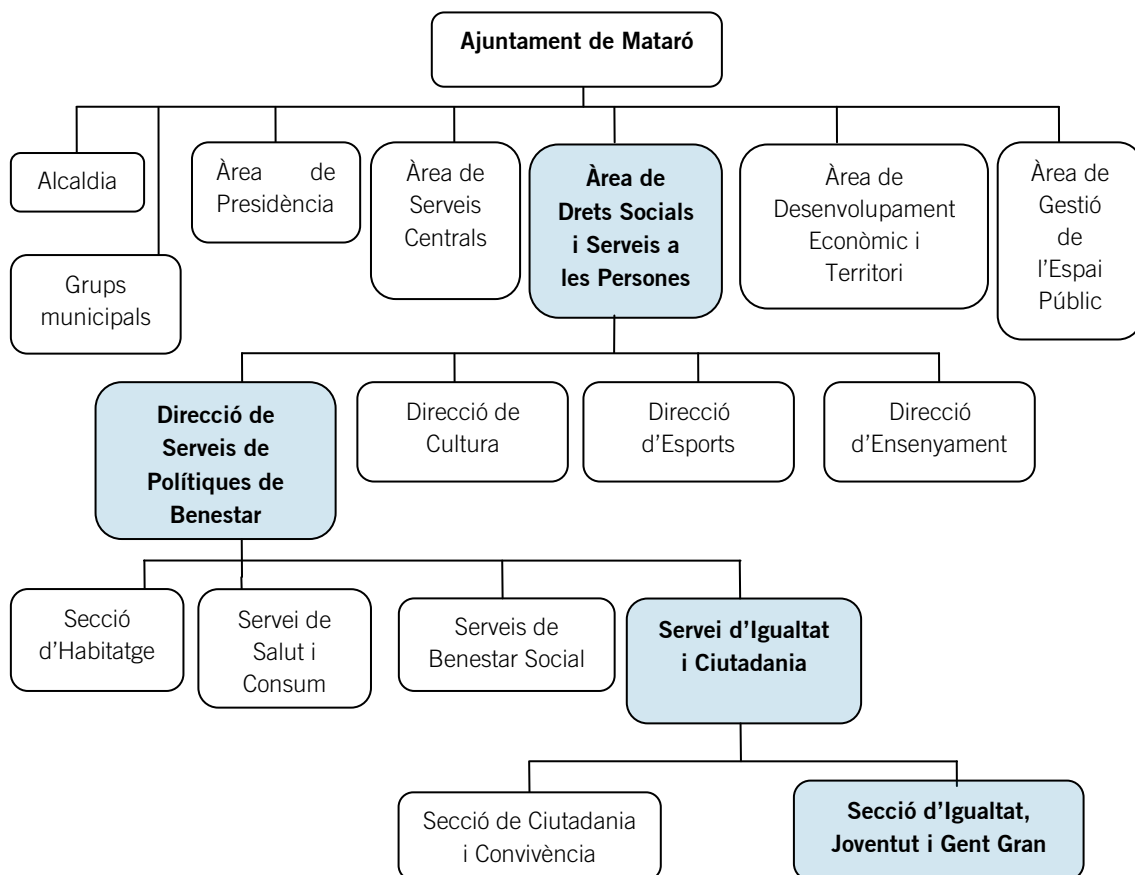
D'aquesta manera, pretén conèixer tant l'estructura de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes al consistori com la cultura de treball transversal de gènere existent.

a) Les polítiques d'igualtat de gènere

Les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró s'emmarquen en la Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran i, concretament, en el Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD), que, juntament amb la Secció de Ciutadania i Convivència, forma part del Servei d'Igualtat i Ciutadania de la Direcció de Serveis de Polítiques de Benestar de l'Àrea de Drets Socials i Serveis a les Persones de l'Ajuntament de Mataró.

En l'àmbit polític, la Regidoria d'Esports, Polítiques de Gènere, Joventut i Convivència té les competències per desenvolupar les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró.

Figura 4. Organigrama de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró, 2017

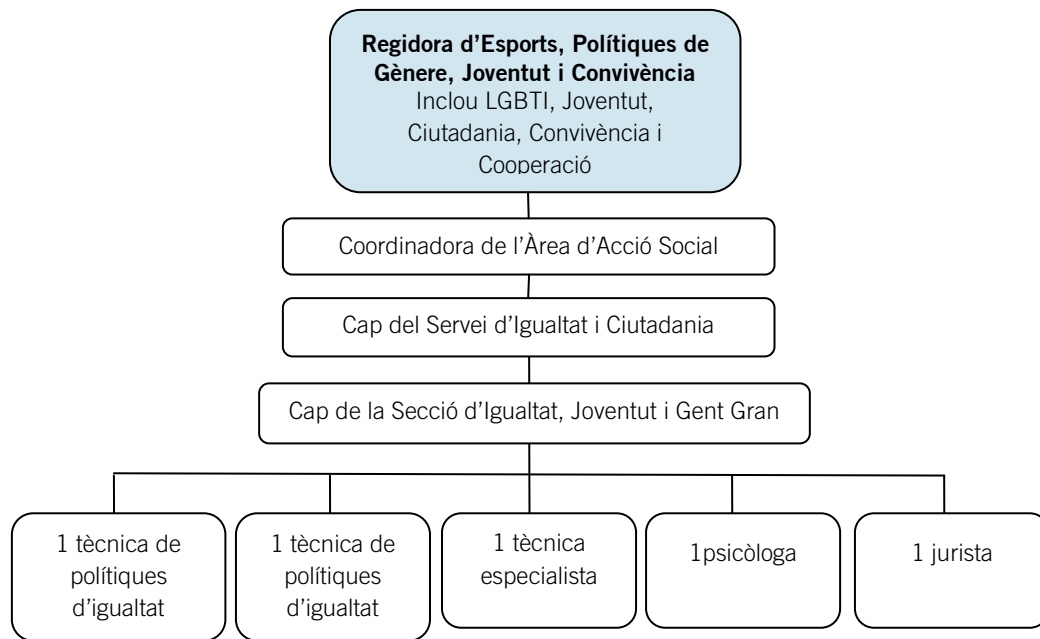


Font: elaboració pròpia segons l'organigrama municipal.

Les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró disposen dels **recursos humans** que es detallen a la figura 5. Ara bé, tant el **nivell polític** (regidora) com el **directiu** (coordinadora d'àrea, cap de servei i cap de secció) no en formen part exclusivament i, per tant, no se'ls pot imputar una dedicació a temps complet al desenvolupament d'aquestes polítiques. Pel que fa referència al **personal tècnic**, cal destacar que les tècniques de les polítiques d'igualtat es fan càrrec de l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució d'aquestes polítiques d'igualtat, i també de les polítiques LGBTI del municipi, amb la finalitat d'erradicar o corregir les situacions de desigualtat i discriminació en els diferents àmbits de la vida social, política i cultural. La tècnica especialista s'encarrega de les tasques de recepció i administració del CIRD.

Així mateix, cal destacar, d'una banda, que la psicòloga ofereix suport individual i en grup a les dones que es troben en situació de desigualtat o de qualsevol tipus de violència en l'àmbit familiar, de parella, laboral i comunitari, amb l'objectiu de potenciar les estratègies i els recursos personals adequats per fer front a la seva situació personal. D'altra banda, la jurista ofereix orientació legal sobre dret civil, laboral, d'estrangeria, penal i derivació, en cas de necessitat, a organismes competents en la matèria, i també s'encarrega de les primeres acollides a les dones, de la coordinació del protocol de detecció i intervenció en casos de violència masclista i d'altres gestions jurídiques relacionades amb les funcions del servei (la redacció d'una ordenança d'igualtat en l'àmbit municipal, la comunicació a la Generalitat de Catalunya de la detecció de casos de publicitat sexista, la preparació de la interposició d'acció popular contra casos de LGBTIfòbia, etc.). Ambdues professionals formen part del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), un servei d'assessorament confidencial i gratuït per potenciar els processos d'autonomia de les dones i contribuir a la superació de les situacions de desigualtat de gènere.

Figura 5. Recursos humans de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró, 2017



Font: elaboració pròpia.

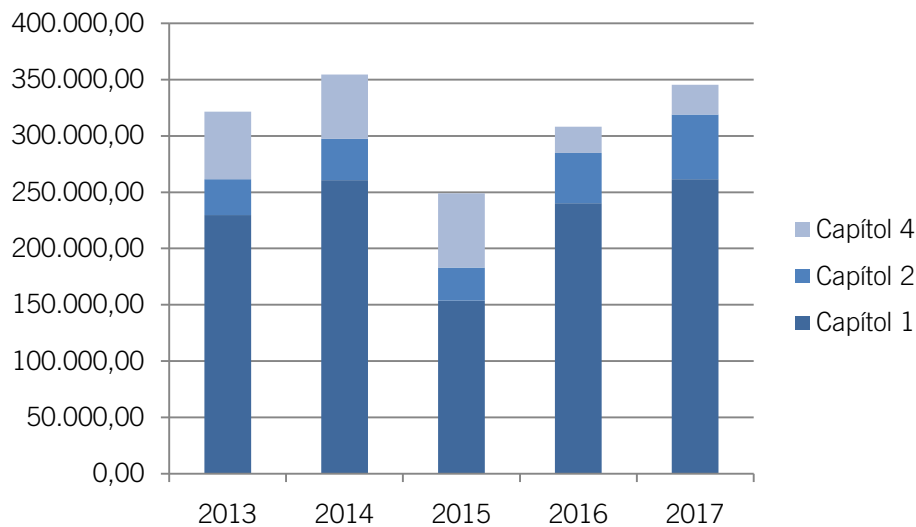
A **escala pressupostària**, les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Mataró han seguit l'evolució detallada a la taula 9 i a la figura 6. En general, es pot constatar que el pressupost augmenta en 33.000 € de l'any 2013 al 2014 i disminueix en 105.000 € l'any 2015, sobretot per la desaparició de les figures de cap de Servei de Família (servei en el qual s'inclouen les polítiques d'igualtat de gènere fins al 2015; posteriorment, passen a formar part del Servei d'Igualtat i Ciutadania) i de la treballadora social del CIRD. Hi ha un augment de 60.000 € l'any 2016, ja que les figures d'assessora jurídica i assessora psicològica passen a formar part de l'equip mitjançant contractació directa (tot i que continua vacant la figura de cap de servei) i la partida destinada al capítol 2 (despeses de béns corrents i serveis), també augmenta en 15.500 €.

Taula 9. Evolució del pressupost de les polítiques d'igualtat de gènere, 2013-2017

Partida	2013	2014	2015	2016	2017
Capítol 1 (Remuneracions de personal)	229.803,43	260.804,32	153.860,39	240.086,64	261.690,21
Capítol 2 (Despeses de béns corrents i serveis)	31.617,01	36.668,60	29.143,44	44.662,64	57.212,21
Capítol 4 (Transferències corrents: subvencions i convenis)	60.000,00	57.000,00	66.000,00	23.500,00	26.519,20
Total (€)	321.420,44	354.472,92	249.003,83	308.249,28	345.421,62

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries de les polítiques d'igualtat de gènere.

Figura 6. Evolució del pressupost (en €) de les polítiques d'igualtat de gènere, 2013-2017



Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries de les polítiques d'igualtat de gènere.

b) El Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD)

El centre de referència de les polítiques de gènere a Mataró és el **Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD)**, centre que ofereix informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones de la ciutat i vetlla per la promoció de la igualtat de gènere de la ciutadania i dins l'organització.

El CIRD va obrir les portes el març del 2007 i, després de diversos canvis d'ubicació, actualment està situat al carrer de Cosme Churruca, 88 (08301 Mataró). Comparteix equipament amb el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de la Generalitat de Catalunya, servei especialitzat en la recuperació de dones que han patit violència masclista i als seus fills i filles.

El CIRD de Mataró es projecta com el referent en temes d'igualtat de gènere a la ciutat i a la comarca. Els **objectius generals** del CIRD són:

- Promoure la igualtat efectiva i real de dones i homes.
- Lluitar per l'erradicació de les violències de gènere.
- Vetllar pels drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.

Les línies de treball del CIRD són les següents:

1. El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

Té com a finalitat oferir una atenció personalitzada i integral a les dones des de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de donar resposta a les seves necessitats, fent èmfasi especialment en les situacions de dificultat que puguin estar vivint pel simple fet de ser dones. Els serveis que s'emmarquen en el SIAD comprenen:

- **Servei d'acollida i acompanyament.** Espai d'escolta, suport i acompanyament en què es dona una primera orientació personalitzada.
- **Servei d'assessorament jurídic.** Espai de consulta sobre temes legals: separacions, divorcis, maltractaments, relacions laborals, etc.
- **Servei d'assessorament psicològic.** Suport psicològic individual i de grup per desenvolupar estratègies i recursos personals per fer front a la situació de desigualtat de gènere.

Les accions i les actuacions que es porten a terme se centren en els nivells següents:

Individual

- Informació i orientació sobre diferents recursos (laborals, formatius, personals, legals, d'associacions de dones o que treballen per la igualtat al municipi, espais de trobada i participació, etc.).
- Atenció personalitzada: espai d'escolta activa per abordar les situacions en la seva complexitat.
- Assessorament jurídic.
- Assessorament psicològic.

Grupal

- Grups de creixement personal per a dones.
- Tallers de diferents temàtiques: suport a la criança, corresponsabilitat, relacions afectives i sexualitat, autodefensa, etc.

Comunitari

- Sessions informatives per donar a conèixer el servei.
- Realització de xerrades sobre diferents temàtiques relacionades amb la promoció de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.
- Coordinació del protocol municipal per a l'abordatge integral de les violències de gènere.
- Col·laboració en la celebració de les diades commemoratives més importants: 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 17 de maig, Dia Internacional contra la LGBTIfòbia; 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones; 28 de juny, Dia Internacional pels Drets del Col·lectiu LGBTI; 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.

Tenint en compte els serveis, les accions i les actuacions que s'han portat a terme des del SIAD, durant l'any **2016** s'han fet **1.413 atencions a 372 dones**, i l'any **2017**, **1.186 atencions a 347 dones** (vegeu-ne el detall a la taula 10):

- L'any 2016, del total de 372 dones, **250 són expedients nous**; per tant, dones que venen per primera vegada al servei. L'any **2017**, de 347 dones, **279 són expedients nous**.

La resta d'expedients (154 —el 41,3 %— el 2016 i 167 —el 48,1 %— el 2017) corresponen a dones que **ja eren usuàries del SIAD**, bé perquè estan en seguiment o perquè havien estat usuàries en moments anteriors i s'ha reobert l'expedient per nous motius de consulta.

- Respecte a les franges d'edat, predominen les dones que tenen **de 30 a 45 anys (45,43 % i 41,7 % respecte al total de dones ateses)** i les que tenen entre 46 i 65 anys (34,68 % i 38,2 %).
- Pel que fa al **lloc d'origen** de les dones ateses, el **85,21 % l'any 2016 i el 82,5 % l'any 2017** corresponen a dones nascudes a Catalunya o a altres municipis de la resta de l'Estat espanyol.
- La distribució per barris de procedència de les dones ateses ens indica que hi ha tres barris que predominen: **Cerdanyola, Centre-Eixample i Rocafonda**.
- El **nivell d'estudis** de les dones ateses demostra que els problemes sorgits en el marc de les desigualtats de gènere afecten tot tipus de dones, independentment del nivell de formació: un 23,40 % l'any 2016 i un 25,40 % el 2017 tenen estudis de batxillerat o FP, i un 14,24 % i un 12,2 %, estudis universitaris.

Taula 10. Dades d'atenció del SIAD durant els anys 2016 i 2017

Indicadors	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge
Nombre de dones ateses	372	100	347	100
Nombre d'atencions realitzades	1.413	100	1.186	100
Nous expedients oberts	250	-	279	-
Expedients reoberts o en seguiment	154	-	167	-
Tràmit del telèfon d'atenció i protecció per a víctimes de violència (ATENPRO):				
▪ Casos actius	71		49	
○ Altes	30		25	
○ Renovacions	21		31	
○ Baixes	21		28	
▪ Incidències	113		129	
▪ Altes no operatives	4		0	
○ No-recollida del terminal per part de la usuària	1			
○ Trasllat	1			
○ No concedides	2			
Atencions per servei	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge
Atencions d'acollida i seguiment	218	15,43	286	24,1
Atencions d'assessorament psicològic	1.014	71,77	650	54,8
Atencions d'assessorament jurídic	181	12,80	250	21,1
Total	1.413	100	1.186	100
País d'origen	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge
Espanya	317	85,21	283	82,5
Extracomunitaris	52	13,98	56	16,3
Comunitaris	3	0,81	4	1,7
Total	372	100	343	100
Edat	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge
Menys de 18	0	0,00	2	0,6
De 19 a 29	49	13,17	32	9,3
De 30 a 45	169	45,43	143	41,7
De 46 a 65	129	34,68	131	38,2
De 66 a 80	21	5,65	28	8,2
Més de 80	4	1,07	7	2
Total	372	100	343	100
Municipi de residència	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge
Mataró	362	97,31	337	98,2
Resta de la comarca	10	2,69	6	1,8
Total	372	100	343	100
Dones ateses per barris	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge

Cerdanyola	117	31,45	102	29,7
La Llàntia	14	3,76	6	1,7
Cirera	24	6,45	11	3,2
Molins	10	2,70	3	0,9
Vista Alegre	2	0,54	4	1,2
Rocafonda	67	18,01	65	19
Palau-Escorxador	12	3,22	12	3,5
Centre-Eixample	72	19,35	74	21,6
Pla d'en Boet	25	6,73	23	6,7
Peramàs-Esmandies	17	4,57	19	5,5
Altres	12	3,22	24	7
Total	372	100	343	100
Nivell d'estudis de les dones ateses	Resultats 2016	Percentatge	Resultats 2017	Percentatge
Sense estudis	31	8,33	25	7,3
Estudis primaris	107	28,76	80	23,3
Batxillerat o FP	87	23,40	87	25,4
Universitaris	53	14,24	42	12,2
Altres	92	24,73	102	29,8
No consta	2	0,54	7	2
Total	372	100	343	100

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD.

Cal constatar que les sol·licituds ordinàries que arriben al Servei d'Acollida i Acompanyament s'atenen en una mitjana de temps d'entre un i dos mesos, i les del Servei d'Assessorament Psicològic, en una mitjana d'entre dos i tres mesos, per poder garantir la continuïtat en el procés d'assessorament psicològic. Tot i això, en aquells casos en els quals són necessàries una atenció i una intervenció d'urgència o bé quan la demanda pel Servei d'Acollida i Acompanyament és d'una persona menor de 24 anys, s'atén i es dona atenció individualitzada al més aviat possible (en la majoria dels casos, durant la mateixa setmana de la demanda).

2. Actuacions de promoció de la igualtat de gènere a Mataró definides segons el sector de la població al qual van adreçades:

Persones, entitats, institucions i organitzacions de la ciutat

- Informació i assessorament sobre la xarxa de serveis i recursos de la ciutat.
- Atenció presencial i en línia especialitzada en matèria d'igualtat de gènere, mesures de promoció de la igualtat, tràmits per a l'obtenció d'ajudes i subvencions, sol·licitud de premis i segells de reconeixement, etc.
- Assessorament tècnic per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats i el funcionament quotidià.
- Dinamització de tallers i xerrades de sensibilització.
- Suport econòmic i tècnic a entitats de dones o que treballen per la igualtat de gènere al municipi.

- Dinamització del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home i de grups de treball específics.
- Desenvolupament, gestió i préstec de recursos pedagògics per a la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere.

Administració local

- Disseny, impuls, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró i del Pla d'igualtat intern.
- Disseny, impuls, seguiment i avaluació de l'Observatori per a la Igualtat de Gènere de Mataró.
- Suport tècnic específic per a la incorporació de la perspectiva de gènere en mesures de govern, plans d'actuació i mesures en qualsevol àmbit de l'Administració municipal.
- Elaboració d'informes d'avaluació i memòries de les actuacions realitzades.
- Coordinació i impartició d'accions formatives en perspectiva de gènere.

Ciutadania

- Disseny, impuls, seguiment i avaluació de campanyes i accions de sensibilització: 8 de març, 17 de maig, 28 de maig, 28 de juny, 25 de novembre, etc.
- Coordinació i impartició d'accions formatives en perspectiva de gènere.

A la taula 11 es descriuen les accions que es van portar a terme durant el període 2013-2016 en el marc de la línia estratègica 1 i els resultats obtinguts:

Taula 11. Actuacions de la línia estratègica 1 del II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Constitució d'una comissió d'igualtat a l'Ajuntament que vetlli pel desenvolupament del II Pla d'igualtat	1. Constitució de la taula 2. Composició de la taula per sexes i departaments 3. Nombre de reunions anuals de la taula	1. Constitució de la comissió tècnica per al disseny del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró (PIGCM) 2013-2016 2. Participació de 15 persones representants dels diferents serveis municipals. 9 homes i 6 dones. Serveis representats: - o Servei d'Urbanisme, Habitatge i Medi Ambient - o Servei de Benestar Social - o Direcció de Cultura (Aula de Teatre) - o Policia Local - o Servei de Desenvolupament i Organització - o Direcció d'Esports - o Direcció d'Ensenyament - o Servei de Projectes Transversals i Participació Ciutadana - o Secció de Salut Pública del Servei de Salut i Consum - o Secció de Consum - o Programes d'igualtat del Servei d'Igualtat i Ciutadania 3. No s'ha convocat la comissió de manera continuada per fer-ne seguiment
Posada en marxa del II Pla d'igualtat 2013-2016	Aprovació del II PIGCM 2013-2016 pel Ple municipal	L'Ajuntament de Mataró va aprovar per Junta de Govern de 2 de desembre de 2013 el II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2013-2016

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

Seguiment i revisió anual del II Pla d'igualtat	1. Nombre de reunions de seguiment realitzades 2. Nombre d'accions acomplertes per any 3. Nombre d'accions modificades per any	El seguiment del pla s'ha fet mitjançant l'enviament de fitxes d'avaluació als diferents serveis implicats i l'elaboració de la memòria anual del servei basant-se en les dades recollides
Creació d'un espai web específic amb una imatge pròpia per al II Pla d'igualtat	1. Creació i ubicació de l'espai web en la pàgina corporativa de l'Ajuntament 2. Nombre de clics necessaris per accedir-hi 3. Nombre de visites anuals	1. Creació d'un enllaç al II Pla d'igualtat a l'apartat de polítiques d'igualtat del web municipal 2. 3 clics necessaris per accedir-hi 3. No es disposa d'aquesta informació
Incorporació dels objectius i les accions del II Pla d'igualtat al Pla d'actuació municipal	1. Nombre d'objectius i accions incorporats al PAM 2. Grau d'acompliment de les accions	1. 9 accions 2. 90 % d'acompliment de les accions
Utilització en les comunicacions i les campanyes municipals de models de referència que trenquin amb els rols sexistes	Nombre i contingut de les campanyes en què s'hagin emprat models trencadors	12 campanyes específiques de les polítiques d'igualtat: 8 de març (4), 28 de maig (3), 25 de novembre (4) i 28 de juny (1)
Incloure al Pla de formació continuada cursos específics en indicadors de gènere i dades desagregades per sexes	1. Nombre de cursos realitzats 2. Personal que ha fet els cursos desagregat per sexes i departaments	1. 2014: 1 curs de 4 sessions. 8 dones i 4 homes 2. Personal: - o Direcció de Cultura - o Aigües de Mataró - o Direcció d'Ensenyament - o Servei d'Espais Públics - o Servei de Família - o Servei de Llicències i Disciplina - o Servei de Mobilitat - o Servei de Policia Local - o Direcció de Via Pública i Equipaments Municipals
Continuar incorporant al Pla de formació continuada cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge	- Nombre de cursos realitzats - Personal que ha fet els cursos desagregat per sexes i departaments	2014: 2 cursos. 13 dones i 3 homes. Personal: - o Oficines d'Atenció Ciutadana - o Direcció d'Ensenyament - o Direcció d'Esports - o Servei de Gestió Econòmica - o Servei de Policia Local - o Servei de Projectes Transversals i Participació 2016: 1 curs. 7 dones i 1 home. Personal: - o Direcció d'Ensenyament - o Direcció de Cultura – Biblioteques (2) - o Servei de Benestar Social - o Direcció de Cultura - o Direcció de Promoció Econòmica - o Servei d'Atenció Ciutadana - o Direcció d'Esports
Realització del curs «Quina traducció real té la perspectiva de gènere al nostre àmbit de treball? Eines pràctiques d'aplicació»	- Realització de la formació - Nombre de persones assistents per sexes i serveis	2015: 1 curs de 2 sessions. 15 dones i 5 homes. Personal: - o Direcció d'Ensenyament - o Servei de Família - o Servei de Gestió Econòmica - o Servei d'Ingressos - o Servei de Participació - o Serveis Personals - o Servei de Policia Local - o Servei de Recursos Humans

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

Dotar el CIRD amb un espai físic estable i amb els recursos humans i materials necessaris	- Ubicació del CIRD - Nombre de visites i atencions anuals	- Trasllat del CIRD al carrer de Cosme Churruca, 88 2013: 442 dones i 1.689 atencions 2014: 386 dones i 1.381 atencions 2015: 332 dones i 968 atencions 2016: 372 dones i 1.413 atencions
Obertura d'una bústia de propostes al CIRD	- Processament de les propostes - Nombre de propostes rebudes	Creació de 2 adreces de correu electrònic: cird@ajmataro.cat – consultes genèriques Del 18/11/2016 al 31/12/2016: 169 consultes siad@ajmataro.cat – derivacions i consultes de seguiment de casos. Del 30/03/2015 al 31/12/2016: 693 consultes
Mantenir els serveis d'informació i orientació, atenció psicològica i assessorament jurídic	- Nombre de serveis que s'han mantingut - Nombre d'usuàries dels serveis desagregades per edats	- Tots els serveis - Menors de 18 anys: 5 dones 19-29 anys: 182 dones 30-45 anys: 781 dones 46-65 anys: 485 dones 66-80 anys: 69 dones Més grans de 80 anys: 9 dones
Treball en xarxa amb serveis i recursos de continuïtat	- Nombre de serveis amb els quals es fa coordinació - Dones que s'han derivat - Dones que s'han atès als serveis de continuïtat	19 serveis: - Servei d'Intervenció Especialitzada Mataró-Maresme - Servei de Benestar Social - Secció Ciutadania i Convivència – Servei de Mediació Intercultural - Mossos d'Esquadra - Servei de Policia Local - Centre de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (CDIAP) - Centre de Salut Mental d'Adults (CESMA) - Centres educatius - Direcció de Promoció Econòmica - Fundació Hospital – Programa d'Atenció Domiciliària i Equips de Suport (PADES) - Fundació Maresme - Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA) - Servei d'Assessorament Tècnic en l'Àmbit de Família (SATAF) - Equip d'Atenció a la Infància i l'Adolescència - Fiscalia de Menors - Creu Roja - Centres d'atenció primària de salut (CAP) i àrees bàsiques de salut (ABS) - Càritas Interparroquial - Centre de Noves Oportunitats - Només es disposa de dades del nombre de dones derivades al SIE: 2015: 70 dones 2016: 122 dones - No es disposa d'aquesta informació
Donar continuïtat als grups d'ajuda mútua del Servei d'Atenció Psicològica	- Nombre de grups - Dones participants	2013 i 2014: 5 grups amb 100 dones 2015 i 2016: 3 grups amb 41 dones
Organització d'activitats per commemorar el 8 de març, Dia Internacional de les	- Nombre i tipus d'activitat organitzades - Nombre de persones participants - Nombre d'entitats implicades	2013: 26 activitats / 1.618 persones / 12 entitats i 3 serveis municipals 2014: 15 activitats / 7.131 persones* / 10 entitats i 3 serveis municipals 2015: 17 activitats / 1.308 persones / 8 entitats i 3 serveis

Dones		municipals 2016: 20 activitats / 1.110 persones / 13 entitats i 5 serveis municipals * S'inclou una exposició com a activitat dins la campanya, fet que justifica l'elevat nombre de participants en aquesta campanya
Continuar organitzant tallers sobre els drets de les dones	1. Nombre de tallers realitzats 2. Nombre de dones participants	1. 14 tallers 2. 139 dones

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

c) La transversalitat de les polítiques d'igualtat de gènere

En el marc de l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere, l'Ajuntament de Mataró disposa de mecanismes de **transversalitat** des de l'any 2000, quan la corporació va apostar per aquesta cultura de treball en diversos àmbits de gestió. Des d'aleshores s'han anat implementant diversos mecanismes per vetllar perquè la transversalitat de gènere sigui present en totes les polítiques públiques que es porten a terme a Mataró.

Actualment, esdevé important destacar la **incorporació de la igualtat efectiva de dones i homes en el marc dels dos darrers documents estratègics del Pla de mandat: el del període 2012-2015 i el del període 2016-2019**. Concretament, al Pla de mandat 2016-2019, l'àmbit de la igualtat de gènere queda recollit a la primera de les prioritats, tal com es detalla a la taula 12:

Taula 12. Acords d'igualtat inclosos al Pla de mandat 2016-2019



ÀMBIT 1.6 Igualtat

Tot i que fa molts anys que es treballa per la igualtat, encara queda molt camí per fer. Ja en les etapes inicials del sistema educatiu cal incorporar la idea d'igualtat de gènere i sensibilitzar entorn aquest problema social.

Paral·lelament cal treballar amb les dones i les seves famílies dels efectes de la desigualtat i la prevenció de la violència, tot facilitant l'accés a recursos d'informació, suport i tractament.

ACORDS DE MANDAT

1.6.1	Formarem els joves per a la prevenció en maltractaments i violència masclista.
1.6.2	Potenciarem el Centre de Recursos per a les Dones. Cal convertir aquest centre en un instrument cabdal per a l'apoderament de les dones de la nostra ciutat.
1.6.3	Aprofundirem en els plans d'igualtat interns de l'Ajuntament per a garantir la igualtat real de gènere en les organitzacions, tot promovent la presència de dones en els llocs de responsabilitat i en professions tradicionalment masculinitzades, i d'homes en professions feminitzades. D'aquesta manera dotarem a l'administració local d'un rol exemplificador en relació amb la resta d'agents socials i econòmics
1.6.4	Incorporarem de manera ferma la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals, perquè només des de la transversalitat de gènere de les nostres actuacions podem avançar cap a una plena igualtat d'oportunitats, entre dones i homes.
1.6.5	Reforçarem els circuits locals de coordinació per a l'atenció i recuperació de les dones víctimes de violència masclista amb tots els agents implicats, a més de promoure activament accions de prevenció, sensibilització i detecció d'aquest fenomen social.

Font: Pla de mandat 2016-2019 de l'Ajuntament de Mataró.

Amb relació a la **formació en mecanismes de transversalitat i igualtat de gènere**, des de l'any 2016 s'inclouen al Pla de formació continuada de l'Ajuntament entre dues i tres accions específiques en la matèria. Concretament, l'any 2016 es va dur a terme la formació següent:

- Ús no sexista del llenguatge
- Gènere i polítiques públiques
- Eines per a la prevenció de les violències de gènere en joves

L'any 2017 s'ha fet la formació següent:

- Ús no sexista del llenguatge
- Abordatge de les violències sexuals
- Jornada *Coeducació en la petita infància. De la teoria a la pràctica*
- Claus per a la implementació de polítiques públiques d'igualtat dona-home i LGBTI
- Disseny de cartelleria amb perspectiva de gènere
- Marc jurídic de les polítiques d'igualtat

No obstant, cal destacar que hi continua havent dificultats perquè personal tècnic d'altres àrees participi en aquestes formacions: «La perspectiva de gènere no s'entén com un tema transversal. Cal més formació i sensibilització adreçada al personal tècnic per evitar que la responsabilitat de tirar endavant aquestes polítiques correspongui només al personal tècnic d'igualtat assignat al CIRD».¹

Pel que fa a la difusió de les polítiques d'igualtat, del document d'avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró se'n pot extreure que **el coneixement i la difusió de les polítiques d'igualtat de gènere és un dels punts que cal millorar en el marc del III Pla d'igualtat**: «Es considera que els temes d'igualtat en general es comuniquen i es visualitzen poc. Es visualitza molt el tema de les campanyes, però no tant les accions de sensibilització i prevenció que es porten a terme. Falta difusió als barris, ja que encara hi ha molt de desconeixement del que es fa».²

L'Ajuntament de Mataró també disposa, des del 2005 (la darrera actualització és del 2010), d'un procediment d'actuació davant de casos de risc psicosocial, que inclou la prevenció i l'actuació davant de possibles situacions d'**assetjament moral, agressió sexual, per raó de sexe o per orientació sexual**, entre d'altres. El document va ser elaborat pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Mataró i hi va col·laborar l'agent local d'igualtat, amb l'objectiu d'incloure un apartat específic a la discriminació per assetjament sexual o per raó de sexe. Així mateix, l'Ajuntament disposa d'un grup de treball reduït i confidencial sobre el vessant psicosocial de la prevenció de riscos. Ara bé, segons el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Mataró, des que es va redactar el procediment no hi ha hagut cap sol·licitud per posar-lo en marxa per raó d'assetjament sexual o per raó de sexe, fet que demostra que cal revisar, ampliar i donar a conèixer aquest apartat del protocol.

Finalment, cal fer referència al **I Pla d'igualtat intern**, liderat per la Direcció de Recursos Humans, aprovat l'any 2015 i amb vigència fins al 2018. Aquest pla s'estructura en cinc línies estratègiques de treball i conté 34 accions.

1. Informació extreta del taller amb personal tècnic de l'Ajuntament de Mataró realitzat durant el procés d'avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016.

2. Informació extreta del taller amb la ciutadania de Mataró realitzat durant el procés d'avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016.

Repte 2. Erradicació i prevenció de les violències de gènere

Des de la IV Conferència Mundial de les Dones a Pequín l'any 1995, la lluita institucional i social per erradicar les violències de gènere s'ha anat estenent progressivament.

A Catalunya, la **Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, aprovada pel Parlament el 24 d'abril de 2008, incorpora a l'article 3 la definició jurídica següent de la violència masclista: «La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat».

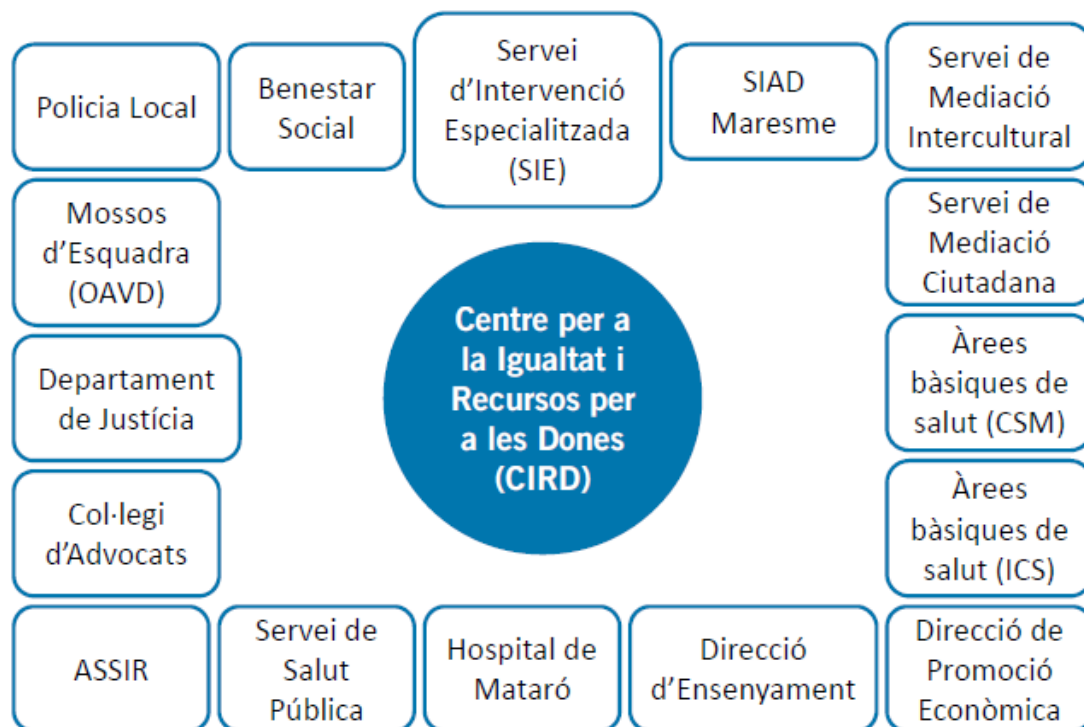
Com recull la llei, la violència masclista sobre la dona pot ser exercida, de manera puntual o reiterada, d'alguna de les formes següents: violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals, i violència econòmica.

Des d'aquesta perspectiva, aquesta línia estratègica té la voluntat d'analitzar, a través dels diferents indicadors disponibles, el tractament i la feina que des de Mataró s'està fent per fer front a la violència envers les dones i també a altres violències que tenen l'origen en el sistema sexe-gènere i heteropatriarcal (violències de gènere).

a) Serveis i recursos d'atenció a les violències de gènere

Des de l'any 2003, Mataró disposa del **Protocol d'atenció i derivació de la dona víctima de violència** que dona una resposta coordinada als casos de violència masclista que es detecten a la ciutat. Arran de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, es va plantejar la necessitat de revisar i actualitzar el protocol a fi d'incorporar tots els serveis, ja siguin sanitaris, socials, jurídics o policials, implicats en la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista. Els serveis implicats són els que es detallen a la figura 7:

Figura 7. Serveis implicats en la revisió i l'actualització del Protocol d'atenció i derivació de la dona víctima de violència



Font: elaboració pròpia a partir del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista, 2011.

Arran de la revisió i la feina fetes pels diversos serveis i agents implicats, el desembre del 2011 es va aprovar i presentar el nou Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista, que substituïa el del 2003.

A finals del 2014, es va instal·lar a Mataró el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) Mataró-Maresme de la Generalitat de Catalunya, situat al mateix equipament municipal que el CIRD. Per aquest motiu, durant l'any 2016 es va revisar i actualitzar el protocol del 2011 i les conclusions es van presentar el 24 de novembre de l'any 2017.

Paral·lelament, el III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró proposa mantenir la comissió tècnica de seguiment ja operativa i la creació de dos grups de treball específics com a mecanisme de seguiment del protocol:

- La **comissió tècnica (CT)** de seguiment és una estructura estable de coordinació formada per professionals de tots els àmbits que intervenen en el circuit d'atenció a la violència masclista. La finalitat principal de la CT és:
 - Millorar l'atenció a les víctimes.
 - Actualitzar i potenciar coneixements i recursos.

Les seves funcions se centren a:

- Esdevenir el nucli impulsor i organitzatiu del circuit.
- Dinamitzar la coordinació.

- o Vetllar pels objectius del protocol.

Per poder fer efectiva la CT de seguiment, es farà una reunió anual en la qual participaran professionals de cadascun dels serveis municipals, àmbits d'intervenció i agents implicats per fer el seguiment del funcionament del protocol i, si escau, incorporar les modificacions pertinents.

- Els **dos grups de treball (GT)** que es crearan com a mecanisme de seguiment són el **Grup de Treball de Prevenció i Sensibilització i el Grup de Treball d'Anàlisi de Casos**.

Els GT es portaran a terme un cop al semestre, a fi d'avaluar o fer el seguiment de les accions que s'estiguin desenvolupant. El calendari de reunions es pot veure afectat o modificat segons si s'està elaborant alguna acció o un conjunt d'accions en les quals sigui necessari centrar l'atenció.

Així mateix, es farà una reunió cada tres mesos amb la participació dels professionals que fan atenció directa amb les dones del territori, amb l'objectiu de fer el seguiment de casos i marcar o tornar a definir criteris d'actuació.

Complementàriament també es faran sessions informatives sobre violències de gènere adreçades a diferents col·lectius de la ciutat (associacions de veïns i veïnes, entitats, centres educatius, empreses, etc.), personal tècnic municipal i grups professionals. Es poden portar a terme segons les sol·licituds que presentin les institucions interessades o bé a proposta de la CT o el GT.

A la taula 13 es descriuen les accions que es van portar a terme durant el període 2013-2016 en el marc de la línia estratègica 2, com també els resultats obtinguts:

Taula 13. Actuacions de la línia estratègica 2 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Potenciar i donar a conèixer els serveis del SIAD d'atenció i tractament de la violència masclista	Nombre de sessions realitzades	41 sessions adreçades a professionals, a entitats i a la ciutadania en general
Reedició de la <i>Guia de recursos de prevenció i atenció de la violència masclista</i>	1. Elaboració de la guia 2. Nombre de còpies distribuïdes 3. Llocs de distribució	1. Sí 2. 5.000 còpies 3. Direcció d'Ensenyament Oficina Social d'Atenció Integral (OSAI) del Servei de Benestar Social Servei de Mediació Ciutadana Oficines d'Atenció Ciutadana Pavellons esportius Mossos d'Esquadra Policia Local Àrees bàsiques de salut

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

		Hospital Direcció de Promoció Econòmica Creu Roja Càritas Interparroquial Vocalies de dones de les associacions de veïns i veïnes Jutjats i farmàcies
Treball conjunt amb els mitjans de comunicació locals, campanyes d'informació i sensibilització sobre la lluita contra la violència masclista	1. Nombre i tipus de mitjans implicats 2. Nombre i tipus de campanyes elaborades	1. 4 (<i>Capgròs</i>, Tot Mataró, M1TV, Mataró Ràdio) 2 campanyes: Dia Internacional de les Dones, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones
Commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones per sensibilitzar la ciutadania sobre la violència masclista	- Nombre i continguts dels actes del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones - Nombre d'entitats i serveis implicats - Assistència als actes	- o 2013: 22 activitats / 15 entitats i 2 serveis / 1.179 persones - o 2014: 15 activitats / 15 entitats i 2 serveis / 2.668 persones (1.878 dones) - o 2015: 14 activitats / 14 entitats i 3 serveis / 2.321 persones - o 2016: 22 activitats / 8 entitats i 3 serveis / 1.000 persones
Continuació dels tallers sobre drets de les dones i violència de gènere	1. Nombre de tallers 2. Nombre d'entitats implicades 3. Nombre de dones participants	1. 2014: 16 tallers 2016: 24 tallers 2. Aquests tallers es duen a terme en el marc del circuit d'acollida municipal i s'adrecen a entitats de la ciutat Quant a teixit associatiu, el taller s'ha fet a la Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda i a la Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet 3. 207 dones
Organització d'una jornada de treball per debatre i repensar les eines de prevenció de la violència masclista	1. Organització de la jornada de treball 2. Nombre d'assistents per sexes 3. Agents implicats	1. Jornada tècnica: recursos per treballar la violència masclista. Campanya del 25 de novembre de 2015 2. 56 persones 3. 6 agents: CIRD, Consell Comarcal, SIE Mataró-Maresme, Mossos d'Esquadra, ICD i Ajuntament d'Argentona
Oferir formació específica en detecció i reparació de violència masclista entre el personal de la xarxa	Nombre de formacions	3 formacions: - o Jornada tècnica de la campanya del 25 de novembre de 2015 - o Sessió formativa sobre prevenció, detecció i intervenció en casos de violència a professionals de la Plataforma d'Acció Social dels Salesians Sant Jordi - o Curs de prevenció de violències en joves adreçat a professionals que intervenen amb joves
Mantenir la Comissió Territorial de Mutilació Genital Femenina i les accions de sensibilització que duu a terme	1. Nombre de persones implicades en la comissió per àmbits 2. Nombre de nenes en situació de risc 3. Nombre de casos detectats 4. Nombre d'accions realitzades	1. 18 persones implicades a la comissió que es lidera des del Servei de Benestar Social Àmbits: salut, social, atenció a la dona, igualtat i ciutadania, educació, cossos de seguretat i judicial 2. 352 (3,12 %, segons les dades del padró l'1/1/2016) 3. 2016: 13 casos 4. Durant el període 2013-2015, la comissió no ha estat activa per canvis interns
Mantenir els tallers de prevenció de la violència i valors d'igualtat a la	- Nombre de sessions realitzades - Centres educatius	- o 2013: 53 tallers / 13 centres / 1.590 joves - o 2014: 67 tallers / 13 centres / 1.867 joves

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

població jove	- participants - Alumnat participant per sexes	- o 2015: 64 tallers / 12 centres / 1.686 joves - o 2016: 60 tallers / 11 centres / 1.500 joves
Disseny i implementació d'accions de sensibilització d'acord amb el llenguatge dels joves (per exemple, teatre social)	- Nombre i tipus d'accions dissenyades - Nombre de persones participants per sexes i edats	<u>Campanya del 8 de març</u> Cinefòrums. Xarxa d'Espais Joves - o 2013: 4 sessions / 40 joves - o 2014: 4 sessions / 40 joves - o 2015: 2 sessions / 40 joves - o 2016: 1 sessió / 40 joves Tallers participatius sobre diferents temàtiques relacionades amb el gènere. Xarxa d'Espais Joves: <u>Campanya del 25 de novembre</u> - o 2013: 4 tallers de prevenció de la violència en joves i preparació del material de participació en l'acte central / 40 joves - o 2014: taller de bàsquet <i>beat</i> amb perspectiva de gènere / 30 joves - o 2015: taller «L'amor romàntic i la violència masclista en la parella» / 15 joves - o 2016: 4 tallers sobre estereotips de gènere + 4 tallers sobre creació de cartells + participació en l'acte central / 40 joves <u>Campanya del 28 de maig</u> - o 2015: 1 taller de cuina sense pares / 15 joves - o 2016: 1 exposició + 2 tallers sobre sexualitat per a joves / 150 joves Tallers de teatre social «Dona ho som tots». Subvenció anual atorgada a l'entitat Clack Produccions Culturals. Centres educatius - o 2013: 12 tallers / 180 joves - o 2014: 12 tallers / 184 joves - o 2015: 14 tallers / 214 joves - o 2016: 5 tallers / 120 joves - o Edat: 14-16 anys
Organització de tallers sobre les relacions de parella en l'adolescència tenint en compte la diversitat sexual	- Nombre de sessions realitzades - Centres educatius participants - Alumnat participant per sexes	Promogudes des del Servei de Salut: - o 2013: 17 centres / 2.741 alumnes - o 2014: 17 centres / 2.965 alumnes - o 2015: 17 centres / 2.553 alumnes - o 2016: 17 centres / 2.351 alumnes Promogudes des del CIRDA: - o Campanya del 28 de maig - o 2016: 1 exposició + 2 tallers sobre sexualitat per a joves / 150 joves
Promoció de jocs coeducatius entre la població més jove	- Persones participants en l'acció, per sexes - Infants participants en l'acció, per sexes	Aquesta proposta s'ha reconvertit en la reformulació del funcionament de la xarxa d'equipaments juvenils de la ciutat en clau de gènere Objectius de base / inicials 1. Formar i sensibilitzar l'equip educatiu sobre la importància d'una acció educativa que potenciï la igualtat d'oportunitats entre els joves 2. Disposar d'una estructura organitzativa que afavoreixi la continuïtat del treball des de la perspectiva de gènere i poder estar presents en els circuits existents en l'àmbit municipal 3. Fer una diagnosi en clau de gènere de les dinàmiques de funcionament dins l'equipament 4. Revisar i modificar els diferents documents de centre i introduir-hi la perspectiva de gènere

		Objectius quant a organització de l'espai i recursos 1. Promoure un disseny no sexista dels espais de l'equipament 2. Promoure l'ús de recursos neutres quant a gènere o bé que posin en valor aspectes tradicionalment associats a les dones Objectius quant a programació de les activitats 1. Analitzar i fer el disseny de la programació anual i de les activitats basant-se en criteris coeducatius 2. Revisar les relacions que es donen entre els joves i entre els joves i els educadors i educadores dins l'equipament per fomentar que siguin igualitàries i no-discriminatòries i incidir-hi
Realització d'una acció informativa i de prevenció de la violència de gènere dirigida al col·lectiu de gent gran dins dels casals	1. Accions realitzades 2. Nombre de persones assistents per sexes	1. 1 acció / xerrada «Mai és massa tard: la violència masclista en dones grans». Campanya del 25 de novembre de 2014 2. 20 dones

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

b) Impacte de la violència masclista a Mataró

Per conèixer l'impacte global de la violència masclista a la ciutat de Mataró, cal assenyalar que no es disposa de dades agrupades que incloguin el conjunt de serveis implicats en la lluita contra la violència masclista, és a dir, de totes les institucions i agents que participen en el Protocol d'abordatge integral de la violència masclista de Mataró.

No obstant això, convé destacar que el SIAD-CIRD és la porta d'entrada de totes les dones de Mataró i, per tant, s'atenen dones que pateixen situacions de violències de gènere.

El nombre d'atencions i de dones ateses des del SIAD-CIRD durant el 2016 és la següent:

- 1.413 atencions realitzades.
- 372 dones ateses.
- 116 dones ateses per violència masclista i derivades al SIE (un 31,2 % del total de dones ateses).

Dels motius d'intervenció al SIAD, cal destacar la violència psicològica en un 90 % dels casos atesos per maltractament. En segon lloc, els problemes familiars, les separacions i els divorcis representen un 36 % del total de les atencions, i finalment, les atencions en l'àmbit de la salut mental representen el 8,5 % del total.

Taula 14. Tipologia i nombre d'atencions del SIAD durant el 2016

Àmbit general	Total absolut	Total percentatge	Àmbit específic	Total absolut	Total percentatge
Maltractament	223	15,80	Físic	18	1,30
			Psicològic	202	14,30
			Sexual	4	0,30
Agressió i assetjament	9	0,60	Agressió sexual	3	0,20
			Assetjament al lloc de treball	6	0,40
Desigualtats familiars i socials	504	35,80	Problemes de relació	76	5,40
			Problemes familiars	191	13,50
			Dificultats amb els fills	19	1,30
			Problemes de parella	65	4,60
			Separacions/divorcis	144	10,20
			Separacions de parelles de fet	8	0,60
Salut mental	120	8,50	Trastorn de l'estat d'ànim	110	7,70
			Demanda psicològica	9	0,60
			Drogodependències	1	0,10
Assessorament econòmic	28	2,00	Economia familiar	14	1,00
			Pensions i prestacions	9	0,60
			Herències	5	0,40
Assessorament laboral	9	0,60	Assessorament laboral	9	0,60
Assessorament legal	16	1,10	Execució de sentència	5	0,40
			Modificació de mesures de sentència	5	0,40
			Guarda i custòdia	5	0,40
			Estrangeria	1	0,10
Tràmit a l'ATENPRO³	9	0,60	Tràmit a l'ATENPRO	9	0,60
Grup de suport emocional	495	35,00	Grup de suport emocional	495	35,00
Total	1413	100,00	Total	1413	100,00

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del programa informàtic Citrix.⁴

3. Servei Telefònic d'Atenció i Protecció a les víctimes de violència de gènere impulsat pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat en conveni amb la Federació Espanyola de Municipis i Províncies.

4. Programa informàtic per a la gestió de les dades del SIAD.

Una altra dada d'interès amb relació a la violència masclista és la que proporcionen la **Polícia Local i la Comissaria dels Mossos d'Esquadra de Mataró**, que treballen de manera coordinada amb la resta de serveis per garantir una atenció eficaç i de qualitat en els casos de violència masclista. Segons els cossos de seguretat, les denúncies per maltractaments i violència en l'àmbit familiar en el període 2013-2016 són les que es detallen a la taula 15. En aquesta taula es pot observar que, tot i la disminució de 53 casos del 2013 al 2014, en el període del 2014 al 2016 les denúncies han anat en augment, fins a arribar al 2016 en què es van recollir 209 denúncies.

Taula 15. Denúncies per maltractaments i violència en l'àmbit familiar en el període 2013-2016

Any	Nombre de denúncies
2013	182
2014	130
2015	205
2016	209
Total	726

Font: Policia Local i Comissaria dels Mossos d'Esquadra de Mataró.

En el marc dels cossos de seguretat, cal destacar l'existència de la **Unitat de Convivència i Civisme** de la Policia Local de Mataró, que porta a terme diverses funcions en el marc de l'erradicació i la prevenció de les violències de gènere:

- Mediació de primer nivell
- Interlocució amb associacions i entitats
- Campanyes de prevenció en matèria de convivència i civisme
- Gestió de casos relacionats amb la seguretat, la convivència i el civisme als barris
- Prevenció, intervenció i assessorament en ocupacions d'habitatges
- Xerrades informatives

Finalment, cal destacar l'aprovació del nou **Pla de seguretat local 2016-2019** de Mataró, que inclou un primer àmbit d'actuació centrat en la seguretat ciutadana en el qual es prioritza el desenvolupament d'accions específiques per a la millora dels procediments de detecció precoç, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere. Aquest fet posa de manifest que la violència de gènere és un element inclòs i en desenvolupament en el marc de l'agenda política de les actuacions en l'àmbit de la seguretat local.

c) La prevenció i la intervenció en mutilació genital femenina (MGF)

Les accions del repte 2 es complementen amb altres serveis i recursos del territori com és la **Comissió Territorial de Mutilació Genital Femenina (MGF)**, que es lidera des de la Secció d'Infància del Servei de Benestar Social de l'Ajuntament i en la qual el CIRD participa activament:

L'any 2012, es va crear a Mataró la primera Comissió per a la Prevenció i la Intervenció davant la MGF, integrada per professionals representants de diferents àmbits: sanitari, educatiu, cossos de seguretat, serveis socials i atenció a les dones. La comissió va sorgir a iniciativa de la Taula d'Infància (impulsada pel Servei de Benestar Social) i del Protocol d'erradicació de la violència masclista (impulsat, en aquell moment, pel Servei de Família), però posteriorment va ser reconeguda com a taula territorial per part de la Direcció General d'Immigració de la Generalitat de Catalunya.

A partir del treball de la comissió es va elaborar el document *Grup de xocs culturals i models educatius: Mutilació genital femenina*, en què es feia una aproximació a la incidència del fenomen a la ciutat i es proposava un circuit d'intervenció que haguessin de seguir els diferents serveis implicats, davant la detecció de nenes i noies amb presència d'indicadors o factors de risc de ser sotmeses a la pràctica de la MGF.

Posteriorment, la comissió va continuar treballant pel seguiment de l'aplicació del circuit d'intervenció i per impulsar accions preventives (formació de professionals i sensibilització dels col·lectius amb més risc de patir aquesta pràctica), com també la recollida de dades sobre els casos detectats i les incidències produïdes en l'aplicació del circuit.

L'any 2013, a partir de l'avaluació de la intervenció realitzada fins al moment, la comissió va revisar i actualitzar el document, i en va aprovar una segona versió anomenada *Protocol per a la prevenció de la mutilació genital femenina: circuit d'intervenció i professionals implicats*.

A finals del 2015, amb l'objectiu d'adaptar el circuit d'intervenció a la situació actual, des del Servei de Benestar Social es va constatar la necessitat de fer una revisió i una actualització dels protocols existents, fer-ne les millores oportunes i revalidar-lo per part dels diferents agents del territori implicats en aquesta tasca.

Durant l'any 2016, la comissió va fer un total de sis reunions a partir de les quals es va fer un procés de reflexió, discussió i anàlisi de la pràctica professional i de les dificultats més freqüents pel que fa a la detecció, la intervenció i la coordinació entre professionals dels diferents serveis davant la MGF.

Tenint en compte l'existència de diferents nivells d'intervenció, en el procés de treball realitzat fins al moment s'han prioritzat aquelles actuacions que anaven destinades a concretar accions que calia portar a terme en els casos de viatges imminents al país d'origen.

Les dades del Protocol per a la prevenció de la MGF indiquen que durant l'any 2016 es van detectar **tretze casos** del total d'11.271 nenes censades a Mataró de 0 a 16 anys. Així mateix, cal tenir en compte que hi ha 352 nenes provinents de països en els quals es practica la MGF (el 3,12 % del total d'11.271); a Catalunya, la xifra és de 6.295 nenes⁵ de 0 a 14 anys.

La població en risc de patir-ne a Mataró en funció de la nacionalitat o país d'origen es resumeix al quadre següent:

Taula 16. Població en risc de patir MGF segons el país d'origen

País d'origen	Nenes menors de 16 anys
Camerun	2
Costa d'Ivori	1
Egipte	1
Gàmbia	98
Ghana	2
Guinea	30
Guinea Bissau	4
Guinea Equatorial	2
Mali	45
Senegal	167
Total	352

Font: Protocol per a la prevenció de la mutilació genital femenina, 2016.

La distribució de nenes per grups d'edat indica que el 34,9 % estarien en edat corresponent a l'escolarització en l'etapa d'educació primària i el 12,7 % estarien en l'etapa d'educació secundària:

Taula 17. Població en risc de patir MGF segons el grup d'edat

Edat	Nombre de nenes en risc
De 0 a 2 anys	90
De 3 a 5 anys	94
De 6 a 12 anys	123
De 13 a 16 anys	45
Total	352

Font: Protocol per a la prevenció de la mutilació genital femenina, 2016.

5. Segons KAPLAN, A. i LÓPEZ, A. (2017). *Mapa de la mutilación genital femenina en España 2016*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona i Fundación Wassu-UAB.

Repte 3. Participació sociopolítica

La participació sociopolítica de les dones constitueix un element essencial en l'assoliment d'una igualtat efectiva de dones i homes. La presència pública reduïda de les dones, que en definitiva són més de la meitat de la població, representa una pèrdua no tan sols del ple assoliment dels drets de les dones, sinó també per al conjunt de la societat.

A fi de conèixer com és la participació sociopolítica de les dones de Mataró, cal considerar la participació en les seves diverses formes, és a dir, tenint en compte la participació en els òrgans de decisió, en les entitats i les associacions i en el conjunt de la ciutat en general.

Així doncs, la intenció d'aquest repte és mostrar el paper que les dones tenen en les diferents esferes de participació sociopolítica a Mataró i reflexionar-hi. D'aquesta manera, és important conèixer la participació en els òrgans i els llocs de presa de decisions clau, ja que la participació de les dones en la política i en càrrecs de comandament ha de ser considerada un exercici propi i equilibrat d'una societat avançada democràticament.

També esdevenen molt significatives la presència de les dones en el món associatiu i la seva capacitat de creació de xarxes col·laboratives, de suport, tant des del vessant més lúdic com en el vessant més solidari. Les aportacions de les associacions i els grups de dones són decisives per a la cohesió social i municipal.

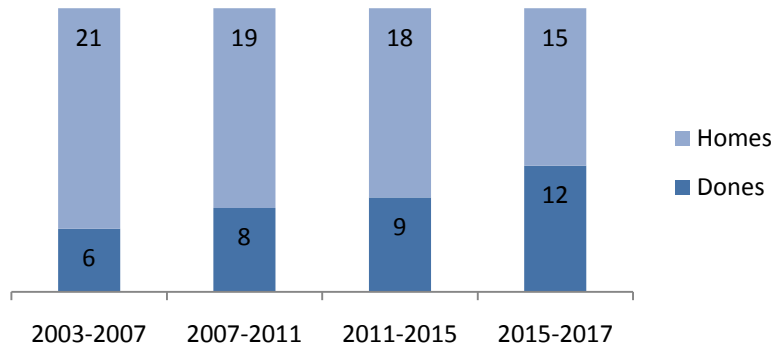
a) Participació sociopolítica de les dones

L'Ajuntament de Mataró té actualment 27 regidors i regidores en el conjunt del Ple municipal. D'aquestes persones, un 44 % (dotze) són dones i un 56 % (quinze) són homes. **No es pot considerar, per tant, que la composició del Consistori Municipal sigui 100 % paritària.** No obstant això, val a dir que des del 2003 fins avui la presència de dones al si de Ple municipal ha anat en augment: en el mandat 2003-2007 hi havia sis dones; el 2007-2011, vuit; el 2011-2015, nou, i actualment n'hi ha dotze.

Pel que fa a la composició diferenciada entre l'equip de govern i l'oposició, les dades presenten dades similars. La presència de dones a l'equip de govern fins a l'octubre del 2017 era d'un 45 % (que equival a cinc regidores), lleugerament per sota de l'oposició, que tenia un 46 % de presència femenina.

En aquest cas, la Junta de Govern Local, el principal òrgan de decisió de l'Ajuntament, estava formada per tres dones i set homes.

Figura 8. Composició dels consistoris municipals per sexes, del 2003 al novembre del 2017



Font: elaboració pròpia a partir del cartipàs municipal del període del 2003 al novembre del 2017.

A banda de la composició numèrica de l'equip de govern, és important tenir en compte quina tipologia de regidories ostenten els homes i les dones que ocupen càrrecs de responsabilitat política a l'Ajuntament. En aquest sentit, cal esmentar que, des de la instauració de la democràcia, tots els mandats de l'alcaldia de Mataró han estat ocupats per un home.

Pel que fa a les regidories liderades per dones, destaquen de manera molt positiva les referents als àmbits territorials municipals (Regidoria Delegada de Via Pública, Equipaments i Espais Públics, Regidoria Delegada d'Urbanisme, Medi Ambient, Sostenibilitat i Habitatge) **i la de Promoció Econòmica** (Regidoria Delegada de Promoció Econòmica i Innovació), tradicionalment reservades als homes.

Taula 18. Composició de les regidories municipals per sexes del període del maig del 2015 al novembre del 2017

Alcaldia: home	
Regidories liderades per dones	Regidories liderades per homes
Regidoria Delegada de Promoció Econòmica i Innovació	Regidoria Delegada de Serveis Centrals
Regidoria Delegada d'Urbanisme, Medi Ambient, Sostenibilitat i Habitatge	Regidoria Delegada d'Educació i Treball
Regidoria Delegada de Benestar Social, Convivència i Política Social d'Habitatge	Regidoria Delegada de Sanitat, Salut, Consum i Gent Gran Activa
Regidoria Delegada de Joventut i Igualtat	Regidoria Delegada de Cultura i Participació Ciutadana
Regidoria Delegada de Via Pública, Equipaments i Espais Públics	Regidoria Delegada d'Esports

Font: elaboració pròpia a partir del cartipàs municipal per al període del maig del 2015 al novembre del 2017.

A banda dels càrrecs de responsabilitat política, és important tenir en compte els **càrrecs de responsabilitat tècnica de l'Ajuntament**. En aquest punt, cal destacar que el gerent, l'assessor, el secretari, l'interventor i el defensor de la ciutadania són homes; la tresoreria, en canvi, està ocupada actualment per una dona. Pel que fa a la **coordinació d'àrees**, cal subratllar que, del total de cinc àrees que constitueixen l'organigrama municipal fins a l'octubre del 2017, tres estaven gestionades per dones (a diferència del mandat anterior, en el qual només n'hi havia dues): l'Àrea de Serveis Centrals, Ocupació i Promoció Econòmica, la d'Acció Social i la de Serveis a les Persones. La distribució per sexes dels càrrecs de responsabilitat i dels equips tècnics de les diferents àrees de l'Ajuntament de Mataró és la següent:

Taula 19. Relació de càrrecs de responsabilitat tècnica de l'Ajuntament de Mataró, 2017

Càrrec de responsabilitat i equips tècnics	Homes	Dones	Vacants
Gerència	1	-	-
Assessor	1	-	-
Cap de Projectes Transversals i Participació	1	-	-
Defensor de la ciutadania	1	-	-
Secretari	1	-	-
Intervenció	1	-	-
Tresoreria	-	1	-
Coordinació d'Àrees	2 (40 %)	3 (60 %)	-
Direcció de Serveis	7 (70 %)	3 (30 %)	1
Cap de serveis	11 (46 %)	13 (54 %)	2
Cap de secció	13 (32,5 %)	27 (67,5 %)	4

Font: elaboració pròpia a partir del directori de càrrecs responsables de l'Ajuntament de Mataró, setembre del 2017.

b) Participació social i associacionisme

Mataró és una ciutat participativa i així ho demostra la xarxa d'entitats i associacions registrades. Actualment es comptabilitzen 860 entitats, aproximadament 500 de les quals es consideren actives. Les entitats relacionades amb l'àmbit cultural i esportiu (ambdós molt presents a la ciutat) tenen una rellevància especial, per l'elevat nombre d'associats i associades que apleguen.

El moviment veïnal també té una forta presència a Mataró: actualment hi ha una vintena d'associacions de veïns i veïnes a la ciutat. En l'àmbit d'aquestes associacions, s'hi emmarquen les **vocalies de dones**, que constitueixen el focus principal de l'associacionisme femení de Mataró.

La primera associació de veïns i veïnes a crear un espai específic per a dones va ser la de Rocafonda. Amb el temps s'han anat afegint a aquest model altres associacions, i actualment Mataró té les vocalies següents, totes amb conveni amb el CIRD:

- Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda
- Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet
- Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Cerdanyola

A banda de les vocalies de dones, hi ha altres associacions que s'han anat creant per donar resposta a necessitats específiques de les dones o del treball per a la igualtat:

Taula 20. Associacions de dones o que treballen per la igualtat a Mataró o la promoció de les dones

Àmbit	Nom	Descripció	Tipologia de relació amb l'Ajuntament de Mataró
Vocalies de dones d'associacions de veïns i veïnes	Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda	Grup de dones que treballen per la promoció de les dones, l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes i l'erradicació de la violència masclista Projectes: ▪ «Totes plegades»: projecte de descoberta, intercanvi i amistat intercultural entre dones del barri ▪ «Dones compartint»: projecte d'intercanvi de coneixements entre dones ▪ «Som amigues»: parelles lingüístiques i d'amistat entre dones de diversos orígens	Conveni. Suport i seguiment tècnic. Participen en les campanyes de sensibilització que es promouen des del CIRD
	Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet	Grup de dones que treballen per la promoció de les dones, l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes i l'erradicació de la violència masclista	
	Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Cerdanyola		
Entitats de dones novingudes	Associació Musu Kafo	Associació de dones africanes que vetllen pels interessos i els drets de les dones de països africans	Formen part del consell però no hi participen

	Associació Hidaya Orientació	Associació que té com a objectiu principal l'intercanvi cultural: donar a conèixer els aspectes més rellevants de la cultura magribí i facilitar la comprensió de la cultura del país d'acollida per crear un clima de respecte, convivència i diàleg. Té un grup específic per a dones	Suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals
Salut sexual, maternitat i criança	Dona Llum, Associació Catalana per un Part Respectat	Associació que dona suport psicològic a dones que han patit cesàries i parts traumàtics	Es troben una vegada al mes al Centre Cívic Cabot i Barba. Suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals. Han participat en alguna campanya de sensibilització
Benestar i esport	Associació Maresme Dona Activa't	Associació que fomenta l'oci, la salut, el benestar i els intercanvis culturals entre la ciutadania, però especialment entre les dones	Suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals. Participen en les campanyes de sensibilització
	Associació Esportiva de Vela Accessible i Vela per a Tothom Mediterrània	Associació que fomenta la pràctica de la vela entre la ciutadania i especialment entre les dones. Organitza una jornada anual de vela i caiac per a dones	Subvenció. Suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals
Dones empresàries emprenedores	Associació Dona't un Impuls	Associació de dones empresàries i emprenedores	Suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals
Entitats culturals	Grup de Suport al Colectivo de Mujeres de Matagalpa	Grup de promoció i suport al Colectivo de Mujeres de Matagalpa (Nicaragua) mitjançant diverses línies d'actuació	Participen en el consell però actualment no hi ha establert cap altre tipus de col·laboració
	Dones Reporteres	Grup de dones que des del 2008 fan el programa <i>Amb veu de dona</i> amb contingut i perspectiva de gènere	Subvenció. Seguiment i suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals. Participen en les campanyes de sensibilització

	Clack Produccions Culturals	Associació que té com a objectiu transmetre i propagar els valors de la solidaritat, la tolerància, la igualtat de condicions, la pluralitat, el pacifisme, la justícia, la multiculturalitat i la cultura autòctona, el progressisme, el localisme i la proximitat	Subvenció. Seguiment i suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals. Participen en les campanyes de sensibilització
Suport i apoderament	Associació L'Hora Violeta	Associació que vetlla per la promoció de l'autonomia de la dona, la igualtat de gènere i l'erradicació de la violència masclista	Subvenció. Seguiment i suport tècnic en l'organització d'activitats puntuals. Participen en les campanyes de sensibilització
	Asociación de Mujeres Activistas	Associació de dones que ofereix suport i acompanyament a dones que han patit violència masclista	Constituïda l'any 2014 i inscrita l'any 2017 al Registre Municipal d'Entitats
Entitats d'acollida de dones nouvingudes	Centre Sant Pau Càritas Diocesana de Barcelona	Associació que ofereix servei d'acollida, orientació i formació a famílies amb pocs recursos socioeconòmics. Té el projecte «Escola de mares», des del qual es treballen pautes de criança i el foment d'hàbits saludables	Formen part del Grup d'Entitats d'Acollida. Suport tècnic en l'organització de les activitats ordinàries que inclouen els projectes que porten a terme adreçats a dones. El Centre Sant Pau té conveni amb l'Ajuntament per al projecte «Escola de mares»
	Creu Roja a Mataró	Institució humanitària de caràcter voluntari i d'interès públic. Té un programa específic d'ocupació per a dones	
	Salesians Sant Jordi	Plataforma que impulsa diversos projectes per atendre infants i joves en situació de risc social. Té el projecte «Guaita», de coneixement de l'entorn, orientació i apoderament de dones	
	Concepcionistes	Entitat religiosa que organitza grups d'alfabetització i coneixement de l'entorn adreçats a dones immigrades	

Font: elaboració pròpia a partir del portal d'entitats de l'Agència Municipal de Suport a l'Associacionisme i a partir de les memòries del CIRD.

Com a ciutat dinàmica i participativa, Mataró incentiva la participació de les dones i de les persones que treballen per la igualtat de gènere, estiguin o no constituïdes com a entitats. A la ciutat hi ha diferents grups, que adopten formats diversos (grups de mares que formen part d'un projecte municipal, plataforma d'entitats, etc.), que treballen per la igualtat de gènere des

de diferents àmbits i que cal posar també en valor per la important tasca que duen a terme.

Exemples d'aquests grups són:

- La plataforma d'entitats **Teixit de Dones**, que treballen per la igualtat de gènere i l'erradicació de la violència masclista.
- El projecte **«Fem un cafè de ciutat»**, del qual han sorgit grups de mares de les quatre escoles que hi participen i que es troben de manera periòdica per treballar temes diversos.
- La plataforma **Mataró Lliure de Sexisme**, grup de persones que treballen per trencar amb els estereotips sexistes que encara perduren i per fer de Mataró un referent en la lluita feminista.

c) Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home

Mataró disposa de diversos espais de participació en els quals la ciutadania, representada per diversos agents socials, pot debatre diverses temàtiques que afecten la ciutat i fer-ne el seguiment. Actualment hi ha sis consells territorials i disset de sectorials.

En l'àmbit de la participació de les dones hi ha el **Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home** (futur Consell per a la Igualtat de Gènere), dinamitzat des del CIRD, que es presenta com un organisme de consulta i participació ciutadana en totes aquelles temàtiques que afecten la igualtat de gènere. Al consell hi estan implicades 27 persones d'entitats i grups polítics municipals, que, el 2016, es van reunir tres vegades, amb una mitjana d'assistència de deu persones.

El darrer Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home, constituït l'any 2015, està format per:

- Associació Baobab
- Associació Cultural Musulmana Al Ouahda
- Associació de Dones Africanes Musu Kafo
- Associació de Dones Reporteres de Mataró
- Associació L'Hora Violeta
- Associació Maresme Dona Activa't
- Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet
- Associació de Veïns i Veïnes de Torre Llauder
- Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda – l'Esperança – Ciutat Jardí
- Creu Roja. Assemblea Local de Mataró
- Federació d'Associacions i Gremis Empresarials del Maresme (FAGEM)
- Fundació TecnoCampus
- Grup de Suport al Colectivo de Mujeres de Matagalpa

- Moviment Educatiu del Maresme
- Il·lustre Col·legi d'Advocats de Mataró
- Comissions Obreres
- UGT
- Grup Municipal de VOLEMataró
- Grup Municipal d'ERC
- Grup Municipal de la CUP
- Grup Municipal del PPC
- Grup Municipal de CiU
- Grup Municipal del PSC
- Grup Municipal d'ICV-EUiA
- Grup Municipal de PxC
- Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

Així mateix, el consell té una comissió de treball que es reuneix per gestionar qüestions relacionades amb l'organització de les campanyes del 8 de març (Dia Internacional de les Dones), el 28 de maig (Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones), el 28 de juny (Dia Internacional pels Drets del Col·lectiu LGBTI) i el 25 de novembre (Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones), com també altres temes del seu interès: formació, jornades, etc.

d) Ciutadania, convivència, diversitat cultural i religiosa

Fins avui, les polítiques en l'àmbit de la ciutadania, la convivència i la diversitat cultural i religiosa han estat centrades en **programes de promoció i integració de les dones nouvingudes** que fomenten la participació de les dones immigrades d'altres països en la vida de la ciutat:

Taula 21. Programes de promoció i integració de dones nouvingudes, 2016

	Descripció	Dades del 2016
Espais de reunió i contacte entre dones de Mataró, per fomentar l'intercanvi entre dones de diferents cultures	Facilitació d'espais de trobada, sensibilització i formació que fomenten l'intercanvi entre dones de diferents cultures	Trobades realitzades: · Activitats de les vocalies de dones de les entitats veïnals del municipi (Cerdanyola, el Pla d'en Boet i Rocafonda). Conveni · Projecte «Totes plegades». Conveni · Projecte «Escola de mares», Centre Sant Pau. Conveni · Programa «Créixer en Família» · Activitats organitzades amb motiu de les campanyes de sensibilització promogudes des del CIRD
Tallers de situació documental i llei d'estrangeria	L'Oficina d'Informació a l'Estranger de l'Oficina Social d'Atenció Integral de l'Ajuntament de Mataró ofereix xerrades, destinades tant a dones estrangeres com a professionals que treballen en l'àmbit, sobre el marc legal d'estrangeria i com aquest marc afecta especialment les dones. Cada any s'adapten els continguts en funció de les novetats de la Llei d'estrangeria	2013: 3 tallers / 50 dones 2014: 4 tallers / 40 dones 2015: 6 tallers / 120 dones 2016: no s'han fet
Cursos d'alfabetització i llengua oral per a dones nouvingudes	Cursos d'alfabetització i llengua oral a càrrec de les entitats d'acollida a dones nouvingudes (Centre Sant Pau, Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda – «Totes plegades» i Concepcionistes)	2013: 14 grups / 255 dones 2014: 14 grups / 272 dones 2015: 12 grups / 168 dones 2016: 13 grups / 182 dones
Grup d'entitats d'acollida a dones nouvingudes	Grup de treball de les entitats d'acollida a dones nouvingudes i professionals que treballen en l'àmbit que es reuneixen trimestralment per posar en comú i compartir recursos	3 reunions de coordinació 9 entitats participants 9 professionals participants
Sessions sobre igualtat, violència de gènere i recursos del territori al circuit d'acollida municipal	Sessió informativa sobre igualtat, gènere, recursos i accions del territori	3 circuits realitzats 8 sessions 87 persones participants 68 dones participants
Sessions de resolució de conflictes dins la família adreçats a dones de diferents orígens i autòctones	El Servei de Mediació Ciutadana ofereix sessions adreçades a dones per treballar eines i estratègies per a la resolució de conflictes dins la família	382 sessions de 89 casos

Font: elaboració pròpia a partir de dades de la memòria del CIRD, 2016.

e) Programes de foment de la participació i suport al teixit associatiu

El CIRD té una línia específica destinada a fomentar i visibilitzar la participació de les dones a la ciutat. Aquesta línia aplega accions tant de foment de la participació de les dones en diferents àmbits de la ciutat com de suport tècnic i econòmic al teixit associatiu:

Taula 22. Actuacions de la línia estratègica 3 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Revisió de les bases reguladores de subvencions amb criteris d'igualtat	Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere, percentatge de subvencions amb criteris de gènere	2014: revisió del llenguatge utilitzat en les convocatòries de les subvencions
Mantenir i potenciar el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home com a espai de referència de les polítiques d'igualtat	- Nombre de sessions del consell realitzades - Assistència als consells	- o 2013: 4 sessions / mitjana de 10 persones per sessió - o 2014: 5 sessions / mitjana de 15 persones per sessió - o 2015: 4 sessions / mitjana de 10 persones per sessió - o 2016: 3 sessions / mitjana de 12 persones per sessió
Recerca activa de dones perquè formin part de la resta de consells	- Nombre d'accions formatives realitzades - Nombre d'entitats que hi han participat	S'ha fet difusió dels consells municipals existents a través de les llistes de contactes del CIRD
Continuació del suport tècnic i econòmic a les entitats	1. Nombre de convenis/subvencions atorgats 2. Nombre d'entitats beneficiades 3. Projectes realitzats	2013: 5 convenis i 3 subvencions / 8 entitats 2014: 5 convenis i 4 subvencions / 9 entitats 2015: 5 convenis i 4 subvencions / 9 entitats 2016: 4 convenis i 3 subvencions / 7 entitats Projectes i activitats amb conveni: - o Vocalies de dones de les entitats veïnals: activitats en el marc de les campanyes de sensibilització del 8 de març, el 25 de novembre i el 28 de maig - o Vocalia de Dones de l'Associació de Veïna i Veïnes de Rocafonda: projecte «Totes plegades», «Dones compartint» i «Som amigues» - o Centre Sant Pau: cursos d'alfabetització i projecte «Escola de Mares» Projectes i activitats subvencionades: - o «Dona resposta: taller d'afectivitat per a dones joves», taller «La violència masclista en dones grans», taller de millora d'habilitats socials, «SOS conflicte», adreçat a joves de 15 a 25 anys, taller «Canvi de plans», adreçat a dones que han pres la decisió de separar-se - o Al Ouahda: foment de la participació de les dones nouvingudes - o Clack Produccions Culturals: «Ser dona, ser jove» - o Dones Reporteres: «infoxerrades», formació interna i programa de ràdio - o Escola de Vela: programa de professionalització per a l'ocupació en instal·lacions nauticoesportives, «Fes-te a la mar, dona!» - o Associació L'Hora Violeta: activitats de formació per a

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

		professionals, de sensibilització adreçades a ciutadania i d'apoderament de les dones: - Taller d'economia i finances domèstiques: «Crisi a meitat de preu: posa't l'economia a la butxaca» - Taller per a professionals: «Mai és massa tard. La violència masclista en dones grans» - Taller adreçat a ciutadania: «Mai és massa tard. La violència masclista en dones grans» - Concurs original de <i>selfies</i>
Mantenir i donar a conèixer la iniciativa de Dones Reporteres amb el programa de ràdio <i>Amb veu de dona</i> com a bona pràctica	1. Nombre de programes realitzats 2. Dones participants	1. 20 programes anuals 2. 12 dones
Facilitar espais de reunió i contacte entre dones de Mataró, fomentant l'intercanvi entre dones de diferents cultures	1. Nombre de trobades realitzades 2. Nombre de dones participants	1. Trobades: - o Activitats de les vocalies de dones de les entitats veïnals del municipi (Cerdanyola, el Pla d'en Boet i Rocafonda). Conveni - o Projecte «Totes plegades». Conveni - o Projecte «Escola de mares», Centre Sant Pau. Conveni - o Programa «Créixer en Família» - o Activitats organitzades amb motiu de les campanyes de sensibilització promogudes des del CIRD 2. No es disposa d'aquesta informació
Mantenir els tallers de situació documental i sobre la Llei d'estrangeria amb perspectiva de gènere	- Nombre de tallers - Nombre de dones participants	- o 2013: 3 tallers / 50 dones - o 2014: 4 tallers / 40 dones - o 2015: 6 tallers / 120 dones - o 2016: no s'han fet
Vetllar per la continuïtat dels cursos d'alfabetització i llengua oral per a dones nouvingudes	1. Nombre de grups de llengua 2. Nombre de dones assistents als cursos 3. Nombre de dones que superen amb èxit els cursos	- o 2013: 14 grups / 255 dones - o 2014: 14 grups / 272 dones - o 2015: 12 grups / 168 dones - o 2016: 13 grups / 182 dones No es disposa d'aquesta informació
Continuació en la realització de sessions de resolució de conflictes dins la família i ampliació a dones de diferents orígens i autòctones	1. Nombre de sessions 2. Nombre de dones participants, per nacionalitats 3. Grau de satisfacció amb les sessions de les participants	1. 2013: 2 sessions / 2 entitats 2014, 2015, 2016: dades no disponibles 2. Dades no disponibles 3. 3. Dades no disponibles
Formació en interculturalitat i gènere: eines i estratègies per a la gestió de la diversitat	1. Nombre de persones participants 2. Nombre d'entitats implicades 3. Valoració de les persones participants	2013: curs adreçat a professorat en el marc de l'Escola d'Estiu del Moviment Educatiu del Maresme (MEM) 1. 15 persones participants (13 dones, 2 homes) 2. 1 entitat implicada (MEM) 3. Valoració de les persones participants: positiva
Manteniment del grup d'entitats d'acollida a dones nouvingudes	1. Nombre de reunions 2. Nombre d'entitats participants 3. Nombre de professionals participants	1. 3 reunions anuals 2. 5 entitats 3. 9 professionals (8 dones, 1 home)

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

Així mateix, la taula 23 recull els convenis i les subvencions que s'han atorgat l'any 2016 a les entitats de dones que treballen per la igualtat de gènere al municipi:

Taula 23. Convenis i subvencions a entitats que treballen per la igualtat de gènere, 2016

	Entitat	Projectes	Import
Convenis	Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda	Programa d'activitats de promoció de la igualtat entre dones i homes: «Dones compartint» «Totes plegades» «Som amigues»	15.000,00 €
	Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet	Programa d'activitats de promoció de la igualtat entre dones i homes	500,00 €
	Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Dones de Cerdanyola	Programa d'activitats de promoció de la igualtat entre dones i homes	500,00 €
	Centre Sant Pau Càritas Diocesana	«Escola de mares»	2.281,65 €
Subvencions	Associació L'Hora Violeta	Activitats anuals de L'Hora Violeta	954,80 €
	Clack Produccions Culturals	Mataró: «Ser dona, ser jove»	1.381,05 €
	Associació Escola de Vela Accessible i Vela per a Tothom Mediterrània	Jornada «Fes-te a la mar, dona!»	1.005,95 €
	Associació Taekwondo ITF Catalunya	Simplex (sistema integral de moviments personals) Taller de defensa personal per a dones	835,45 €

Font: elaboració pròpia a partir de dades de la memòria del CIRD 2016.

Repte 4. Ocupació i usos del temps

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral és encara una fita que no ha estat assolida en l'actual mercat de treball: la bretxa salarial, una menor estabilitat en els contractes o una presència més gran en l'economia submergida són alguns indicadors de les desigualtats que encara hi ha entre dones i homes.

D'altra banda, aquestes desigualtats no es poden desvincular de la configuració dels rols diferenciats entre dones i homes, i el repartiment desigual de les tasques en l'àmbit domèstic i reproductiu. És d'interès, per tant, analitzar no tan sols la situació de les dones de Mataró en el mercat de treball, sinó també quines mesures s'estan duent a terme des del consistori per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.

a) Les dones i el mercat de treball

Actualment, a Mataró hi ha un 16 % d'atur registrat, percentatge superior al de la comarca del Maresme (12,6 %) i al del conjunt de Catalunya (11,5 %). Així, l'atur és un dels problemes més destacats de la ciutat i que afecta tant homes com dones.

No obstant, la incidència de l'atur és més gran entre les dones: del total de població activa, el 8,5 % de les dones i el 7,5 % dels homes estan a l'atur. El mateix passa a escala comarcal, ja que el 6,9 % de dones i el 5,7 % d'homes estan a l'atur; i també en l'àmbit territorial català, en el qual trobem el 6,2 % de dones i el 5,3 % d'homes a l'atur.⁶

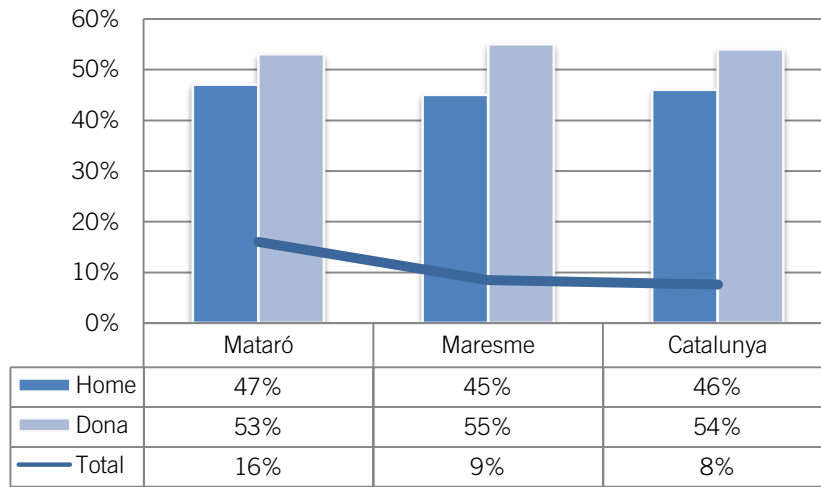
Taula 24. Mitjana de l'atur registrat i la població activa segons el territori, 2016

		Mataró	Maresme	Catalunya
Atur registrat	Dones	5.831,9	16.430,1	254.891,7
	Homes	5.087,5	13.589,7	215.713,5
	Total	10.919,4	30.019,7	470.605,2
Població activa	Total	68.173,0	238.649,0	4.086.055,0

Font: Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) de la Generalitat de Catalunya, 2016.

6. Dades de l'Idescat, 2016.

Figura 9. Taxa d'atur registrat⁷ durant el 2016. Comparativa territorial



Font: Idescat, 2016.

Taula 25. Distribució de l'atur registrat segons l'edat i el sexe, juliol del 2017

	Homes			Dones			Total	
	Nombre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nombre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nombre	%
<20 anys	106	61,63%	2,66%	66	38,37%	1,30%	172	1,89%
20 - 24 anys	147	48,04%	3,69%	159	51,96%	3,12%	306	3,37%
25 - 29 anys	234	44,15%	5,87%	296	55,85%	5,81%	530	5,84%
30 - 34 anys	304	41,53%	7,63%	428	58,47%	8,40%	732	8,06%
35 - 39 anys	424	44,07%	10,64%	538	55,93%	10,56%	962	10,60%
40 - 44 anys	449	43,01%	11,27%	595	56,99%	11,68%	1.044	11,50%
45 - 49 anys	551	47,66%	13,83%	605	52,34%	11,88%	1.156	12,73%
50 - 54 anys	571	46,05%	14,33%	669	53,95%	13,14%	1.240	13,66%
55 - 59 anys	676	42,87%	16,96%	901	57,13%	17,69%	1.577	17,37%
60 - 64 anys	523	38,48%	13,12%	836	61,52%	16,41%	1.359	14,97%
Total	3.985	43,90%	100%	5.093	56,10%	100%	9.078	100%

Font: Informe de l'Observatori del Mercat de Treball de l'Ajuntament de Mataró, juliol del 2017.

Des de l'inici de la crisi, l'atur registrat ha anat augmentant fins a arribar al nivell màxim l'any 2013, amb 14.523 persones aturades. Posteriorment, ha anat disminuint fins a l'actualitat, amb una xifra de 9.807 persones aturades. L'atur registrat ha patit una evolució diferenciada en les dones i en els homes: el punt de partida de la població masculina de la ciutat era, l'any 2007, molt més favorable que el de la població femenina: 3.698 dones i 2.316 homes. Ara bé, a partir del 2009 i fins al 2013, l'atur femení va disminuir en nombre i es va situar per sota del masculí. No obstant, a partir del 2014 la tendència es va començar a tornar a invertir i, consegüentment, avui l'atur registrat masculí presenta un nombre inferior que el femení, amb 5.349 dones i 4.458 homes:

7. Taxa d'atur registrat = (atur registrat / població activa) x 100.

Taula 26. Evolució de l'atur registrat a Mataró, 2007-2017

Període	Dones	Homes	Total
2007	3.698	2.316	6.013
2008	4.149	3.531	7.680
2009	5.479	5.917	11.396
2010	6.119	6.591	12.710
2011	6.471	6.927	13.398
2012	6.890	7.512	14.402
2013	7.062	7.462	14.523
2014	6.824	6.817	13.641
2015	6.441	5.969	12.410
2016	5.832	5.088	10.919
2017	5.349	4.458	9.807

Font: HERMES, Programa d'Informació Estadística Local de la Diputació de Barcelona, 2017.

Segons s'indica a l'informe de l'Observatori del Mercat de Treball de Treball de Mataró, durant el mes de juliol del 2017 es van fer 3.903 contractes i la distribució per sectors segons l'empresa contractant va ser la següent:

- 73 % (2.850 contractes) en el **sector serveis** (el sector econòmic amb més pes a Mataró i, per tant, el que genera un nombre més elevat de contractes laborals).
- 21,8 % (851) en el **sector de la indústria**.
- 4,6 % (179) en el **sector de la construcció**.
- 0,6 % (23) en el **sector de l'agricultura**.

Taula 27. Evolució mensual de la contractació per sectors econòmics, juliol del 2017

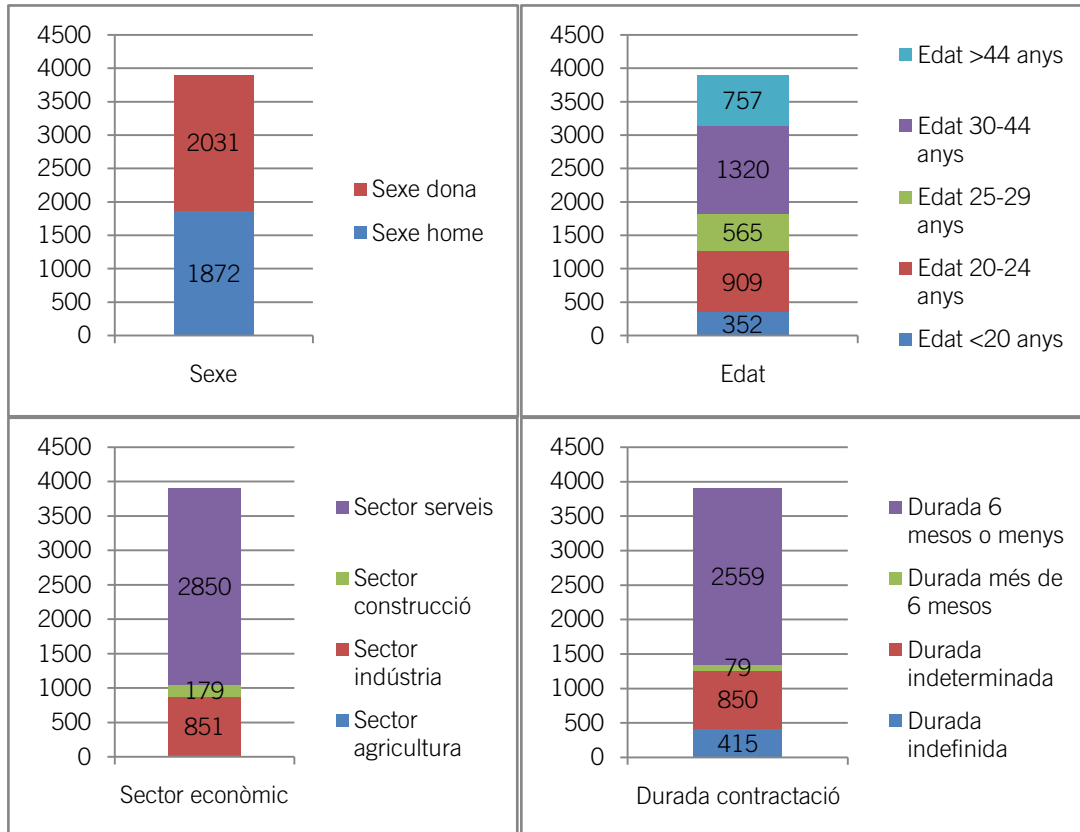
Mesos	Valors absoluts				
	Total	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis
Gener	2.693	6	732	181	1.774
Febrer	2.595	6	573	175	1.841
Març	2.867	6	712	174	1.975
Abril	2.775	14	710	200	1.851
Maig	3.181	12	850	180	2.139
Juny	3.455	19	718	207	2.511
Juliol	3.903	23	851	179	2.850

Font: Informe de l'Observatori del Mercat de Treball de Mataró, juliol del 2017.

La contractació femenina durant el mes de juliol del 2017 va ser superior a la masculina, ja que es van contractar 2.031 dones (52 %) i 1.872 homes (48 %). El 34 % del total de contractes es

van fer a persones d'entre 30 i 44 anys del sector serveis (destaca el 73 % dels contractes en aquest sector), i amb una durada de menys de sis mesos en el 66 % dels casos:

Figura 10. Característiques de la població de Mataró contractada durant el mes de juliol del 2017



Font: Informe de l'Observatori del Mercat de Treball de Mataró, juliol del 2017.

b) Recursos i serveis de foment de l'ocupació

La Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Mataró lidera i coordina els recursos i els serveis per al foment de l'ocupació. En aquest marc, el Servei d'Ocupació Municipal (SOM) s'adreça tant a les persones com a les empreses per conèixer les necessitats del territori i oferir recursos per a l'orientació professional, la formació, l'emprenedoria i la inserció laboral. Per poder desenvolupar els objectius plantejats, el SOM porta a terme una sèrie de programes i projectes d'àmbit municipal que es basen en diverses línies de treball. Alguns dels programes que vetllen per la inserció laboral de les persones aturades són els següents:

- **«Connecta amb la feina»:** programa integral per a la inserció laboral de persones més grans de 30 anys en situació d'atur de llarga durada.
- **«Fem ocupació per a joves»:** centrat en la inserció laboral de les persones joves de 18 a 29 anys, en situació d'atur i prioritàriament amb experiència professional.

- **«Un pas més»:** destinat a joves d'entre 16 i 29 anys amb l'ESO, el batxillerat, un cicle formatiu o estudis universitaris en situació d'atur.
- **InserText:** programa per promoure la indústria local, incentivar la contractació al sector del tèxtil i de la confecció del Maresme i millorar la qualificació de les persones aturades que pertanyen a aquest sector.
- **«Joves per l'ocupació»:** adreçat a joves aturats d'entre 16 i 25 anys que vulguin aprendre un ofici.
- **«30 Plus»:** destinat a persones d'entre 30 i 45 anys amb baix nivell formatiu i en situació d'atur.
- **Contractes en pràctiques:** programa adreçat a joves aturats d'entre 16 i 25 anys que ofereix un contracte laboral en la modalitat de pràctiques per a la realització de feines d'interès públic i caràcter social durant sis mesos a jornada completa.
- **Formació ocupacional:** accions de formació ocupacional agrupades per famílies professionals i subvencionades pel Servei d'Ocupació de Catalunya.
- **Borsa de treball:** eina per facilitar la recerca de candidatures i preselecció de persones treballadores que s'ajustin als perfils demandats.
- **Plans d'ocupació:** programes amb l'objectiu d'incentivar la contractació laboral de persones en situació d'atur inscrites a l'Oficina de Treball per fer feines d'interès general i de caràcter social per a la ciutat.

Una altra de les línies de treball del SOM és la de responsabilitat social, des de la qual es dona suport a les empreses per diagnosticar la seva situació amb relació a diversos àmbits com la transparència i la projecció a l'exterior, el medi ambient, la salut i la seguretat, les condicions de treball, la igualtat efectiva de dones i homes, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i el tractament de la diversitat.

Amb relació a la inclusió de la perspectiva de gènere dins la Direcció d'Ocupació i de Promoció Econòmica, cal esmentar que fins a l'any 2015 es disposava de la figura d'agent d'igualtat, que vetllava per la inclusió de la perspectiva de gènere en les actuacions de l'organització.

c) Mesures específiques per al foment de l'ocupació de les dones

Les mesures específiques que fomenten l'ocupació de les dones de Mataró estan determinades per les subvencions i els convenis establerts amb organismes supramunicipals com la Diputació de Barcelona o la Generalitat de Catalunya (Servei d'Ocupació de Catalunya, SOC). En aquest marc, durant el 2008 la Diputació de Barcelona va donar suport al projecte «Atenea», que es va desenvolupar des de l'IMPEM (Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró; actualment, Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica) i que s'adreçava a 35 dones amb formació i experiència professional de llarga durada, amb les quals es treballava la

millora de la seva posició en el mercat de treball amb l'objectiu d'aconseguir un lloc de treball que correspongués al seu perfil professional. Projectes com l'«Atenea» han donat pas a d'altres com el «Dona't un impuls», que es va promoure des de la Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Mataró per oferir un suport específic en l'impuls i l'enfortiment dels negocis liderats per dones. Actualment, aquest projecte el desenvolupen de manera autònoma les dones del territori que en formen part.

Un altre dels exemples de projectes específics per al foment de l'ocupació de les dones són les conferències que s'inclouen en la Setmana de la Cooperativa (actual **Setmana de l'Economia Social i Solidària de Mataró**), en les quals se centra l'atenció en el paper de les dones i el cooperativisme i el lideratge en femení.

A banda dels programes específics per al foment i la promoció de l'ocupació de les dones, des del SOM es vetlla per incloure la perspectiva de gènere en els programes destinats al foment de l'ocupació que desenvolupen. A tall d'exemple, en el marc dels plans d'ocupació o d'altres programes com el «Joves per l'ocupació», es procura oferir cursos i recursos que no tan sols vagin destinats a ocupacions tradicionalment masculines i, a més, s'escullen accions formatives en les quals es pugui garantir una presència equilibrada de dones i d'homes.

d) Programes d'entitats específics de foment de l'ocupació de les dones

Així mateix, Creu Roja Mataró – Sant Andreu de Llavaneres, una de les seus de Creu Roja Catalunya, porta a terme el projecte «INCORPORA – Responsabilitat social corporativa», adreçat a afavorir la incorporació i la inserció laboral de les dones amb una dificultat especial, promovent la sensibilització del teixit empresarial del territori cap a una societat cohesionada i inclusiva mitjançant la contractació laboral de persones en risc d'exclusió social i dones víctimes de violència de gènere.

Així mateix, Salesians Sant Jordi – PES Mataró, plataforma educativa d'iniciativa social sense afany de lucre de Mataró, porta a terme projectes en l'àmbit de la inserció sociolaboral (preparació personal i tècnica per al món del treball, orientació en la inserció laboral i reincorporació a processos formatius formalitzats). Concretament, porten a terme el programa «Aprèn i treballa», per a persones a partir de 16 anys. Cal destacar que els seus programes tenen en compte la perspectiva de gènere a l'hora de planificar la tipologia d'accions formatives que duren a terme.

e) Usos del temps i conciliació

Les actuacions i les mesures específiques per al foment de l'ocupació de qualitat posen de manifest l'augment progressiu i constant de la presència de les dones al mercat de treball en les darreres dècades. Ara bé, aquest augment s'acompanya d'una manca de responsabilitat en l'execució de les tasques que estan associades als treballs domèstics i de cures, i que no generen un benefici econòmic directe (no estan remunerades). En aquest sentit, per conèixer més en detall quina és la quantitat d'hores que la ciutadania de Mataró dedica al treball domèstic i de cures i al treball remunerat, seria necessari un estudi exhaustiu d'aquestes variables en el context municipal; actualment no hi ha cap base de dades ni cap estudi on es pugui consultar aquesta informació.

Així mateix, cal destacar que són necessàries accions i mesures destinades a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar tant de les dones com dels homes per garantir un equilibri sòlid i permanent dels diferents àmbits personals i professionals de la ciutadania. No obstant, Mataró no té accions ni programes de sensibilització de la conciliació que estiguin adreçats específicament a empreses i llurs treballadors i treballadores.

Cal destacar que l'única experiència que hi ha en aquest sentit es promou des de l'àmbit privat. Concretament, la Fundació Hospital Sant Jaume i Santa Magdalena, entitat que té conveni amb l'Ajuntament, disposa del Banc del Temps. Es tracta d'un espai d'intercanvi de tasques i activitats entre persones i entitats sense que s'hi esdevingui cap transacció econòmica. La unitat d'intercanvi és l'hora, i a través d'aquesta unitat les persones ofereixen i reben diversos serveis, que van des de l'atenció a les persones fins a l'assessorament en noves tecnologies o les tasques domèstiques.

Per finalitzar la diagnosi de la línia estratègica 4, a continuació es presenten les actuacions que es van portar a terme en el II PIGCM en el marc d'aquesta línia, com també els resultats obtinguts:

Taula 28. Actuacions de la línia estratègica 4 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Disseny de formació que prevegi i faciliti la contractació de dones aturades (franja 45-60 anys)	Nombre de dones d'aquesta franja d'edat formades	2013: 79 dones 2014: 82 dones 2015: 99 dones 2016: 132 dones
Presentació del projecte de plans d'ocupació que prevegi i faciliti la contractació de dones aturades (franja 45-60 anys)	- Nombre de plans d'ocupació - Nombre de dones més grans de 45 anys contractades	2013: 85 plans / 12 dones 2014: 103 plans / 19 dones 2015: 186 plans / 34 dones 2016: 134 plans / 32 dones
Fomentar l'elaboració d'accions d'igualtat i de competitivitat a les empreses de la ciutat i donar-los visibilitat	- Nombre d'accions d'igualtat elaborades - Nombre de persones a les quals afecten les accions	Dades no disponibles
Creació d'un logotip (segell) / reconeixement per a les empreses de la ciutat que implementin accions d'igualtat	- Nombre d'empreses amb segell/reconeixement - Noves accions d'igualtat portades a terme	2013: dades no disponibles 2014: 17 empreses 2015: 18 empreses 2016: dades no disponibles - No es disposa d'aquesta informació
Donar a conèixer i propiciar espais de contacte entre grups i associacions de dones professionals de Mataró	- Nombre de reunions realitzades entre grups de dones diferents - Nombre de persones assistents a les reunions	2013: Cercles de mentoria: 25 dones GoogleGroups: 150 dones «Aterratge per a la innovació»: 15 dones 2014: Xarxa de dones emprenedores «Dona't un impuls»: 150 dones 6 grups especialitzats: 36 dones 2015, 2016: dades no disponibles
Creació d'una xarxa de dones emprenedores i empresàries de Mataró	- Creació de la xarxa - Nombre de persones que componen la xarxa - Nombre de reunions de la xarxa - Nombre d'accions conjuntes amb la xarxa	- Sí, 2014 150 persones 40 sessions 4 accions
Impuls d'una jornada bianual sobre emprenedoria femenina	- Programació de la jornada - Nombre de dones assistents - Grau de satisfacció amb la jornada	2015 i 2016: organització de la jornada «Alimenta el teu negoci» 150 dones assistents - Grau de satisfacció alt (8)
Curs «Lideratge femení i generació d'ocupació»	- Realització del curs - Nombre de persones assistents per sexes	Dades no disponibles

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

Donar continuïtat al programa «Dona't un impuls»	1. Nombre de sessions organitzades 2. Nombre de dones participants	1. 40 sessions grupals i 184 d'individuals 2. 2.102 dones
Creació de grups especialitzats per a dones emprenedores en el marc del programa «Dona't un impuls» (mentoria específica per sectors)	- Nombre de grups creats, per sectors - Nombre de dones participants en els grups - Nombre de dones que han creat un nou projecte de negoci	Dades no disponibles
Manteniment del Banc del Temps	- Nombre de persones usuàries del Banc del Temps per sexes - Nombre d'intercanvis realitzats	Projecte promogut per la Fundació Hospital. No es disposa d'aquesta informació
Elaboració d'una guia de corresponsabilitat per a la ciutadania: tasques domèstiques, consum responsable	1. Elaboració de la guia 2. Nombre de còpies distribuïdes	1. Elaboració d'un material didàctic per treballar la corresponsabilitat familiar amb infants i famílies 2. 1.500 còpies distribuïdes
Organitzar accions de difusió, acompanyament i motivació sobre la RS a les organitzacions del territori - vessant conciliació	- Nombre d'entitats acompanyades l'any - Nombre d'accions fetes per difondre i sensibilitzar sobre la RS	Dades no disponibles

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

Repte 5. Coeducació, formació i creació cultural

L'educació (formal i no formal) és un dels eixos fonamentals del desenvolupament de les societats en la mesura que és un element indispensable en la transmissió de valors.

La participació igualitària de les dones i dels homes en l'accés a l'educació és una fita essencial que tota societat desenvolupada es marca com a objectiu que cal assolir.

Així mateix, aquesta participació ha d'anar acompanyada de mecanismes que permetin superar les desigualtats per raó de sexe que encara hi ha i promoguin l'accés de les dones a tots els àmbits formatius, laborals i de participació.

Des d'aquesta perspectiva, l'objectiu primordial de la coeducació és promoure una educació que potencii la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, com també que integri en totes les àrees del currículum la perspectiva de gènere. La coeducació, per tant, hauria de ser un eix de treball transversal a totes les etapes educatives, element indispensable per formar ciutadanes i ciutadans lliures, responsables, autònoms, solidaris i capaços de trencar amb els models estereotipats i els biaixos excloents que encara perduren en la nostra societat, centrats en el patriarcat i l'androcentrisme.

És, per tant, indispensable fer referència a l'educació i la cultura en l'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró, ja que és a través d'aquests elements que la transmissió de valors igualitaris pot esdevenir efectiva.

a) Ensenyament

Mataró disposa d'una àmplia **oferta educativa** que abasta tots els nivells, des de l'escola bressol fins a l'àmbit universitari, com també diverses tipologies pel que fa a titularitats (públiques, concertades o privades), i que es porta a terme en un total de 78 centres educatius i formatius que garanteixen cobrir les necessitats educatives de la ciutadania:

Taula 29. Centres educatius i formatius de Mataró en el marc del curs 2017-2018

Centres educatius i formatius de Mataró	
Tipologia de centre	Nombre de centres
Escoles bressol municipals	9
Llars d'infants privades	11
Centres públics d'educació infantil i primària ⁸	20
Centres públics d'educació secundària	7
Centres concertats d'ensenyament	15

8. S'inclou un centre d'educació especial.

Centres de formació d'adults	4
Centres de programes de formació i inserció	4
Centres universitaris	1
Escola Oficial d'Idiomes	1
Escola Municipal de Música	1
Centre de Formació Permanent	1
Total	74

Font: elaboració pròpia a partir de la *Guia de l'ensenyament de Mataró*, 2017.

A més de l'oferta formativa, cal destacar que s'ha creat una **Guia d'activitats i serveis per als centres educatius, docents, famílies i AMPA/AFA** de Mataró, que s'ofereix des dels serveis municipals de l'Ajuntament, conjuntament amb algunes de les entitats de la nostra ciutat. Aquesta guia és un recull de propostes diverses adaptades als diferents cicles educatius i col·lectius implicats en l'educació, i és accessible en un portal web a través del qual es pot consultar la totalitat de l'oferta d'activitats i fer la sol·licitud corresponent.

Així mateix, cal subratllar que Mataró disposa també d'un **Pla educatiu d'entorn (PEE)**. Els plans educatius d'entorn són un projecte de la Generalitat de Catalunya que, juntament amb els ajuntaments, pretén impulsar projectes que donin una resposta integrada i comunitària a les necessitats educatives de la ciutadania.

El PEE es va iniciar el curs 2005-2006 als barris de la zona nord-est de la ciutat i va incorporar set centres d'educació infantil i primària: Germanes Bertomeu, Rocafonda, Vista Alegre, Àngela Bransuela, Menéndez y Pelayo, Cirera i Antonio Machado; dos centres d'educació secundària: Thos i Codina i Alexandre Satorras; dos centres concertats d'ensenyament: Freta i GEM; l'Escola d'Adults de Can Noè, i dues escoles bressol municipals: Rocafonda i La Riereta.

Els **objectius** que emmarquen el PEE de Mataró són:

1. Incrementar l'èxit escolar.
2. Contribuir a millorar les condicions d'escolarització.
3. Potenciar l'equitat i la participació en el marc d'una educació inclusiva per reduir les desigualtats.
4. Millorar la presència i l'ús social de la llengua catalana com a llengua comuna i valoració de la diversitat lingüística.
5. Potenciar els espais de convivència i el compromís cívic.
6. Enfortir els vincles entre famílies i el centre educatiu.

Dins d'aquests objectius s'hi emmarquen diversos **tipus d'activitats**: reforç escolar, formació per a mares i pares, tallers d'alfabetització, activitats esportives, xerrades, etc. Bona part

d'aquestes activitats estan destinades a potenciar l'equitat i reduir les desigualtats que es produeixen entre els infants i joves autòctons i els d'origen estranger.

Seria igualment important aprofitar l'estructura que proporciona el PEE per introduir activitats de foment de la coeducació i valors igualitaris entre els infants, els joves i les mares i pares.

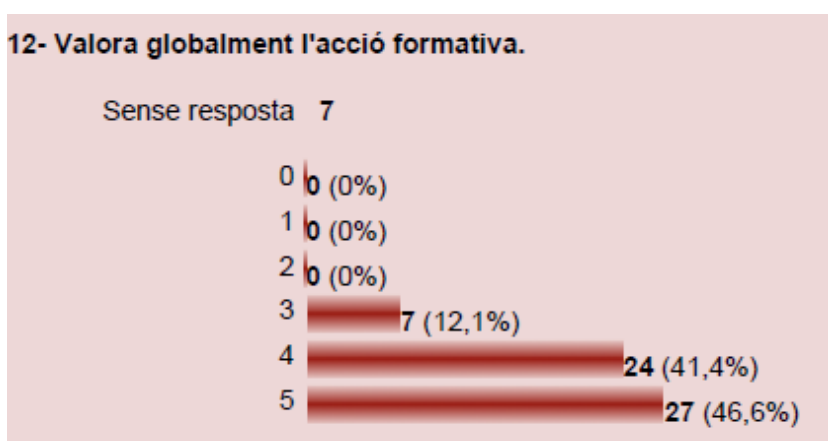
En aquest sentit, el CIRD té una línia específica de foment de la coeducació que té per objectiu trencar amb els estereotips de gènere que marquen l'educació i buscar alternatives educatives de promoció de la igualtat.

Cal destacar que el juny del 2017 s'ha fet, conjuntament amb la Direcció d'Ensenyament, la jornada formativa **Coeducació en la petita infància. De la teoria a la pràctica**, en la qual han participat totes les educadores de la Xarxa d'Escoles Bressol Municipals i alguns mestres d'educació infantil (98 persones).

La jornada, reconeguda com a formació homologada pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya a través del Centre de Recursos Pedagògics del Maresme, es va estructurar en dues parts. En primer lloc, es va fer la conferència *La coeducació en la petita infància*. La segona part es va dedicar a la pràctica, amb l'organització de cinc tallers diferents: «Coeducar a través dels contes», «Acompanyar les criatures: el rol de l'educació», «Coeducar a l'espai del joc», «Escola, coeducació i famílies» i «Els patis: espais d'aprenentatge i relació». En general, els continguts i l'organització de la jornada van ser valorats positivament per les persones assistents.

La idea és que aquesta jornada sigui el tret de sortida a la implementació de projectes coeducatius globals al conjunt de la Xarxa d'Escoles Bressol Municipals.

Figura 11. Valoració global de l'acció formativa



Font: buidatge del qüestionari d'activitats de formació del Centre de Recursos Pedagògics del Maresme.

b) Cultura

L'oferta cultural de la ciutat

Mataró es caracteritza per una elevada activitat cultural, i reflex d'això en són els equipaments culturals de què disposa la ciutat. Concretament, a Mataró hi ha sis equipaments patrimonials (tres museus, el Clos Arqueològic, un centre de patrimoni arqueològic i natural i un museu arxiu), tres biblioteques, quatre equipaments d'arts escèniques, dos equipaments de música i dos equipaments d'arts visuals i plàstiques. A més, té set centres cívics i divuit centres socials distribuïts pels diferents barris, un centre de formació permanent, un equipament cultural l'ús del qual està pendent de definició, i cinc equipaments més amb diferents relacions contractuals amb l'Ajuntament.

Taula 30. Equipaments culturals de Mataró

Equipaments cultural de Mataró					
Equipaments patrimonials	Biblioteques	Equipaments d'arts escèniques	Equipaments de música	Equipaments d'arts visuals i plàstiques	Altres equipaments
○ Museus de Mataró: - Can Serra - Ca l'Arenas - Can Marfà - Clos Arqueològic - Torre Llauder ○ Centre de Patrimoni Arqueològic i Natural ○ Museu Arxiu de Santa Maria	○ Biblioteca Antoni Comas ○ Biblioteca Pompeu Fabra ○ Biblioteca Fundació Iluro	○ Teatre Monument al ○ Aula de Teatre ○ Can Gassol ○ Sala Cabanyes	○ Escola Municipal de Música de Mataró ○ Sala Clap	○ Can Palauet ○ Nau Gaudí	○ Xarxa d'Equipaments Cívics ○ Centre de Formació Permanent ○ Tres Roques ○ La Presó ○ Capgrossos de Mataró ○ Foment Mataroní ○ Casal de l'Aliança ○ Can Fugarolas ○ Ateneu Fundació Iluro

Font: elaboració pròpia a partir del *Llibre blanc de la cultura de Mataró*.

Amb relació al perfil de les persones usuàries d'aquests equipaments, no es recullen les dades desagregades per sexes, fet que no permet especificar quin ús en fan les dones de la ciutat.

Seria d'especial interès, doncs, que s'iniciés una recopilació de dades desagregades segons aquesta variable que permetessin veure quins perfils fan ús dels equipaments i de quina manera ho fan.

Xarxa de Biblioteques Municipals

Mataró té una xarxa local de biblioteques públiques formada per la Biblioteca Pompeu Fabra i la Biblioteca Antoni Comas, que són de titularitat municipal i es gestionen per conveni amb la Diputació de Barcelona.

Les biblioteques de Mataró tenen com a missió facilitar l'accés lliure a la informació, al coneixement i a la cultura, donar suport a la formació i esdevenir centres d'oci i de lleure per a tota la ciutadania.

Des de la Xarxa de Biblioteques Municipals s'organitzen de manera estable activitats en clau de gènere (hores del conte i activitats vinculades a les campanyes de sensibilització promogudes des de les polítiques d'igualtat de gènere).

Aula de Teatre de Mataró

L'Aula de Teatre és una escola d'ensenyaments teatrals que s'engloba dins del projecte formatiu d'arts escèniques de la Direcció de Cultura de l'Ajuntament de Mataró.

A l'Aula de Teatre es fomenta l'aprenentatge, la difusió i la creació en matèria d'arts escèniques. Per segona vegada, aquest any organitza un grup de teatre estable exclusiu per a dones de la ciutat, en col·laboració amb les polítiques d'igualtat de gènere.

Cultura popular

A Mataró hi ha molta activitat relacionada amb la cultura popular. Al llarg de l'any hi ha una gran diversitat d'actes (Nadal i Cavalcada de Reis d'Orient, els Tres Tombs, Carnestoltes, Setmana Santa, Sant Jordi, Les Santes – Festa Major de Mataró i Sant Simó) i nombroses entitats i ciutadans participen activament en la seva organització i gaudiment. Així mateix, s'organitzen festes en cadascun dels barris de la ciutat.

L'any 2017, des del CIRD, en col·laboració amb la Direcció de Cultura, es va iniciar la campanya de prevenció d'agressions sexistes «No és no» durant la Festa Major de les Santes, amb la voluntat d'ampliar-la a altres esdeveniments festius de la ciutat.

Per concloure, podríem dir que la producció cultural de les dones i la creació artística femenina és una línia poc treballada a la ciutat.

c) Joventut

Des de les polítiques de joventut de l'Ajuntament de Mataró també s'impulsen programes que vetllen per la transmissió de valors igualitaris i per la prevenció de la violència masclista entre les persones joves.

Dins del Pla Jove x Mataró 2013-2016 hi ha dos reptes que fan referència i engloben accions en aquesta línia de treball:

- **Repte 1. Aconseguir l'èxit en la trajectòria educativa de la joventut**
 - **Objectiu estratègic 1.1.** Reduir l'efecte de les desigualtats socials i territorials i la seva reproducció dins del sistema educatiu.
 - **Objectiu operatiu 1.1.3.** Combatre els biaixos sexistes i androcèntrics presents tant en l'educació formal com en la no formal, amb una atenció especial a l'ús del llenguatge sexista, les relacions desiguals i subordinades pels rols de gènere i les especialitzacions que es deriven de la reproducció de la divisió sexual del treball.
- **Repte 7. Avançar cap a un nou model de país i de societat cohesionada, vertebrada territorialment, sostenible i innovadora en les formes d'organització col·lectiva**
 - **Objectiu estratègic 7.1.** Prevenir i erradicar les violències que afecten les persones joves (violència masclista, assetjament escolar, laboral, sexual o per raó de sexe, etc.).
 - **Objectiu operatiu 7.1.1.** Sensibilitzar i capacitar les persones joves en el respecte a la diversitat, la prevenció de violències i la solidaritat.

En el marc del Pla Jove x Mataró 2013-2016 s'han dut a terme les accions següents de formació sobre igualtat a joves i professionals de les polítiques de joventut:

Taula 31. Accions de formació sobre igualtat a joves i professionals de joventut incloses al Pla Jove 2013-2016

Acció	Resultats obtinguts
Formació adreçada a entitats de lleure (2 accions)	2014: formació «Interculturalitat i gènere», Fundació SURT (23 persones) 2015: taller «Sexualitat amb perspectiva de gènere», Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears (23 persones)
Formació adreçada a professionals de joventut (2 accions)	2016: - Formació de prevenció de violències en joves, Diputació de Barcelona i Associació Candela (25 persones) - Grup de recerca i acció de prevenció de relacions abusives, CCM, ICD i Direcció General de Joventut
Xerrades adreçades a alumnat universitari (2 accions)	2013: 1 xerrada sobre responsabilitat social i igualtat de gènere (Infermeria) (23 persones; 16 dones) 2014: 1 xerrada sobre responsabilitat social i igualtat de gènere

	(Infermeria) (43 persones; 35 dones)
Accions adreçades a alumnat dels centres educatius (52 accions)	Tallers de teatre social, Clack Produccions Culturals 2013: 12 tallers / 180 joves 2014: 12 tallers / 184 joves 2015: 14 tallers / 214 joves 2016: 14 tallers / 214 joves
Accions adreçades a joves de la Xarxa d'Espais Joves de Mataró emmarcades en les campanyes de sensibilització (30 accions)	<u>8 de març (11 accions)</u> 2013: 4 sessions de cinefòrum (40 joves) 2014: 4 sessions de cinefòrum (40 joves) 2015: 2 sessions de cinefòrum (40 joves) 2016: 1 sessió de cinefòrum (40 joves) <u>25 de novembre (15 accions)</u> 2013: 4 tallers de prevenció de la violència en joves i preparació del material de participació en l'acte central (40 joves) 2014: 1 taller de bàsquet <i>beat</i> (30 joves) 2015: taller «L'amor romàntic i la violència masclista en la parella» (15 joves) 2016: 4 tallers sobre estereotips de gènere + 4 tallers de creació de cartells + participació en l'acte central (40 joves) <u>28 de maig (4 accions)</u> 2015: 1 taller de cuina sense pares (15 joves) 2016: 1 exposició + 2 tallers sobre sexualitat per a joves (150 joves)

Font: elaboració pròpia a partir del Pla Jove x Mataró 2013-2016 i del document final d'avaluació de les accions.

Així mateix, cal esmentar que el Pla Jove x Mataró 2018-2022, en l'eix 2 (Transformació), inclou també una línia de treball que fa referència a la igualtat i la diversitat i que desplega una bateria d'accions per avançar en la promoció de la igualtat de gènere i l'erradicació de les violències de gènere entre les persones joves.

Per finalitzar la diagnosi de la línia estratègica 5, a continuació es presenten les actuacions que es van portar a terme en el II PIGCM i els resultats obtinguts:

Taula 32. Actuacions de la línia estratègica 5 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Recopilar i posar a l'abast dels centres educatius recursos pedagògics que fomentin els valors de la igualtat	- Nombre i tipus de recursos recopilats - Nombre de centres usuaris del fons de recursos	S'ha fet en moments puntuals i en resposta a demandes concretes El juny del 2017 s'ha fet, conjuntament amb la Direcció d'Ensenyament, una jornada formativa sobre coeducació adreçada a professorat d'escoles bressol i educació infantil

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

Continuar desenvolupant tallers de coeducació per a pares i mares	- Nombre de sessions realitzades - Nombre d'escoles participants - Nombre de pares i mares participants	- o 2013: 2 sessions / 2 escoles / 28 dones - o 2014: 4 tallers / 3 escoles / 62 dones - o 2015: 1 taller / 1 escola / 18 dones
Organitzar xerrades a l'alumnat universitari sobre responsabilitat social i igualtat de gènere	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones participants	- o 2013: dades no disponibles - o 2014: 1 sessió / 43 persones - o 2015: 1 sessió / 47 persones - o 2016: dades no disponibles
Programació de tallers a les escoles i els instituts sobre els estereotips de gènere als mitjans de comunicació	- Nombre de tallers - Nombre d'alumnat assistent, per sexes - Grau de satisfacció de l'alumnat	Es treballa el tema en el marc dels tallers de prevenció de violència adreçats a joves que es porten a terme a educació secundària, batxillerat, PFI i escoles d'adults
Mantenir els programes específics per prevenir la violència en l'alumnat dels centres d'educació secundària	- Nombre de sessions realitzades - Nombre d'escoles participants - Nombre d'alumnat participant, per sexes	- o 2013: 53 tallers / 13 centres / 1.590 joves - o 2014: 67 tallers / 13 centres / 1.867 joves - o 2015: 64 tallers / 12 centres / 1.686 joves - o 2016: 60 tallers / 11 centres / 1.500 joves
Donar continuïtat als programes de salut sexual i reproductiva per a joves («Coneix, respecta, estima», «No et quedis amb cap dubte» i «Parlem clar»)	- Programa - Nombre de centres participants - Nombre d'alumnat participant, per sexes - Nombre de targeters repartits	Programa «Coneix, respecta, estima» 2013: 17 centres / 2.741 participants 2014: 17 centres / 2.965 participants 2015: 17 centres / 2.553 participants 2016: 14 centres / 2.351 participants Programa «No et quedis amb cap dubte» 2013: 636 participants 2014: 740 participants 2015: 1.200 participants 2016: 1.200 participants Es distribueixen a través de la Consulta Jove, les infermeres del programa Salut i Escola, les intervencions amb famílies, les comissions tècniques professionals i el referent dels centres docents d'ESO Programa «Parlem clar» No es fa des de fa anys
Promoció de les biblioteques públiques com a espais culturals i de socialització	- Nombre de visites organitzades - Nombre de dones assistents - Assistència regular a la biblioteca de les dones assistents als 6 mesos de la visita	- o 2013: 4 visites / 82 dones - o 2014: 2 visites / 44 dones - o 2015: 2 visites / 44 dones - o 2016: 3 visites / 60 dones No es disposa d'aquesta informació
Creació d'un fons bibliogràfic específic al CIRD sobre la producció cultural de les dones i coordinació amb els fons de les biblioteques de la ciutat	- Nombre i tipus de recursos disponibles al fons - Nombre d'usos del fons	Fons bibliogràfic amb 492 llibres, 36 pel·lícules i 8 reculls musicals No es disposa d'aquesta informació
Continuar organitzant cinefòrums sobre pel·lícules amb un interès especial amb relació a la igualtat dona-home	- Nombre de cinefòrums organitzats - Pel·lícules projectades - Nombre de persones assistents, per sexes	2013: 4 · <i>Luisa no está en casa</i>, Casal de Gent Gran Oriol Batista, 46 persones (44 dones i 2 homes) · <i>Las muertas chiquitas</i>, Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet, 29 persones (25 dones i 4 homes) · <i>Solas</i>, Associació de Veïns i Veïnes del Pati Can Marchal, 6 persones (4 dones i 2 homes) · <i>La Estrella</i>, Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda, 40 persones (36 dones i 4 homes) 2014: 2

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

		· <i>Landai, la dona que es va convertir en noi</i>, Biblioteca Antoni Comas, 39 persones 2015: 2 · <i>Las maestras de la República</i>, UGT, 12 persones (7 dones i 5 homes) · <i>Timbuktu</i>, Foment Mataroní 2016: · <i>De les laietanes a les pioneres</i>, CIRD, 77 persones · <i>Las sufragistas</i>, Foment Mataroní
Potenciar la presència de noms de dones (artistes, professors, cinèfiles...) en el nomenclàtor de carrers i places	- Nombre de canvis de nom de carrer / carrers de nova construcció amb nom de dona - Nombre de carrers totals amb nom de dona - Percentatge respecte al total de carrers amb nom de persona	Dades no disponibles

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

Repte 6. Disseny de la ciutat, mobilitat i seguretat

La inclusió de la perspectiva de gènere en el disseny de les ciutats ha estat un dels aspectes menys treballats en les polítiques d'igualtat de gènere als municipis. No obstant, cal recordar que és a les ciutats on les persones desenvolupen la seva vida: són espais de convivència i d'ús quotidià.

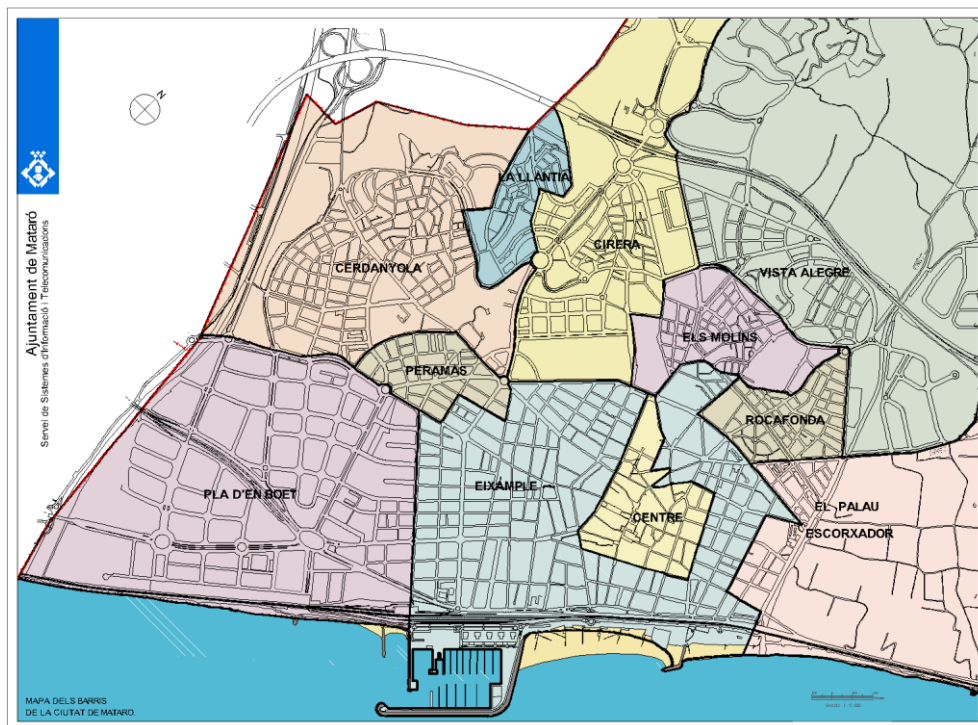
La planificació urbana i el disseny del territori, per tant, ha de tenir en compte quin ús fan homes i dones dels espais urbans i dels equipaments per dissenyar una ciutat prenent en consideració totes les persones.

a) Estructura urbana

L'estructura urbana de Mataró s'estableix pels límits del mar Mediterrani i per la Serralada Litoral. Aquests dos elements geogràfics, juntament amb la carretera C-32 que travessa la ciutat pel nord i el relleu accidentat, condicionen la distribució urbana de Mataró.

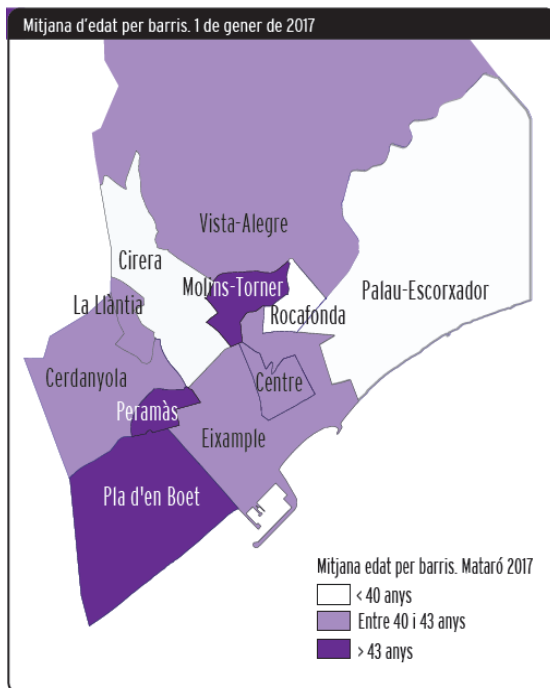
La ciutat de Mataró té un total d'onze barris d'idiosincràsia variada: de grandàries diferents i amb composicions d'edat, sexe i origen diverses. Cadascun dels barris de la ciutat presenta característiques pròpies. El sentiment de pertinença al barri és fort en molts d'aquests barris: cal recordar que Cerdanyola, per exemple, té més de 30.000 habitants, força més que la majoria de poblacions del Maresme.

Figura 12. Plànol de Mataró per barris



Font: Servei de Sistemes d'Informació i Comunicació de l'Ajuntament de Mataró.

Figura 13. Mitjana d'edat per barris



Font: *Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

Pel que fa a la mitjana d'edat dels diferents barris, les més altes les trobem a Peramàs (46,09 anys), el Pla d'en Boet (43,71), Molins-Torner (43,01) i l'Eixample (42,93). Cal remarcar que es tracta també dels barris amb una proporció més alta de dones respecte al total: un 48,46 % a Peramàs, un 45,47 % al Pla d'en Boet, un 44,46 % a Molins-Torner i un 44,38 % a l'Eixample. Aquestes dades il·lustren que l'envelliment de les dones en aquests barris és un element que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar polítiques específiques per a dones i, especialment, per a dones grans.

Un altre element distintiu dels barris mataronins és el percentatge de persones estrangeres que hi viuen. Tal com s'ha esmentat en la contextualització de la diagnosi, les diferències entre barris són rellevants: mentre que n'hi ha que presenten una proporció de més del 45 % (Rocafonda, Palau-Escorxador i Cerdanyola), altres tot just estan entre el 20 i el 25 % (Centre i l'Eixample). Es tracta d'una distribució que ha marcat no tan sols les polítiques municipals, sinó també les actuacions i la composició de les associacions que hi ha a cada territori.

Figura 14. Mataró per barris

Cerdanyola	Palau-Escorxador
Nombre d'habitants: 14.434	Nombre d'habitants: 6.970
Percentatge de dones: 48,89 %	Percentatge de dones: 48,57 %
Percentatge d'estrangers/es: 46,8 %	Percentatge d'estrangers/es: 47,1 %
Dimensió mitjana de les llars: 2,81	Dimensió mitjana de les llars: 2,78
Eixample	Molins-Torner
Nombre d'habitants: 31.528	Nombre d'habitants: 5.878
Percentatge de dones: 52,53 %	Percentatge de dones: 51,14 %
Percentatge d'estrangers/es: 24,8 %	Percentatge d'estrangers/es: 37,39 %
Dimensió mitjana de les llars: 2,38	Dimensió mitjana de les llars: 2,61
Rocafonda	Pla d'en Boet
Nombre d'habitants: 11.055	Nombre d'habitants: 2.376
Percentatge de dones: 48,01 %	Percentatge de dones: 50,94 %
Percentatge d'estrangers/es: 51,9 %	Percentatge d'estrangers/es: 42,7 %
Dimensió mitjana de les llars: 2,85	Dimensió mitjana de les llars: 2,59
Cirera	Centre
Nombre d'habitants: 10.635	Nombre d'habitants: 4.510
Percentatge de dones: 50,12 %	Percentatge de dones: 51,66 %
Percentatge d'estrangers/es: 30,8 %	Percentatge d'estrangers/es: 21,6 %
Dimensió mitjana de les llars: 2,63	Dimensió mitjana de les llars: 2,23
Peramàs	La Llàntia
Nombre d'habitants: 5.560	Nombre d'habitants: 3.988
Percentatge de dones: 51,96 %	Percentatge de dones: 50,13 %
Percentatge d'estrangers/es: 38,76 %	Percentatge d'estrangers/es: 34,4 %
Dimensió mitjana de les llars: 2,50	Dimensió mitjana de les llars: 2,71
Vista Alegre	
Nombre d'habitants: 7.378	
Percentatge de dones: 50,31 %	
Percentatge d'estrangers/es: 28,89 %	
Dimensió mitjana de les llars: 2,92	

Font: elaboració pròpia a partir de l'*Estudi de la població de Mataró*, 1 de gener de 2017.

b) Mobilitat

Mataró es percep com una ciutat ben comunicada tant amb Barcelona i el Maresme com internament:

- La **connexió ferroviària** se centra en la línia 1 de Rodalies Renfe, que comunica amb Barcelona i amb Maçanet de la Selva.
- Hi ha línies d'**autobusos interurbans** que connecten Mataró amb Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, Argentona, Granollers i Sabadell, entre d'altres.
- Paral·lelament, el **servei de bus urbà** posa a disposició de la ciutadania un total de vuit línies que creen una artèria de comunicació entre els diferents barris i zones de la ciutat. El servei té una cobertura elevada: el 76 % de la superfície urbana i el 96 % dels habitants.
- Pel que fa al **transport privat per carretera**, la C-60 (autopista de la Roca) i la C-32 (autopista del Maresme) són les principals vies de connexió.

La mobilitat interna de Mataró (251.000 viatges) es fa preferentment a peu, tot i que la participació del vehicle privat en la mobilitat, en comparació de municipis similars, és alta (un 34 % dels viatges de les persones residents es fan en cotxe particular). Així mateix, hi ha un total de 15,3 km de vies ciclables i 35 km de vies pacificades, tot i que la participació de la bicicleta és residual.

El **Pacte per la Mobilitat a Mataró** (2016) inclou el compromís de tots els grups municipals per avançar cap a un model de mobilitat en el qual el vianant sigui el protagonista. Els objectius per assolir tenen com a finalitat principal la mobilitat sostenible (potencialment del transport públic, la bicicleta i a peu), segura (educació i sensibilització viària), equitativa i inclusiva (garantint el dret de tota la ciutadania a moure's còmodament a l'espai públic) i eficient.

En aquest context, cal destacar la iniciativa dels **Camins Escolars**, una xarxa d'itineraris que permeten que els infants vagin de casa a l'escola de manera autònoma i segura, bé sigui a peu, en bicicleta o amb altres mitjans de transport no contaminants.

c) Seguretat pública

En el marc del **Pla de seguretat local**, es va fer una enquesta en la qual el 70,5 % de les persones van manifestar que consideren que a la ciutat hi ha un nivell de civisme baix o molt baix.

Hi ha consens sobre l'existència d'una problemàtica a la zona d'oci nocturn del polígon del Pla d'en Boet en relació amb els comportaments incívics, els consums de risc i el foment del masclisme per part dels operadors d'oci, que requereix una actuació integral.

d) Habitatge

Segons les dades facilitades per la Secció d'Habitatge de l'Ajuntament de Mataró, el nombre de llars a Mataró és de 47.868, amb una tendència al creixement sostingut i a la reducció del nombre de membres per llar (2,62 membres). Cal destacar que el 25,5 % de les llars de la ciutat estan habitades per una sola persona.

El parc d'habitatge existent a la ciutat es caracteritza per un pes molt elevat dels habitatges de propietat i, en canvi, els habitatges en règim de lloguer representen tan sols el 19,2 % del total. Entre els habitatges familiars, el 86,7 % són d'ús principal.

A finals del 2016, l'Ajuntament va aprovar l'Ordenança municipal reguladora del procediment sobre verificació d'habitatges buits, que inclou inspeccions per detectar pisos que faci més de dos anys que estan buits i requerir a les persones propietàries que els incorporin al mercat immobiliari o que els destinin a la borsa de lloguer social.

El nombre de persones inscrites en el Registre de sol·licitants d'habitatges amb protecció oficial (HPO) de Mataró per tenir dret a un habitatge protegit no ha deixat de créixer en els darrers cinc anys. Així, les 5.120 persones registrades l'any 2015 en representen 360 més que l'any 2014 i 2.542 més que fa cinc anys.

Per finalitzar la diagnosi de la línia estratègica 6, a continuació es presenten les actuacions que es van portar a terme en el II PIGCM i els resultats obtinguts:

Taula 33. Actuacions de la línia estratègica 6 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Redacció d'un protocol de criteris des de la perspectiva de gènere per a la redacció de projectes i plecs de condicions	Redacció del protocol	Guia pràctica per a la inclusió de criteris socials, ambientals i ètics en la contractació pública de l'Ajuntament de Mataró i de les entitats del sector públic municipal
Reforç de la vigilància a les zones afectades com a insegures, sobretot a l'entorn d'eixos comercials, escoles, parcs, centres esportius, centre de la ciutat, port i passeig marítim	- Nombre i localització de zones detectades com a insegures - Nombre i tipus de mesures emprades	2016: s'intensifica el model de proximitat i es creen unitats exclusives destinades a la convivència i el civisme
Organització de sessions formatives sobre la incorporació de la perspectiva de gènere al disseny de ciutats destinades al personal tècnic responsable de la planificació urbanística		Actuació no realitzada
Participació del CIRD en la comissió del Pla director de l'enllumenat a		Actuació no realitzada

Mataró per incorporar la transversalitat de gènere		
Promoció d'una nova mirada més igualitària dels patis de les escoles tenint en compte l'ús dels diferents espais (pistes poliesportives)		Actuació no realitzada
Donar a conèixer la iniciativa dels Camins Escolars del GEM com a bona pràctica d'usos de l'espai públic		Actuació no realitzada
Dedicar dues sessions del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home al disseny de la ciutat des de la perspectiva de gènere		Actuació no realitzada
Implicar el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home en el disseny del nou pla de mobilitat		Actuació no realitzada

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

Repte 7. Salut i qualitat de vida

Partint de la definició de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), la salut «és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties». Així doncs, l'anàlisi de la salut posa de manifest la perspectiva segons la qual la vinculació entre les condicions de vida i la salut genera les condicions de desigualtat entre homes i dones, de les quals determinats factors relacionats amb la matèria en són indicadors. I és que, segons explica Carme Valls (2008), la tradicional invisibilitat de les dones i dels seus treballs s'ha evidenciat també en l'àmbit de la medicina i s'ha posat de manifest en els biaixos de gènere, tant en l'atenció com en l'estat de salut percebuda diferencial entre les dones i els homes. I és que les dones, en el seu estat de salut integral, és a dir, física, psicològica i emocional, es veuen afectades pels factors de la doble presència femenina i de la baixa corresponsabilitat en les càrregues domèstiques familiars (cura de gent gran, de persones malaltes i de criatures), com també pels factors econòmics i, per descomptat, pels que es deriven dels casos de violència masclista.

L'atenció sanitària i, en general, totes les polítiques de promoció de la salut han de tenir en compte que la salut, entesa de manera integral i no solament com l'absència de malalties, no és igual per a les dones que per als homes.

Així, incorporar la perspectiva de gènere a la salut significa no tan sols tenir en compte les diferències biològiques i psicosocials que hi ha entre dones i homes, sinó també els patrons de conducta que uns i altres han anat incorporant en relació amb la salut.

a) Equipaments sanitaris

Mataró té un total de tretze equipaments sanitaris: nou centres d'atenció primària, dos hospitals i dos serveis d'atenció a la salut mental i les addiccions:

Taula 34. Equipaments sanitaris de Mataró

Equipaments sanitaris de Mataró		
Centres d'atenció primària	Hospitals	Atenció a la salut mental i les addiccions
CAP Ronda Prim CAP Rocafonda-Palau CAP Ronda Cerdanya CAP La Llàntia CAP El Maresme CAP Mataró-Centre CAP Cirera-Molins CAP II El Maresme CAP Ronda Prim (ASSIR)	Hospital de Mataró Hospital de Sant Jaume i Santa Magdalena	Serveis de salut mental i addiccions Servei de Rehabilitació Comunitària (SRC) en Salut Mental

Font: elaboració pròpia a partir de la informació de la pàgina web municipal.

b) Programes de promoció de la salut

El Servei de Salut i Consum té diversos programes de promoció de la salut que fomenten els hàbits de vida saludables entre la població. Amb relació a l'alimentació saludable i a la promoció de l'activitat física, destaquen els programes següents:

- **«Destí Salut. Inverteix en el teu futur»:** programa per a la promoció d'estils de vida saludables entre infants i joves escolaritzats de Mataró.
- **«A peu, fem salut!»:** consta de 32 itineraris que ofereixen una varietat de caminades per la ciutat.
- **Jornades de Salut i Alimentació:** programa d'activitats durant el mes d'octubre per promoure l'alimentació saludable i la pràctica d'activitat física.
- **«Rutes saludables»:** itineraris per fer rutes per Mataró i per l'entorn del Maresme.
- **«Mou-te amb cor»:** microlloc web que aglutina les iniciatives esportives solidàries que s'organitzen a la ciutat.

També hi ha una línia específica de sexualitat i afectivitat a partir de la qual s'organitzen tallers i programes especialment destinats als joves:

- **«Canvis, sexualitat i afectivitat»:** taller destinat a alumnat de 6è d'educació primària per promoure actituds positives i responsables davant la sexualitat.
- **«Coneix, respecta, estima»:** guies didàctiques amb activitats sobre sexualitat adreçades als quatre cursos d'ESO.
- **«No et quedis amb cap dubte!»:** programa que facilita l'accés dels joves als serveis sanitaris a través de la difusió de material informatiu.

Pla municipal de drogodependències

El Servei de Salut Pública i Consum també disposa del Pla municipal de drogodependències, que té com a objectiu la reducció de la disponibilitat de drogues, la prevalença de consum i els danys relacionats, la qualitat de l'assistència sanitària i sociosanitària i la recollida d'informació sobre aquesta problemàtica.

El pla inclou diverses actuacions transversals entre serveis municipals i altres de cooperació entre administracions i entitats. Les actuacions es desenvolupen a diferents nivells: en l'àmbit escolar es porta a terme el programa de prevenció del consum de drogues **«Drogues! Què?»** i en l'àmbit comunitari altres programes com ara el programa **«Nits de Qualitat»** i el programa d'intercanvi de xeringues **«PIX»**. El seguiment continuat dels hàbits i la prevalença de consum de drogues es duu a terme a través de l'**Observatori Municipal sobre el Consum de Drogues**, que fa informes bianuals.

Pla d'actuació sobre el VIH/Sida

Mataró forma part de la Xarxa Sida i Món Local, i va aprovar el 2006 el **Pla d'actuació sobre el VIH/Sida**, a partir del qual es treballa de manera continuada en la millora de la **coordinació assistencial** entre les institucions involucrades i de la **informació** i la **conscienciació** de la població per evitar l'estigma que encara envolta aquesta afecció. Així mateix, es fa un seguiment continuat de la prevalença d'aquesta afecció a Mataró, per mitjà de l'**Observatori Municipal sobre el VIH i la Sida**.

e) Equipaments i programes esportius

Mataró disposa de **44 equipaments esportius** de diversa tipologia en els quals es poden practicar diferents esports. Destaquen els nou camps de futbol de la ciutat, que apleguen 7.946 usos, i els cinc poliesportius municipals, on es registren 6.166 usos.

Cal destacar que totes les instal·lacions esportives de la ciutat estan a plena ocupació; fins i tot hi ha certs problemes per compaginar tots els equips que entrenen a les instal·lacions i en fan ús. En total, l'any 2013 es van registrar 24.203 usos distribuïts de la manera següent:

- 7.946 usos als nou camps de futbol.
- 6.166 usos als cinc poliesportius.
- 1.444 usos a les cinc pistes poliesportives.
- 151 usos a les dues escoles.
- 8.496 usos en altres equipaments (estadi d'atletisme, piscina, gimnàs, etc.), entre els quals destaquen els 3.754 usos de la piscina municipal.

Dades sobre el nombre d'esportistes

Pel que fa al nombre d'esportistes a Mataró, l'any 2013 se'n van registrar un total de 9.653, la majoria dels quals practiquen esports de competició. D'entre aquests esportistes, només un 27,8 % són dones. Ara bé, la presència de les dones en la pràctica esportiva augmenta quan es tracta d'esport escolar (amb un 39,2 %), esport adaptat (32,8 %) i, sobretot, esport de lleure, on la majoria de les persones practicants són dones (55,9 %).

Així, s'observa una **clara diferència entre els esports de competició i la pràctica esportiva de lleure, on les dones tenen una presència molt més elevada**. El fet que el percentatge d'esportistes femenines en l'esport escolar sigui de gairebé el 40 % mentre que en l'esport de competició no arribi al 30 % pot ser un indicador de la dificultat de continuar la pràctica esportiva un cop les noies acaben l'etapa escolar i entren en l'adolescència. Seria interessant, doncs, disposar de dades de la pràctica esportiva en relació amb l'edat per observar com es duu a terme la transició entre l'esport escolar i l'esport de competició, una transició que es dona més fàcilment entre els homes que entre les dones.

Taula 35. Esportistes segons el concepte d'esport i el sexe, 2016

Esportistes segons el concepte d'esport i el sexe		
	Nombre d'esportistes	Percentatge de dones
Esport de competició	5.370	27,8
Esport escolar	2.637	39,2
Esport de lleure	1.509	55,9
Esport adaptat	137	32,8
Total	9.653	35,4

Font: elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per la Direcció d'Esports de l'Ajuntament de Mataró.

Si es té en compte el nombre d'esportistes amb relació al tipus d'esport practicat, s'observa que l'esport en el qual el percentatge de dones és més elevat és la natació sincronitzada, en què només hi ha dones practicants (96 dones). També cal destacar que, en l'activitat física per a la gent gran, un 94 % de les practicants són dones. Altres esports amb una presència elevada de dones són:

- Patinatge (93 %)
- Voleibol (81 %)
- Gimnàstica (65 %)

En canvi, els esports que menys practiquen les dones són:

- Futbol sala adaptat, boxa, BMX (0 %)
- Rugbi (4 %)
- Futbol (6 %)
- Bàsquet adaptat (7 %)

Finalment, els esports en els quals la presència entre dones i homes està més equilibrada són:

- Natació (55 % dones)
- Poliesportiu (43 % dones)
- Hoquei (40 % dones)
- Bàsquet (40 % dones)

Jocs Escolars 2016-2017

La Direcció d'Esports de l'Ajuntament de Mataró organitza els **Jocs Escolars**, unes competicions en diferents esports d'equip i individuals on poden participar totes les escoles de la ciutat, englobant-hi educació primària, educació secundària obligatòria i batxillerat. L'objectiu dels Jocs Escolars és promoure el vessant més lúdic, dinàmic i educador de l'esport i potenciar valors personals com ara l'esforç, el treball en equip i el saber perdre i guanyar. La participació en els Jocs Escolars 2016-2017 es recull en el quadre següent:

Taula 36. Participació en els esports d'equip dels Jocs Escolars 2016-2017, segons l'etapa educativa i el sexe

Esports d'equip			
	Esportistes femenines	Esportistes masculins	Total
Esportistes participants	177	552	729
Esportistes d'educació primària	96	554	640
Esportistes d'educació secundària obligatòria	81	8	89

Font: elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per la Direcció d'Esports de l'Ajuntament de Mataró.

Taula 37. Participació en els esports individuals dels Jocs Escolars 2016-2017, segons l'etapa educativa, la tipologia esportiva i el sexe

Esports individuals				
		Esportistes femenines	Esportistes masculins	Total
Esportistes participants		344	158	502
Esportistes d'educació primària		334	150	484
Esportistes d'educació secundària obligatòria		10	8	18
Tipologia esportiva	Escacs	11	58	69
	Natació	83	81	164
	Patinatge	247	3	250
	Tennis de taula	2	17	19

Font: elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per la Direcció d'Esports de l'Ajuntament de Mataró.

Programa Gent Gran 2017

Programa d'activitats físiques realitzat per monitoratge titulat amb un programa tècnic adequat d'activitats físiques per a la gent gran. La finalitat és la millora de la qualitat de vida del col·lectiu de la gent gran fomentant l'activitat física com a hàbit de salut. El setembre del 2017, el total de participants d'aquest programa era de 311, 298 dones i 13 homes.

Per finalitzar la diagnosi de la línia estratègica 7, a continuació es presenten les actuacions que es van portar a terme en el II PIGCM i els resultats obtinguts:

Taula 38. Actuacions de la línia estratègica 7 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016

Acció	Resultats esperats / indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Mantenir les xerrades sobre salut sexual i reproductiva i altres temàtiques relacionades amb la salut	- Nombre de tallers - Nombre de persones participants	Tallers del Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (PASSIR) 2013: 2 tallers / 38 persones 2014: 1 taller/ 17 persones 2015: 1 taller / 6 persones 2016: dades no disponibles
Continuar organitzant les Jornades de Salut i Alimentació i incorporar-hi la perspectiva de gènere	Percentatge d'activitats per a dones respecte al total d'activitats de les jornades	S'han organitzat anualment les Jornades de Salut i Alimentació. Ha participat en la comissió organitzadora una tècnica del CIRD per fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de les jornades No es disposa dades del percentatge d'activitats organitzades per a dones
Mantenir la línia específica de sexualitat i afectivitat per a joves dels instituts del Servei de Promoció de la Salut	- Nombre de centres participants - Nombre de participants	Programa «Coneix, respecta, estima» 2013: 17 centres / 2.741 participants 2014: 17 centres / 2.965 participants 2015: 17 centres / 2.553 participants 2016: 14 centres / 2.351 participants
Organització de tallers sobre alimentació saludable en escoles i instituts de Mataró	- Nombre de tallers realitzats - Nombre de centres participants - Nombre de participants - Grau de satisfacció	2013: 34 tallers / 8 centres / 840 participants 2014: 67 tallers / 10 centres / 1.670 participants 2015: 3 tallers / 2 centres / 27 participants (19 homes i 8 dones) 2016: 1 taller / 1 centre / 15 participants (12 dones i 3 homes) No es disposa d'aquesta informació
Posar en marxa tallers de creixement personal, autoestima i d'altres	- Nombre de grups - Nombre de participants - Grau de satisfacció	Grups de suport psicològic del SIAD 2013 i 2014: 5 grups / 100 dones participants 2015 i 2016: 3 grups / 41 dones participants No es disposa d'aquesta informació

Seguir organitzant tallers de sensibilització per a la prevenció de malalties de transmissió sexual (MTS) i sida (per a dones i homes)	- Nombre de tallers - Nombre de participants	Tallers de l'ASSIR 2013: 25 tallers / 626 participants 2014: 27 tallers / 767 participants 2015: 30 tallers / 754 participants 2016: dades no disponibles
Continuar fent difusió del material de sensibilització per a la prevenció de la sida	- Nombre de díptics repartits - Nombre de pòsters repartits - Altres materials	2013: 4.000 díptics i pòsters 2014: 4.460 díptics i pòsters 2015: 9.405 díptics i pòsters 2016: 5.170 díptics i pòsters
Prevenir la mutilació genital femenina a través d'una tasca de conscienciació directa a les famílies	- Nombre de contactes amb famílies - Materials distribuïts	Dades no disponibles
Dur a terme la campanya de sensibilització entorn del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones	- Temàtica - Nombre d'activitats realitzades - Nombre d'entitats i serveis implicats - Nombre de persones participants	2014: promoció de la salut i qualitat de vida de les dones 7 activitats / 6 entitats i serveis / 2.679 persones* 2015: pràctica esportiva com a element per millorar la salut de les dones 12 activitats / 8 entitats i serveis / 397 persones 2016: «La sexualitat al llarg de les diferents etapes de la vida» 10 activitats / 8 entitats i serveis / 22 persones * S'inclou una exposició com a activitat dins la campanya, fet que justifica el nombre elevat de participants en aquesta campanya
Continuar desenvolupant programes entorn de la promoció d'hàbits saludables com ara «Destí Salut», «A peu, fem salut!» i «Rutes saludables»	- Nombre de centres participants - Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones participants	2013: 8 centres / 34 sessions / 840 persones 2014: 10 centres / 67 sessions / 1.670 persones 2015: 2 centres / 2 sessions / 27 persones 2016: 1 centre / 1 sessió / 15 persones El projecte «Destí Salut» va finalitzar el 2014
Promoció d'activitats esportives saludables per a dones	- Nombre i tipus d'activitats realitzades - Nombre de dones participants	Promogudes des del CIRD: Campanya del 28 de maig de 2015 - Sessions de kundalini i ioga Nombre d'assistents: 8 dones Edat: 28-56 anys - Aiguagim i <i>fitness</i> aquàtic Nombre d'assistents: 2 dones Edat: 30-40 anys - Sortides a la mar: vela i caiac Nombre d'assistents: 27 dones Edat: 14-57 anys

		Promogudes des de la Direcció d'Esports: - Programa municipal d'activitat física per a la gent gran (alt percentatge de dones): 340 dones. Dins d'aquest programa es fa anualment una xerrada en el marc de la campanya del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones, en la qual participen unes 100 persones - Activitats aquàtiques a la Piscina Municipal (participació elevada de dones)
Plantejament d'una línia específica per fomentar la pràctica esportiva en la franja dels 12 als 18 anys, amb una atenció especial a les noies	- Nombre i tipus d'accions plantejades - Nombre de participants	S'ha fet la diagnosi del Pla de millora de l'esport escolar com a pas previ a la definició d'aquesta línia d'actuació

Font: elaboració pròpia a partir de dades de les memòries del CIRD del 2013 al 2016.

6.4. Anàlisi DAFO

A continuació es presenten les anàlisis DAFO (debilitats, amenaces, forteses i oportunitats), consensuades amb totes les àrees de l'Ajuntament segons les línies estratègiques, que estructuraran les actuacions del **III PIGCM 2018-2022**. Es considera que aquesta proposta garanteix la transversalització de les polítiques de gènere al conjunt de les polítiques públiques municipals:

LÍNIA 1. Impuls i comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere	
Fortaleses	Debilitats
- Ubicació del CIRD en un lloc cèntric i estratègic pel que fa a la connexió amb les principals línies de transport públic - Municipalització (capítol 1) de les figures d'assessora jurídica i d'assessora psicològica - Augment del pressupost de les polítiques de gènere (capítols 1 i 2) - Consolidació de determinats serveis, activitats i campanyes de sensibilització promoguts pel CIRD - Consolidació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) - Incorporació de formació en perspectiva de gènere al Pla de formació municipal - Assumpció de les polítiques LGBTI en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere - Adhesió a la Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya - Ampliació de l'àmbit de treball de les polítiques d'igualtat de gènere més enllà de les polítiques de dones i la lluita contra la violència	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Manca de consolidació de la figura d'assessora psicològica - Absència de la figura de treballadora social com a part de l'equip del SIAD - Existència d'una llista d'espera d'entre un i dos mesos per atendre les sol·licituds del Servei d'Acollida i Acompanyament - Carència d'una base de dades operativa que permeti gestionar i explotar les dades de les persones ateses en el marc del CIRD-SIAD - Existència d'una llista d'espera d'entre dos i tres mesos per atendre les sol·licituds del Servei d'Assessorament Psicològic - Assumpció de les polítiques de LGBTI des de les polítiques de gènere sense una assignació de recursos específics - Manca d'espai al CIRD per fer-hi determinades activitats - Manca de visibilitat de determinades activitats del CIRD (accions de formació i de transversalitat de gènere amb altres serveis) - Inexistència de xarxes socials per a l'impuls i la comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere - Poca perspectiva de gènere en determinats àmbits de treball municipal - Carència d'un informe global que reculli l'estat de la igualtat de gènere a la ciutat - Manca de resultats d'impacte de les actuacions impulsades des de les polítiques de gènere - Carència d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals - Instal·lació del SIE al mateix equipament que el CIRD
Oportunitats	Amenaces
- Grau elevat de coneixement del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) entre la ciutadania - Instal·lació del SIE a Mataró - Implicació del teixit associatiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere - Augment de la dotació econòmica de l'Institut Català de les Dones (ICD) i de la Diputació de Barcelona per al desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere - Aprovació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	- Desplegament de la Llei 11/2014 sense una dotació econòmica específica per a municipis - Existència de canvis sociopolítics que poden alterar la importància de les polítiques d'igualtat de gènere en l'agenda política

LÍNIA 2. Erradicació i prevenció de les violències de gènere	
Fortaleses	Debilitats
- Ampliació de l'àmbit de treball de les polítiques d'igualtat de gènere més enllà de les polítiques de dones i la lluita contra la violència - Actualització del Protocol d'abordatge integral de la violència masclista del 2011 - Grau elevat de coordinació entre els diferents agents implicats en el Protocol d'abordatge integral de la violència masclista - Consolidació de determinades actuacions: tallers de prevenció de violències als centres educatius i campanya del 25 de novembre - Implicació del teixit associatiu en actes relacionats - Consolidació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) - Implicació del CIRD-SIAD en espais de treball transversals en l'àmbit municipal i supramunicipal: Comissió Territorial de Mutilació Genital Femenina, Taula d'Infància i Adolescència, comissió tècnica del Protocol de maltractaments a les persones grans, Protocol comarcal de violència masclista, SIE, ICD - Formació específica sobre violències a la xarxa municipal de professionals dels programes de joventut - Gestió dels equipaments juvenils municipals en clau de gènere - Publicació del Pla de seguretat local 2016-2019, en el qual s'inclouen accions específiques per a la millora dels procediments de detecció precoç, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Manca de consolidació de la figura d'assessora psicològica - Absència de la figura de treballadora social com a part de l'equip del SIAD - Adjudicació de les tasques de recepció i administració tant del CIRD com del SIE a la tècnica especialista compartida - Manca d'espai al CIRD per fer-hi determinades activitats - Carència d'una base de dades operativa que permeti gestionar i explotar les dades de les persones ateses en el marc del CIRD-SIAD - Existència d'una llista d'espera d'entre un i dos mesos per atendre les sol·licituds del Servei d'Acol·lida i Acompanyament - Existència d'una llista d'espera d'entre dos i tres mesos per atendre les sol·licituds del Servei d'Assessorament Psicològic - Manca de dades conjuntes entre els diferents agents que intervenen en el Protocol d'abordatge integral de la violència masclista - Mancança de formació específica en la temàtica destinada a agents clau de territori - Carència d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals
Oportunitats	Amenaces
- Grau elevat de coneixement del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) entre la ciutadania - Instal·lació del SIE al mateix equipament que el CIRD - Consolidació del suport supramunicipal (ICD i Diputació de Barcelona) en el desplegament d'accions destinades a la lluita per a l'erradicació de les violències masclistes	- Desplegament de la Llei 11/2014 sense una dotació econòmica específica per a municipis

LÍNIA 3. Participació sociopolítica	
Fortaleses	Debilitats
- Consolidació del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home com a espai de participació de referència de les polítiques d'igualtat de gènere - Lideratge polític per part de dones d'àmbits tradicionalment masculinitzats com ara Via Pública i Urbanisme - Augment de la presència de dones en la constitució del Ple municipal - Nivell elevat de paritat en els càrrecs de comandament tècnic municipal - Consolidació del suport tècnic i econòmic a les entitats implicades en aquest àmbit - Consolidació dels programes de promoció i integració de les dones novingudes des d'una perspectiva de gènere - Consolidació de la participació de les entitats de dones o que treballen per la igualtat en els grups de treball de les campanyes de sensibilització	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Manca de suficients recursos tècnics i econòmics per potenciar la participació sociopolítica - Manca de criteris específics de gènere en les bases generals de les subvencions municipals adreçades a entitats - Poca definició en els criteris que s'inclouen a les bases de la línia de subvencions municipals destinades a la promoció de la igualtat de gènere - Absència de formació en aquesta temàtica adreçada a les entitats del territori - Manca de representativitat d'entitats que treballen pel foment de la igualtat en el marc del Consell d'Igualtat Dona-Home - Carència d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals - Manca de formació i informació que fomenti la participació social i política de les dones a escala individual i col·lectiva - Consells de participació molt informatius i des dels quals no es treballa amb perspectiva de gènere
Oportunitats	Amenaces
- Existència d'un teixit associatiu implicat en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere - Creació de nous grups no associats que treballen per la igualtat al municipi - Treball conjunt entre el CIRD i l'Agència Municipal de Suport a l'Associacionisme	- Existència de canvis sociopolítics que poden alterar la importància de les polítiques d'igualtat de gènere en l'agenda política - Existència de canvis sociopolítics que poden alterar la paritat dels equips polítics i tècnics - Inexistència d'entitats del col·lectiu LGBTI

LÍNIA 4. Ocupació i usos del temps	
Fortaleses	Debilitats
- Consolidació dels serveis i els recursos d'orientació professional, formació, emprenedoria i inserció laboral adreçats a la ciutadania i a les empreses en el marc de la Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Col·laboració inicial del CIRD i del Servei d'Ocupació per al foment de programes d'ocupació adreçats a dones - Vinculació inicial del CIRD i de Promoció de Ciutat en la gestió de l'organització d'actes puntuals	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Absència de la figura d'agent d'igualtat en el marc de la Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Carència de desenvolupament de les polítiques de foment de la conciliació familiar, laboral i personal en l'àmbit municipal - Manca de formació en igualtat d'oportunitats i usos del temps adreçada al personal tècnic municipal - Carència d'un reglament municipal que proporcioni un àmbit normatiu municipal que estableixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals
Oportunitats	Amenaces
- Coneixement extens de l'existència de la Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica per part de la ciutadania - Consolidació del nombre de contractes en el sector serveis (el sector econòmic amb més pes a Mataró) - Continuitat de projectes específics per al foment de l'ocupació de les dones gestionats per entitats del territori	- Augment de la taxa d'atur a Mataró - Diferència entre la taxa d'atur femenina (més elevada) i la masculina - Manca de sensibilitat pel que fa als usos del temps en la gestió de les empreses del territori - Carència de desenvolupament de les polítiques de foment de la conciliació familiar, laboral i personal en l'àmbit estatal

LÍNIA 5. Coeducació, formació i creació cultural	
Fortaleses	Debilitats
- Col·laboració en el treball de la coeducació amb la Direcció d'Ensenyament i la Xarxa d'Escoles Bressol Municipals - Consolidació de determinades accions formatives adreçades a l'alumnat dels centres educatius del municipi - Augment de les línies de treball amb l'equip de professionals dels programes de joventut municipals - Creació d'un grup de treball amb el Centre de Recursos Pedagògics, el Moviment Educatiu del Maresme, la Direcció d'Ensenyament i la Secció de Ciutadania i Convivència per a la coordinació i el disseny d'accions formatives adreçades a agents de la comunitat educativa - Consolidació del Pla educatiu d'entorn (PEE), que pretén impulsar projectes que donin una resposta integrada i comunitària a les necessitats educatives de la ciutadania - Creació de la <i>Guia d'activitats i serveis per als centres educatius, docents, famílies i AMPA/AFA</i> de Mataró per part de la Direcció d'Ensenyament - Formació específica sobre violències a la xarxa municipal de professionals dels programes de joventut - Gestió dels equipaments juvenils municipals en clau de gènere - Consolidació de les activitats amb perspectiva de gènere que es desenvolupen a les biblioteques municipals (hores del conte i altre activitats vinculades a les campanyes de sensibilització) - Estabilització de l'activitat que duu a terme el grup de teatre de dones vinculat a l'Aula de Teatre del municipi - Foment de l'equitat de gènere en les inscripcions a les activitats de ciències aplicades de la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Baixa consolidació de les activitats fomentades per les polítiques de gènere dirigides a famílies - Absència de la perspectiva de gènere com a eix transversal de treball en els centres educatius - Manca de dades desagregades per sexes dels usos que fa la ciutadania dels equipaments culturals de la ciutat - Manca de formació en perspectiva de gènere adreçada a les entitats de lleure del territori - Manca de formació específica en perspectiva de gènere adreçada al personal tècnic auxiliar de biblioteques que depenen de l'Ajuntament de Mataró - Absència de xerrades adreçades a l'alumnat universitari sobre responsabilitat social i igualtat de gènere - Baixa visibilitat de la producció cultural de les dones i la creació artística femenina - Manca de línies de treball estratègiques per al desenvolupament d'accions formatives i culturals amb perspectiva de gènere en el marc de les activitats que es duen a terme des dels programes municipals de Gent Gran Activa - Carència d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals
Oportunitats	Amenaces
- Augment de la conscienciació de la necessitat de treballar la coeducació en l'àmbit de les escoles bressol i els centres educatius municipals - Reedició de la Trobada d'Escriptores del Maresme, organitzada pel Consell Comarcal del Maresme (CCM) - Creació d'una base de dades pública i oberta de les dones escriptores del Maresme per part del CCM - Promoció de la formació en perspectiva de gènere adreçada al personal tècnic de la Diputació de Barcelona	- Manca d'incorporació de la perspectiva de gènere en la formació relacionada amb el lleure educatiu per part de les escoles de formació

LÍNIA 6. Disseny de la ciutat, seguretat i mobilitat	
Fortaleses	Debilitats
- Augment de la predisposició per al treball transversal entre la Direcció d'Espais Públics i Equipaments Municipals i les polítiques d'igualtat de gènere amb l'objectiu de proposar millores en el disseny de la ciutat - Augment de la predisposició per al treball transversal entre la Direcció de Seguretat Pública i les polítiques d'igualtat de gènere - Incorporació del Servei d'Urbanisme, Patrimoni i Habitatge en els espais de treball transversal amb les polítiques d'igualtat de gènere - Publicació del Pacte per la Mobilitat de Mataró, en el qual es defineixen accions que poden ser treballades amb perspectiva de gènere - Existència d'una línia consolidada de transport públic municipal - Publicació del Pla de seguretat local 2016-2019, en el qual s'inclouen accions específiques per treballar des de la perspectiva de gènere - Aprovació del nou Pla director de l'enllumenat públic - Previsió de desenvolupament del Pla d'oci nocturn de la ciutat - Recuperació de la capacitat d'inversió en projectes de millora urbana - Previsió de disseny de nous espais públics a la ciutat - Existència de planejament derivat i projecte d'urbanització per al disseny de la ciutat	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Baixa inclusió de la perspectiva de gènere en la planificació urbana, el disseny i les necessitats de serveis específics del territori - Manca de formació en perspectiva de gènere entre el personal tècnic responsable del disseny de la ciutat i del territori - Absència de dades desagregades per sexes sobre els usos que fan les dones i els homes de l'espai públic - Manca de dades desagregades per sexes sobre els usos del transport públic - Absència de dades desagregades per sexes sobre els usos dels equipaments municipals - Absència de dades desagregades per sexes sobre l'ús del parc d'habitatges existents - Carència d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals - Manca d'un document de criteris tècnics per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la reforma urbana de Mataró
Oportunitats	Amenaces
- Desenvolupament de la iniciativa dels Camins Escolars, en la qual es crea una xarxa d'itineraris segurs perquè la ciutadania pugui arribar a l'escola des de qualsevol punt de la ciutat - Recuperació de les taxes de reposició de personal jubilat de la plantilla de la Policia Local - Possibilitat de renovació dels marcs de gestió municipals en els nous contractes de serveis - Facilitat d'accés a les línies de transport públic que comuniquen Mataró amb la resta de municipis del Maresme i amb les capitals de província com ara Barcelona i Girona	- Necessitat d'una planificació i un disseny específics als barris del municipi tenint en compte la idiosincràsia variada de cadascun dels barris - Context de desequilibri entre vehicles privats i vianants en l'ús de l'espai públic

LÍNIA 7. Salut i qualitat de vida	
Fortaleses	Debilitats
- Consolidació de la campanya del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones - Existència d'un programa ja consolidat d'activitats esportives adreçades a la gent gran - Col·laboració entre les polítiques de gènere i el Servei de Salut i Consum i la Direcció d'Esports en programes per a la promoció d'hàbits saludables - Realització d'un estudi sobre la situació de l'esport en edat escolar a Mataró per part de la Direcció d'Esports	- Absència de dedicació exclusiva del personal de l'àmbit polític (regidora) i del directiu (cap d'àrea, cap de servei i cap de secció) en les polítiques d'igualtat de gènere - Absència de dades desagregades sobre els usos del temps destinats a la millora i la promoció de la salut individual i col·lectiva - Existència de formació sobre sexualitat adreçada a centres educatius basada en patrons heteronormatius i en les qüestions fisiològiques - Disseny de vestidors i lavabos dels equipaments esportius no respectuosos amb la diversitat actual - Confusió sobre quin servei és el responsable de liderar cada acció - Carència d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals
Oportunitats	Amenaces
- Augment de la conscienciació de la necessitat d'adoptar hàbits de vida saludables entre la ciutadania	- Utilització d'un llenguatge agressiu i sexista generalitzat en l'esport - Existència de desigualtats en la pràctica esportiva en alguns esports de competició - Manca de visibilitat de l'esport femení

Diagnosi LGTBI

7. Diagnosi LGTBI

7.1. Introducció

L'Ajuntament de Mataró ha treballat sempre en la defensa dels drets i les llibertats de totes les persones, i ha desenvolupat polítiques actives en defensa dels diferents col·lectius que conformen la ciutat: dones, nova ciutadania, joves, gent gran, persones en risc d'exclusió social, etc.

És en aquest marc de treball destinat a garantir la qualitat de vida de totes les persones i el respecte a les diverses formes de ser que també s'ha assumit el repte de defensar de manera activa els drets i les llibertats del col·lectiu de persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI). Per fer-ho, durant el 2018 l'Ajuntament de Mataró **va posar en marxa un ampli procés per elaborar el Pla LGTBI de Mataró**.

A la pràctica, aquest procés comença el 2016, quan el Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD) inicia actuacions en la línia LGTBI: com la celebració, per primera vegada, **del 28 de juny, el Dia Internacional pels Drets del Col·lectiu LGTBI**, amb la realització de diverses activitats i en col·laboració amb diverses entitats, i en què un dels elements més visibles va ser la instal·lació de la bandera de l'arc de Sant Martí a la façana de l'Ajuntament del 27 de juny a l'1 de juliol.

Aquell mateix any tots els grups municipals del consistori van aprovar, en una Junta de Govern extraordinària celebrada el 7 de setembre, una **declaració institucional** de rebuig i condemna a les conductes o situacions d'homofòbia, bifòbia o transfòbia en contra del col·lectiu LGTBI.

El Ple ordinari del mes de juny de 2017 va aprovar **l'adhesió de Mataró a la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya**. Aquesta xarxa té per objectiu el desenvolupament de polítiques públiques adreçades a assegurar els drets i les llibertats de totes les persones més enllà de les seves identitats, expressions de gènere o orientacions afectives i sexuals. També és un espai per compartir experiències i coneixements, i sumar sinergies per incrementar la capacitat conjunta d'acció política i social.

Durant el 2018, desenvolupant el seu compromís en defensa de les diversitats i en compliment de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, l'Ajuntament va posar en marxa un ampli procés per definir de forma participada els continguts de les actuacions vinculades amb les polítiques LGTBI que formarien part del **III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022**. Així, les polítiques municipals en l'àmbit LGTBI podran disposar d'un marc de referència propi i d'un instrument estratègic en el qual es recullen les propostes concretes d'actuació.

La concreció de les accions en polítiques LGTBI engloba 2 grans fases:

- **Fase de diagnosi:** vinculada amb una campanya de comunicació amb el lema «Totes i tots som Mataró» per donar visibilitat a la temàtica i també amb l'objectiu de convidar a la participació ciutadana. Aquesta participació es tradueix en un qüestionari obert a la ciutadania en general i un altre destinat al personal municipal de l'Ajuntament de Mataró. Els resultats de la fase de diagnosi serveixen per fer una fotografia real del punt de partida i tenir una visió més àmplia i detallada per a la definició de les accions.
- **Fase de disseny de les accions:** durant aquesta fase es porten a terme sessions de formació a personal municipal, jornades de treball temàtiques enfocades a àmbits concrets i la redacció de la bateria d'accions amb els corresponents indicadors, mecanismes d'avaluació necessaris i establiment d'un calendari. El treball es materialitzarà en un document que recollirà les actuacions a realitzar amb les dates programades i que s'integrarà en el III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022.

7.1.1. Com s'entenen les polítiques LGTBI a Mataró?

Des de l'Ajuntament de Mataró, s'entén que les polítiques LGTBI a Mataró han d'estar estretament vinculades a les polítiques d'igualtat dona-home que es promouen des del Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD) per motius conceptuals i operatius.

Des del punt de vista conceptual, s'entén que l'origen de la discriminació i la desigualtat viscuda és comú: un sistema patriarcal que marca una clara jerarquia i unes fronteres molt rígides entre el que significa ser home i el que significa ser dona; un sistema en el qual només es preveu com a normalitat l'heterosexualitat. En termes operatius, les accions LGTBI són clarament transversals i han de tenir en compte tots els àmbits de la vida de les persones i, per tant, totes les polítiques públiques. Així doncs, les accions que es defineixin encaixaran clarament en els eixos de treball que estructurin les polítiques d'igualtat dona-home. Per tal d'evitar duplicitats i tenir marcs de referència amplis, cal obrir la mirada i parlar de polítiques de gènere, que engloben les polítiques d'igualtat dona-home i les polítiques LGTBI.

7.2. Metodologia i participació

La fase de diagnosi del Pla LGTBI de Mataró es basa en una àmplia campanya de difusió i la realització de dos qüestionaris, un adreçat a la ciutadania en general i un altre a personal tècnic de l'Ajuntament.

7.2.1. Campanya de difusió

L'objectiu és donar visibilitat a la temàtica i promoure la participació de la ciutadania en general, i en especial el col·lectiu LGTBI, en la realització de la diagnosi.

L'element principal d'aquesta campanya és la web <https://www.sommataro.cat/>, en què s'informa de tot el procés, s'inclouen els diferents qüestionaris i també hi ha una àmplia relació de documents de consulta.

La campanya es va presentar públicament el 9 d'abril de 2018 en un acte celebrat al Cafè de Mar (Mataró) i amb la participació de Marisa Merchán (regidora d'Esports, Polítiques de Gènere, Joventut i Convivència), Miquel Missé (expert en polítiques LGTBI i assessor del projecte) i Patricio Vindel (activista LGTBI hondureny membre del projecte Ciutats Defensores dels Drets Humans).

La imatge que il·lustra la campanya es va difondre a través dels mitjans de comunicació municipals, a través de la premsa local (*Tot Mataró* i *Capgròs*) i mitjançant anuncis a l'espai públic de la ciutat.

En referència al personal tècnic municipal, es va realitzar una tramesa de correu electrònic a tot el personal de l'Ajuntament en el qual s'informava de la iniciativa i s'animava a respondre el qüestionari.

Figura 15. Imatge il·lustrativa de la campanya «Totes i tots som Mataró»



Font: [vídeo de la presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI](#)

7.2.2. Qüestionari adreçat a la ciutadania de Mataró

A través de la pàgina web <https://www.sommataro.cat/> totes les persones de la ciutat podrien participar en la fase de diagnosi a través d'un qüestionari obert que planteja 9 preguntes de tipus obert (vegeu annex 8).

Un total de **230 persones** han respost el qüestionari adreçat a la ciutadania i la distribució per gènere és la següent:

Figura 16. Distribució de persones que han respost el qüestionari adreçat a la ciutadania



Font: [vídeo de la presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI](#)

7.2.3. Qüestionari adreçat al personal municipal de l'Ajuntament

Així mateix, a través de la pàgina web <https://www.sommataro.cat/>, l'equip tècnic municipal podria respondre el qüestionari adreçat a aquest col·lectiu (vegeu-ne el contingut a l'annex 9). Els resultats mostren que van respondre'l un total de **218 persones**:

Figura 17. Distribució de persones que han respost el qüestionari adreçat al personal municipal de l'Ajuntament



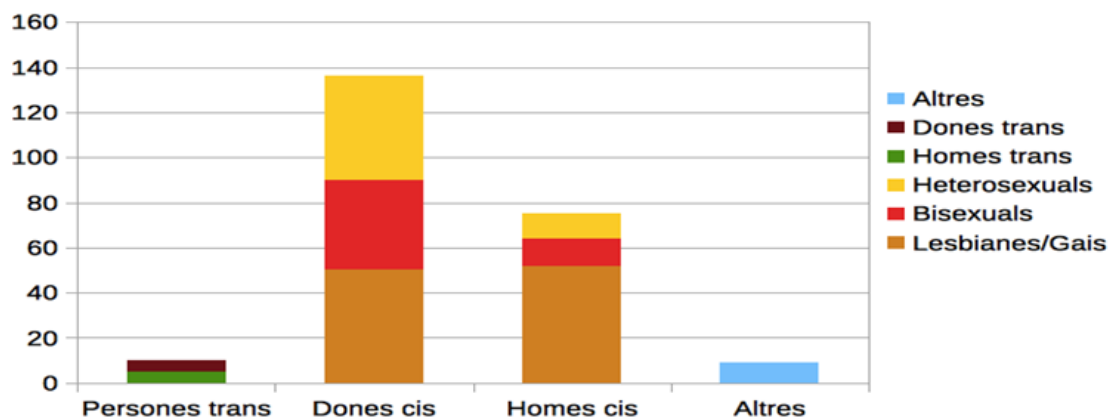
Font: [vídeo de la presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI](#)

7.3. Anàlisi del qüestionari adreçat a la ciutadania de Mataró

Aquest qüestionari valora la percepció de la ciutadania de Mataró sobre la situació de les persones LGTBI en diferents tipus d'espais. El qüestionari ha estat emplenat per 230 persones (61,3%, dones; 34,8%, homes, i 3,9%, persones que s'han definit com a «altres»). De les 146 dones que van respondre el qüestionari, 141 són cis i 5 són trans. Entre els 80 homes, 75 són cis i 5 són trans (vegeu gràfic 1).

El qüestionari consta de respostes obertes, en les quals les persones havien d'escriure les seves opinions sense limitació d'espai, optant per explicar-les sobre el cas que volguessin. A continuació es mostra l'anàlisi dels resultats del qüestionari, dividits pels àmbits en els quals les persones que van respondre el qüestionari valoren la situació del col·lectiu LGTBI: espai públic, feina, àmbit educatiu/formatiu, relacions interpersonals (família/amistats), llocs d'oci, centres sanitaris, serveis i espais de l'administració pública i d'altres.

Gràfic 1. Distribució de les persones que responen el qüestionari segons identitat de gènere i orientació sexual



Font: elaboració pròpia.

En el cas de les persones trans, no es mostra la seva orientació sexual, ja que no l'han indicada. La categoria "Altres" és la que han escollit les persones que no s'han volgut identificar com a dones o com a homes, però no es pot traduir per persones no binàries perquè en alguns casos ha estat un posicionament respecte al fet que es preguntava la identitat (algunes han indicat després que són dones, però que creuen que no cal definir-se). Les dades s'expressen en nombres absoluts.

7.3.1. Espai públic

L'espai públic és el lloc on les persones LGTBI de la mostra expressen que pateixen més conductes LGTBIfòbiques. Aquestes conductes es distribueixen de manera diferent segons el tipus d'espai i es poden veure agreujades per altres violències específiques, com el masclisme i/o l'expressió de gènere. En aquest últim cas les persones amb una aparença i/o comportaments més allunyats de l'estereotip del seu gènere poden veure reforçada la violència LGTBIfòbica als espais públics. Un resum de les violències expressades segons identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual es recull a la taula 39:

Taula 39. Espais públics: expressió de l'heterosexisme (LGTBIfòbia)				
Espais esmentats	Carrers, bars, parcs infantils i platja			
	Per expressar una identitat de gènere diferent de l'esperada	Per expressió de l'orientació sexual	Per tenir una expressió de gènere diferent de l'esperada	Per ser dona cis en un context de masclisme
Dones i homes trans	Mirades Insults Comentaris Persecució al carrer			
Dones cis lesbianes		Mirades Insults Xiuxiuejos	Desqualificacions	Assetjament sexual per part d'homes cis
Dones cis bisexuals		Mirades Xiuxiuejos Comentaris ofensius		Assetjament sexual per part d'homes cis
Homes cis gais		Mirades Insults	Mirades Insults	
Homes cis bisexuals		Insults Xiuxiuejos		
Dones i homes cis heterosexuals	Cap	Cap	Cap	No es pot valorar amb el qüestionari

Font: elaboració pròpia.

En analitzar els **espais** on les persones LGTBI relaten situacions de discriminació, se n'identifiquen quatre tipus.

- En primer lloc, les àrees més freqüentment esmentades són els transports públics i les zones de trànsit:

«Més que insults, sí que, a l'anar amb una noia agafades de la mà (soc una noia), la gent ens mira estrany; quan ens fem un petó al carrer fins i tot hi ha hagut vegades que la gent s'ha canviat de vorera, i a l'anar en tren s'han canviat de lloc.

Això en el meu cas particular. Tinc amics que han rebut insults pel fet de ser gais i el constant “maricon” com a paraula ofensiva, i més d'una vegada els han cridat anant pel carrer». (Dona cis lesbiana, menys de 18 anys, estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Sí, sovint als carrers i al transport públic». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- Les zones que impliquen exposició corporal són especialment vulnerables per a les persones trans. Un exemple és l'àrea de platja, on es troben actituds transfòbiques cap a les persones trans que exposen el seu cos:

«En la playa, cuando ven a un chico transexual que se baña con la camiseta compresora, hablan por tus espaldas y hace que no estés cómodo en sitios en público». (Home transsexual, 18 a 25 anys, altres, estudis superiors.)

- A les zones on s'interrelacionen adults i adultes amb nens i nenes es donen actituds que reflecteixen la visió de l'homosexualitat com una conducta que, o bé pot danyar les persones menors, o bé pot tenir un valor d'exemplificació que caldria evitar. Els parcs infantils són un exemple d'aquest tipus de zones:

«Quan vas pel carrer agafada de la mà de la parella et sents observada, inclús sents comentaris en veu baixa o es giren amb mala cara perquè no els agrada el que veuen. Als parcs infantils no som gaire acceptats perquè hi ha nens que ens poden veure...». (Dona cis lesbiana, 26 a 36 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

- Les zones que són percebudes com a menys segures davant de les agressions condicionen els itineraris de les persones LGTBI. Un exemple d'aquest tipus de zones són els carrers que estan menys cuidats, els quals s'associen amb la inseguretat:

«No, perquè encara crec que no hi ha prou seguretat per poder demostrar el meu afecte a la meua parella al carrer, espais públics, etc.». (Home cis gai, 26 a 35 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

Els **tipus de conductes** LGTBIfòbiques a l'espai públic que descriuen les persones LGTBI són:

- Els homes i les dones trans parlen d'actituds que poden anar des d'un insult fins a la persecució. Respecte a aquest tipus d'agressions, les persones trans que estan començant el procés de transició es troben en una situació d'especial vulnerabilització.

«Al comienzo de mi proceso, sobre todo». (Dona transsexual bisexual, més de 45 anys, altres, estudis superiors.)

«Em miren malament i comenten, i m'han perseguit». (Home transsexual, menys de 18 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis obligatoris fins als 16 anys.)

- Les dones cis lesbianes i bisexuals expressen que reben mirades, insults i xiuxiuejos en les zones de trànsit quan van en parella de forma visible.

«Mai m'han dit res, tot i que sí que he vist com m'han mirat estrany o amb fàstic pel fet d'anar amb la meua parella». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

Les dones cis de la mostra que vesteixen de formes menys típicament femenines veuen reforçada aquesta violència per actituds de desqualificació cap a les seves **expressions de gènere**:

«Muchas miradas. Realmente en esta sociedad si no pareces “lesbiana” no parece ser un problema, y si estás con una chica que tampoco parece lesbiana y entra dentro de unos cánones de belleza, pasas de ser gay a ser un deleite para algunos hombres, que se acercan a decirte alguna guarrada...». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«No, però sí que et poden desqualificar dient que sembles un home». (Dona cis lesbiana / bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- Una problemàtica força greu expressada per dones cis lesbianes i bisexuals és l'assetjament sexual al carrer, una situació que s'agreuja per la seva orientació sexual. En aquest cas, l'assetjament pel fet de ser vistes com a dones en un context masclista no es pot separar del fet de ser vistes com a lesbianes o bisexuals en un context lesbofòbic:

«Mirades i tensió. O homes sentint-se invitats a acostar-se, quan si fóssim una parella noi-noia no ho farien». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, altres, estudis superiors.)

«A l'espai públic, a Mataró, sí que m'he trobat diverses vegades amb actituds irrespectuoses pel fet d'expressar la meua afectivitat amb una altra dona. He rebut apropaments inapropiats per part de nois, sexualitzant-nos sobretot i insultant-nos quan nosaltres ens hem defensat (sempre verbalment i educadament)». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- Els homes cis gais i bisexuals expressen haver rebut insults i mirades per la seva orientació sexual:

«Sí, un cop a l'anar agafat de la mà del meu xicot ens van dir “maricons” des d'un cotxe, nosaltres anàvem caminant». (Home cis gai, 26 a 35 anys viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

«Comentaris de caràcter homòfob són molt habituals, sobretot en els barris de Cerdanyola i als entorns de l'avinguda Amèrica i el Palau, sobretot per part de persones nouvingudes». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

Les **estratègies** que han expressat les persones LGTBI que han contestat el qüestionari per evitar aquesta violència són:

- La invisibilització de la seva orientació sexual (persones LGTBI), adoptant conductes que l'amaguin.

«M'he acostumat a no expressar-la. No puc opinar». (Home cis gai, més de 45 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«No he recibido ninguna amenaza, pero sí insultos y miradas reprobando mi actitud cuando paseo con mi pareja (mujer) por las calles de Mataró (mi ciudad), por lo cual he decidido no hacerlo y seguir paseando con ella como una amiga». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)
- L'evitació de situacions i llocs segons la percepció del grau d'exposició a la discriminació i la violència.

«Algun cop sí, però has de canviar el pensament i deixar córrer el que digui la gent». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia o treballa a Mataró, estudis superiors.)

«Nunca he recibido ninguna agresión, aunque, hay que decirlo, evito según qué situaciones y lugares». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, altres, estudis superiors.)
- La normalització de certs nivells de LGTBIfòbia, com a forma de gestionar-la i viure amb ella:

«A vegades ens miren, però això ja ho considero normal...». (Home cis gai, 26 a 35 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)
- L'evasió de l'atenció per tal de minimitzar l'impacte de les conductes LGTBIfòbiques que es reben:

«Muy pocas veces... ya que cuando salgo sola por la calle llevo música y prefiero no escuchar insultos, risas, mofas de las personas. Concretamente el colectivo joven adolescente son los que más temo». (Dona transsexual lesbiana, de 26 a 35 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

7.3.2. Àmbit laboral

L'àmbit del treball és un espai en què les persones que responen el qüestionari reflecteixen que reben menys conductes LGTBIfòbiques que a l'espai públic a costa d'un grau d'invisibilització superior. Tanmateix, les experiències de les persones trans trenquen aquesta tendència: la major part han patit discriminacions directes i indirectes durant el procés de cerca de feina o durant el seu desenvolupament laboral.

Entre les persones LGTBI, trobem les següents tendències.

- **En primer lloc, les persones trans que no poden amagar fàcilment la seva identitat de gènere en entorns de transfòbia.** Aquesta situació s'expressa en els resultats del qüestionari de tres formes.

- (I) Com a rebuig a característiques corporals no estàndards (per exemple, veu greu en dones): provoca que les persones sentin que hi ha certs aspectes de les seves característiques corporals que els poden ocasionar problemes, sigui a l'àmbit laboral o durant la cerca de feina, quan es troben amb altres persones amb actituds transfòbiques (ocupadores, companyes i/o usuàries de serveis). Freqüentment, el nivell de gravetat de la veu d'algunes dones trans es converteix en un problema dins de contextos en els quals l'estereotip de feminitat està molt associat a les tonalitats agudes i suaus de la veu.

«Sí, encontrar trabajo es lo más difícil. La voz para una mujer trans es el obstáculo más importante. No hay que olvidar de todas formas que si no hubiese transfobia el tener una voz grave, siendo una mujer trans, sería irrelevante». (Dona transsexual bisexual, més de 45 anys, altres, estudis superiors.)

«Por el momento no he tenido ningún problema con los compañeros de trabajo, jefes... Pero sí algunos clientes se confunden y reconocen que se equivocan con mi identidad. Por llamadas de teléfono creen los entrevistadores que estoy haciendo una broma, no asimilan que soy una chica, ¿debo decir que soy trans? Por mi voz natural y que no puedo cambiar, esto me dificulta la búsqueda de empleo». (Dona transsexual lesbiana, de 25 a 36 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

- (II) Com a rebuig al no binarisme de gènere: quan el fet de no poder classificar la persona clarament dins de les categories home o dona es tradueix en un acte discriminatori (per exemple, decidir no contractar).

«Sí, em van dir que tenia el perfil, però que buscaven una persona "normal", no algú "que no sap si és un noi, una noia o un animal". Em vaig sentir molt malament». (Home transsexual, de 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris.)

- (III) Com a rebuig al reconeixement del nom escollit: es pot expressar com a obstacles a la contractació pel fet de tenir un nom diferent del que encara apareix al DNI/NIE o com a resistències a tractar la persona segons el nom escollit.

«Sí, al no tener el nombre cambiado en el DNI te ponen problemas a la hora de encontrar trabajo, ya que en el currículo tienes que poner el nombre que te pusieron al nacer». (Home transsexual, de 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris.)

- **En segon lloc, les persones LGTBI que expressen que no tenen problemes perquè amaguen o eviten mostrar o parlar de la seva sexualitat** per por de trobar-ne si fossin reconegudes com a LGTBI. Aquest és el grup més nombrós:

«No he viscut discriminació directament. Bàsicament a la feina acostumo a no parlar de la meua vida personal, segurament com a mecanisme d'autodefensa interioritzat». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Yo realmente a simple vista no parezco homosexual, como otras personas lo parecen. Por lo tanto no es un problema para mi encontrar trabajo. Sí es verdad que, una vez trabajando, no he sido capaz de decirlo directamente por miedo a alguna represalia». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut a Mataró, estudis obligatoris.)

- Les conductes LGTBIfòbiques més expressades contra aquest grup són els comentaris i els insults, però poden arribar fins a l'assetjament sexual en el cas de dones, la limitació de funcions, l'acomiadament o la no contractació per LGTBIfòbia:

«Comentarios homófobos sobre los clientes (cuando no saben mi orientación)». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

«Sí, en diverses ocasions m'he trobat que quan s'han assabentat de la meua orientació sexual han prescindit del meu servei. Inclús, una vegada, un encarregat em va proposar coses obscenes perquè sembla ser que la meua sexualitat li donava cert morbo». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Sí. Em varen prohibir tutoritzar noies adolescents». (Dona cis bisexual, més de 45 anys, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

«Actualment en la meua feina no puc dir que hi hagi un tracte discriminatori per la orientació sexual, però sí que sé del cert que, pel que fa a les treballadores, se les pressiona amb el tema de la maternitat i no de forma positiva. En quant als sous, no estic segura que hi hagi diferència, però el tarannà és més aviat masculista. Recordo amb molta ràbia i indignació una entrevista de feina feta per una cadena de supermercats, en què després de superar les dues primeres fases de selecció em van tombar quan em van preguntar per la meua situació personal i vaig respondre que vivia en parella i que era una dona». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

- Dins d'aquest grup destaca la manifestació de por a represàlies, sigui en forma de rebuig, acomiadament o no ser tingut en compte en el marc dels processos de selecció de feina:

«Depende del trabajo, hay lugares donde lo he podido expresar abiertamente y otros donde no lo he hecho por sentir rechazo. De todas formas siempre ha habido una sensación de incomodidad y miedo antes de expresar abiertamente mi sexualidad». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia o treballa a Mataró, estudis superiors.)

«Actualmente trabajo, pero no he dicho mi condición sexual en mi trabajo porque tengo miedo a que me despidan, y quedarme sin trabajo». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

- La concepció de l'homosexualitat com una forma de sexualitat perillosa que pot esdevenir en pederàstia continua present i s'expressa en la por d'algunes persones de la mostra a ser assenyalades —o estar sota sospita— en treballar amb nens i nenes a l'àmbit escolar:

«Tenint en compte que tinc una relació directa amb infants, sempre he pensat de no fer bandera d'aquesta causa davant de pares, alumnes, etc., per estalviar possibles crítiques. No és que negui la meua sexualitat, simplement no la comunico». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut a Mataró, estudis superiors.)

- L'anticipació és una característica de les actituds que les persones LGTBI desenvolupen en entorns laborals per tal d'endevinar i evitar a temps els possibles escenaris d'exclusió laboral. Una de les estratègies de protecció que fan servir les persones que han contestat el qüestionari és cuidar la separació de la seva vida personal i la laboral per evitar problemes:

«No tinc problemes per trobar feina, perquè mai en una entrevista he explicat la meua orientació sexual, no és quelcom que una vagi explicant, i tampoc ho portem escrit al front. En el meu cas abans de comentar-ho a la feina m'asseguro que no hi hagi gent que no ho accepta per evitar problemes. Trist? Molt, perquè no hauria de ser així. Jo soc lliure d'estimar a qui vull, jo no jutjo la gent heterosexual pel fet d'estimar algú del sexe contrari». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

«No he viscut discriminació. Tinc feina. Tampoc comentaria aquest aspecte. Tan sols ho puc comentar amb dues persones. L'àmbit laboral i el personal van separats». (Dona cis lesbiana, més de 45 anys, altres, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

- **En tercer lloc, les persones que expressen que no tenen cap problema de discriminació al seu entorn sent reconegudes com a LGTBI.** Dins d'aquestes experiències, són factors clau el tipus de feina, el tipus d'àmbit laboral i la presència d'altres persones LGTBI visibles dins de la feina. Així, es relaciona les vivències positives amb el treball autònom, el desenvolupament de feines dins de comunitats professionals més obertes a la diversitat i la presència visible d'altres companyes o companys a l'entorn laboral:

«Cap problema, autònoms *power*». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«No. El meu entorn laboral és de professional liberal i amb nivell educatiu alt. Puc comentar-ho sense problemes». (Home cis gai, més de 45 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

«No he patit discriminació, però també suposes que té a veure amb el fet de ser interina d'ensenyament. Evito esmentar aspectes molt personals amb companys de feina o alumnes, si els veig molt heteronormatius o inclús homòfobs, encara que no per això deixo d'intentar que la gent obri els ulls a altres realitats: tothom té dret a triar amb qui viure i ser feliç». (Dona cis bisexual, 36 a 45 anys, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- En quart lloc, les persones cis heterosexuales manifesten problemes no relacionats amb l'expressió de la seva orientació sexual o identitat de gènere. Aquests temes estan vinculats amb altres eixos de discriminació: monogàmia vs. altres models de relació, edat, diversitat funcional, desigualtat estructural, discriminació salarial, etc.

7.3.3. Àmbit educatiu

En general, les dades del qüestionari mostren que les persones coincideixen a descriure l'espai educatiu com un àmbit que **invisibilitza i silencia selectivament la diversitat sexual i de gènere**. Aquest tipus de discriminació indirecta conforma la vida quotidiana a la major part dels espais educatius esmentats per les persones que han contestat el qüestionari. A aquest tipus de discriminació es pot afegir la directa; és a dir, les conductes que estan dirigides obertament contra les persones LGTBI. Alhora, a Mataró també conviuen altres experiències positives molt relacionades amb personal i professorat concret que treballa específicament el tema. Aquestes experiències són valorades positivament per les persones que responen el qüestionari, tot i que de vegades tenen lloc dins d'un context que en disminueix l'impacte.

- Respecte a la **discriminació indirecta**, el procés d'invisibilització i silenci de la diversitat sexual i de gènere als centres educatius es produeix al voltant de quatre eixos:

- (1) Negació de referents LGTBI i de models familiars diversos. La major part de les persones de la mostra coincideixen a destacar la manca de referents LGTBI en els materials educatius, el professorat i la vida del centre. Aquest és un problema que es reflecteix en totes les etapes educatives i que comença a produir-se en el treball amb la infantesa.

«Desde la infancia se trata a todo el mundo como si fuera hetero menos el día que se trata el tema, donde ya llega tarde y poco». (Dona cis bisexual, 26 a 35 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

«En l'àmbit educatiu, a l'escola on vaig assistir com a alumna (Escola Pia Santa Anna) mai es va tractar la diversitat sexual i de gènere a les aules. No sé si actualment es tracten aquests temes o no, però almenys mentre jo hi anava no (tinc 25 anys actualment). En l'àmbit educatiu mai he tingut referents LGTBI; per exemple, un professor/a obertament homosexual o que donés a conèixer la seva vida íntima si era del col·lectiu LGTBI. En canvi, els professors amb matrimonis o parelles heterosexuales sí que compartien aquesta informació amb nosaltres. Per tant, podria dir que en l'àmbit educatiu vaig créixer sense referents LGTBI». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

En aquests casos, moltes vegades trobar referents depèn que existeixin les condicions perquè el professorat del centre —i la resta del personal— pugui manifestar obertament la seva identitat de gènere i/o la seva sexualitat.

«Personalmente hay mucho en lo que trabajar; por un lado, al trabajar con jóvenes he visto una mayor comprensión (una mayor “tolerancia”), pero las agresiones y *bullying* siguen muy latentes. Por otro lado, bajo mi experiencia, trabajar con niños más pequeños (1º y 2º de primaria) ha sido un reto: he encontrado mucha flexibilidad, como también ha sido muy difícil. Sin embargo, toda la educación sexual es muy heteronormativa y el cómo se aborda dentro de las aulas la sexualidad y el género es volver a repetir una dinámica excluyente. Por lo mismo veo muy necesario tanto dotar al profesorado de las herramientas adecuadas (ya que dentro del mismo profesorado es difícil, por ejemplo: la mayoría de mis amigas lesbianas profesoras no han “salido del armario”) como fomentar proyectos pedagógicos LGTBI y de género hacia todos los estudiantes (independientemente de la edad)». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

En referència a la diversitat familiar, trobem experiències positives i negatives. Aquestes últimes relacionades amb el desajustament entre l'experiència de vida dels nens i les nenes a les seves famílies, i el reconeixement de les seves realitats dins l'espai educatiu.

«Tengo un hijo, que va a una escuela pública de la ciudad, y en esta escuela no se habla de estos temas. Ahora mi hijo tiene 6 años y por ahora me acepta como soy, pero no sé, cuando sea más mayor, cómo podré conllevar mi condición sexual con él». (Dona cis lesbiana, 25 a 36 anys, ha nascut a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

(2) Reproducció de continguts d'aprenentatge a les aules esbiaixats per la perspectiva cisheterosexista. La diversitat dels cossos no s'inclou dins dels coneixements que es dona a l'alumnat, la qual cosa fa pensar que les dones i els homes només poden ser cissexuals, de manera que la genitalitat es fa correspondre només amb un tipus d'identitat.

«Falta molta més presència de la diversitat familiar, dos pares, dues mares, una sola mare o pare, dues famílies, només avis..., i de la diversitat d'orientacions afectivosexuals. Cal que, en el dia a dia dels alumnes, això sigui tingut en compte. Perquè ningú se senti exclòs. Material: llibres, contes, etc., que incloguin aquesta diversitat. En les explicacions a classe... No fer dia del pare i de la mare, sinó dia de les famílies, etc.». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut a Mataró i altres, estudis superiors.)

(3) Negació d'informació i coneixements útils per a la vida de l'alumnat LGTBI; els continguts de l'educació afectivosexual —quan hi és— no estan pensats per a persones LGTBI. Les persones preguntades troben de poca utilitat la informació rebuda. Això té especial vinculació en la promoció de conductes de protecció davant de les ITS entre població LGTBI des del món educatiu.

«Les persones LGBTI a l'escola és com si no existissin. No es parla mai de cap tema relacionat amb una altra sexualitat que no sigui l'heterosexualitat. Les xerrades de sexe/relacions que es donen en cada etapa de l'educació mai han mencionat temes LGBTI o temes que no estiguin relacionats amb l'heterosexualitat. A causa d'això, totes aquestes xerrades van ser completament inútils per a tots els alumnes LGBTI. Trobo que és un problema molt important, ja que molts estudis demostren que la secció de la població a què més afecten les malalties de transmissió sexual (com la sida) són els homes homosexuals, i si no se'ls informa de joves, és difícil reduir els riscos». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, altres, estudis superiors.)

La visió que ser neutrals vol dir no parlar de diversitat és un obstacle per donar informació d'utilitat:

«Durant els anys que vaig estar a secundària el professorat es mantenia neutral. No es feien comentaris a favor ni en contra. Si en qualsevol moment hi havia una discriminació a una persona LGBTI, el professorat actuava per solucionar el conflicte, però sense donar importància al tipus de discriminació i sense fer una xerrada general per a tota la classe. D'altra banda, tampoc s'educava sexualment aquest col·lectiu, sinó que tota la informació era útil només per a persones cis heterossexuals. En general, manca molta informació i incloure en molts àmbits el col·lectiu LGBTI». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

(4) Producció d'un espai de vida i relació quotidiana en què la diversitat sexual i de gènere (i l'alumnat LGTBI) queda relegada a la perifèria de la vida del centre. En general, els tres eixos esmentats contribueixen a generar la sensació expressada per algunes persones en referència que els espais educatius estan centrats en la cisheterosexualitat.

- Respecte a la **discriminació directa**, les conductes LGTBIfòbiques referides comporten diferents graus de microviolències i *bullying* (discriminació directa):

«Realmente en el instituto, en el momento que yo estaba hace unos 4 años, nadie salía del armario aunque fuera muy patente, era un suicidio y eso lo sabíamos todos los que estábamos todavía en él. Recuerdo una chica que salió en un curso inferior al mío que declaró ser bisexual y empezaron rumores, el hecho es que corrió como la pólvora y escuchaba a compañeras de clase declarar que les daría mucha vergüenza cambiarse delante de ella, cosa que en realidad se contradecía, ya que lo hacían delante mío, no sé qué se pensaban, pero yo no sentía prácticamente ninguna atracción sexual de esa manera; al revés, sentía vergüenza». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Molt dolenta. Vaig patir *bullying* per aquest motiu, els professors ho sabien i no varen fer res. Em van destrossar l'adolescència. Va ser a l'Institut Alexandre Satorras». (Home cis gai, 25 a 36 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

«Los otros alumnos riéndose y burlándose de mi por ser gay» (Institut Laia l'Arquera). (Home cis gai, menys de 18 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

En certs casos, aquestes conductes han comportat canvis de centre o abandonament escolar de l'alumnat LGBTI:

«Depèn del centre...vaig haver de canviar d'escola per la discriminació». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«He tingut problemes a l'institut, concretament en el grau mitjà d'electromecànica, els professors feien comentaris homòfobs i vaig deixar els estudis». (Altres, 25 a 36 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

- Les persones trans de la mostra manifesten tipus d'experiències diverses en l'àmbit educatiu que van des del maltractament fins a experiències de suport, si bé és difícil que arribin a totes les dinàmiques i als espais del centre:

«L'alumnat, penós, molts insults». (Home transsexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Me han tratado muy bien y no he tenido problemas pese a que no tenía el DNI cambiado todavía». (Dona transsexual, 36 a 45 anys, altres, estudis superiors.)

«El profesorado me trata muy amablemente y incluso me preguntan si me encuentro bien (física y psicológicamente) y si he tenido algún problema con algún alumno. Muchas veces siento sensación de marginación (nadie te pregunta, ni saludan) respecto a los alumnos, ya que son jóvenes de +16. Y la mayoría de las veces nadie se ofrece para trabajar en parejas para una actividad, la tengo que realizar sola, cuando es una actividad de dos. Tengo temor a los servicios de los centros educativos, por miedo al rechazo y ataque transfóbico, solo voy con real necesidad y cuando no hay nadie cerca para entrar, y no salgo hasta que no haya nadie cerca o dentro de los aseos. Creo que poco se habla o se es consciente que existen personas que son LGBTI, se merecen un respeto y trato por igual». (Dona transsexual lesbiana, de 26 a 35 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

- Les dades mostren tres tipus d'experiències en funció de **com es produeix la discriminació**.

(I) Persones LGBTI que **no han patit discriminació directa però sí discriminació indirecta**. Hi ha persones que no han sigut objecte de conductes i actituds obertament discriminatòries, però que no han sentit que als seus espais educatius es tingués en compte la seva existència com a persones LGBTI. Aquest grup està parlant de la manca d'integració de la diversitat sexual i de gènere:

«Tinc 19 anys i mai he rebut un tracte diferent pel fet de ser homosexual per part del professorat. Sempre m'han tractat amb igualtat. Però, en tota la meua vida d'estudiant, mai s'ha parlat del col·lectiu LGBTI. Crec que a les aules s'hauria d'ensenyar i parlar més sobre la tolerància i la diversitat. Sobretot en l'adolescència i preadolescència, que és quan es desenvolupa el caràcter i la personalitat dels joves». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

Aquesta discriminació pot incloure la reproducció soterrada de diferències de tractament entre l'alumnat LGBTI i la resta de l'alumnat:

«Vaig estudiar a l'Institut Alexandre Satorras, allà jo personalment no vaig tenir cap problema, ni amb el professorat ni amb alumnes; el que sí que he de dir és que tenia amigues lesbianes que no se'ls permetia fer una abraçada o un petó a la seva parella, se'ls cridava l'atenció justificant que això no es podia fer a l'institut, però moltes vegades veien aquests actes en una parella d'heterosexuals i no els deien res». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

(II) Persones LGBTI que han patit **discriminació indirecta i discriminació directa per part de l'alumnat**. Dins d'aquest grup es troben persones que han patit discriminació per part d'altres alumnes i han trobat suport en el professorat:

«Amb el professorat, genial. M'han ajudat força i mai hi ha hagut cap problema. Amb els alumnes és diferent, vaig patir bastanta discriminació, diversos insults i un tracte no gaire agradable. Cap als voltants de l'ESO, batxillerat i cicles, molt diferent, cap a millor. Actualment no sé com tracten el tema a les aules». (Dona cis lesbiana, 25 a 36 anys, ha nascut a Mataró, estudis superiors.)

(III) Persones LGBTI que han patit **discriminació indirecta i discriminació directa per part de l'alumnat i el professorat**. Dins d'aquest grup es troben persones que han patit discriminació per part d'altres alumnes i, alhora, han sentit discriminació també per part del professorat:

«He format part de personal docent en una escola concertada i em consta de part d'altres persones d'altres centres educatius que molts professors no són tolerants i fan comentaris LGBTIfòbics». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, altres, estudis superiors.)

«Molt de *bullying* a les escoles i cap resposta del professorat». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

7.3.4. Relacions interpersonals (familiars i amistats)

Segons les respostes de la mostra, l'experiència més compartida és haver viscut canvis negatius a les seves relacions interpersonals a partir del moment en què són visibles i es reconeixen com a trans, lesbianes, gais, bisexuals o persones no binàries. Es pot dir que existeix una relació directa entre les expressions de LGBTIfòbia i la visibilitat de les persones (com més visibles, més apareixen com a objecte de conductes nocives, mentre que si opten per invisibilitzar-se, més possibilitats tenen d'escapar-se d'aquest tipus de microviolències). Per tal d'entendre les experiències de discriminació, podem dir que moltes vegades l'entorn ja percep les diferències, però mentre la persona no expressi obertament la seva identitat i/o la seva sexualitat —exposen també a la família com a una família amb membres LGBTI— existeix un funcionament amagat de la LGBTIfòbia i les conductes discriminatòries no afloren de forma tan oberta i explícita.

Si analitzem els tipus d'experiències de les persones consultades trobem:

- Tot i que les experiències són diverses, la major part de les persones manifesten que han rebut **actituds d'indiferència i incomoditat** cap a la seva identitat i/o sexualitat dins de l'àmbit familiar. Aquesta experiència es repeteix en testimonis que parlen d'una manca d'acceptació que s'acompanya d'una actitud de tolerància. La tolerància es pot entendre com una posició de “No vull saber res” que genera la sensació que tot anirà bé si la persona, malgrat haver-ho dit, torna a ser invisible i es comporta com abans sense mostrar-se a l'entorn (si torna a l'armari com si mai no n'hagués sortit).

«Al principi va ser bastant complicat. Una part de la meua família és bastant conservadora, i sobretot per a la parella de la meua mare (al qual tinc com a pare) va ser molt difícil d'assimilar. Per una banda, una part de la meua família ho va acceptar sense problemes (clarament amb molts dubtes i prejudicis que amb el temps vam treballar) i, per l'altra banda, ho van “tolerar” (aquesta actitud de “T'estimo però no vull saber res, perquè no ho desitjo en el meu fill/a”). Moltes amistats es van adonar que era lesbiana, quan ja vaig marxar del meu país, en vaig perdre algunes. En el meu cercle més íntim sempre em van respectar i tractar amb tota la naturalitat del món, mai va ser un “tema” important. Les principals problemàtiques que vaig viure van ser el desconeixement, els estereotips dins de la societat, el com la religió cristiana veu el lesbianisme, les idees preconcebudes que tenien de mi, el fet que fos un tema tabú». (Dona cis lesbiana / bisexual, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

«Muchas familias no llevan bien que hayan miembros LGTBI, en mi caso ha reinado la indiferencia y, aunque ha extrañado a muchos, se ha acabado tratando de nuevo como un tema tabú del que nadie quiere hablar y eso lo hace incómodo». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«La problemàtica principal és que molts cops no canvien perquè mai arribes a viure amb llibertat i tranquil·litat. Però és molt comú fer com si res, les relacions es mantenen, però la teua vida sentimental passa a ser un tema tabú. És molt incòmode i frustrant. Si, per exemple, la teua sogra et presenta a algú, moltes vegades ho farà com l'amic del seu fill. Al final la sensació és que t'has d'amagar, que fas alguna cosa dolenta». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

- També es troben **experiències positives**; no obstant això, les persones que han sigut ben rebudes al seu entorn prèviament havien sentit por de comunicar-ho perquè la sensació de trencar expectatives pel fet de ser LGTBI està força present.

«El momento de salir del armario, porque siempre tienes miedo al rechazo. Por suerte mi familia siempre me ha apoyado respecto a mi sexualidad». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut a Mataró, estudis superiors.)

- Tot i que la indiferència tolerant és l'actitud més esmentada, hi ha **conductes greus** que van des del trencament relacional amb familiars o amistats a altres més minoritàries però presents, com la violència física i l'expulsió de la llar.

«En esto no me escondo, ya que no es nada malo: los amigos y familiares que querían estar a mi lado aquí están, y los que no, les he dejado la puerta abierta, por ejemplo a mi padre». (Home cis gai, menys de 18 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Sí, vaig tenir greus problemes de convivència amb els meus pares, amb episodis de violència física que acompanyaven la psicològica, gairebé diària». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, altres, estudis superiors.)

«En el meu cas em van fer fora de casa». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- Per tal de gestionar el possible deteriorament de les relacions interpersonals, és freqüent que les persones que han contestat el qüestionari expressin que viuen amb **diferents graus de visibilitat** segons els seus cercles relacionals. Així, persones que s'expressen amb amistats no ho fan amb familiars, i persones que ho fan amb familiars directes no ho fan amb familiars indirectes.

«Pues, en este tema, por suerte en mi entorno más cercano he sido aceptada, pero solo con los más íntimos (padres y hermanos), pero en lo que respecta a otros círculos, lo mantengo oculto». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

- Les persones grans són vistes com a portadores de les idees més tradicionals de les famílies; per tant, apareixen freqüentment com el col·lectiu amb el qual existeix més trencament d'expectatives.

«A mi em van donar suport des del principi. Tenia por..., però em van escoltar i ho van tractar com algo normal. Amb la resta de la família, a algú li va costar més entendre..., ja que és gran». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

En referència a les diferències de les persones LGTBI pel que fa a la valoració de l'impacte de la LGTBIfòbia a les seves relacions interpersonals, es posa de manifest que:

- Dins del col·lectiu LGTBI, el trencament de relacions és força freqüent entre les persones trans de la mostra. En aquest cas, el moment de la transició és un moment clau, de manera que la transfòbia i les actituds que l'acompanyen són el factor més important per entendre com es redefineix l'entorn de la persona (qui s'hi queda, qui se'n va i qui hi entra que abans

no hi era). Ahora, el contacte i la relació amb altres persones trans, o fins i tot LGTBI, funciona com un element de suport i de fortalesa per a la persona.

«Falta información y recursos para implicar a las familias en el proceso de reasignación de género de la persona trans. Todavía padecemos la mala educación que la dictadura fascista del general Franco proporcionó a muchas generaciones de españoles. Este miserable régimen fomentó la transfobia y la homofobia y eso se sigue notando. Por ejemplo, mi padre hace 20 años que no sabe nada de mí. La última vez que nos vimos fue el día de Navidad de 1998. No pregunta por mí, ni nunca me menciona. Seguro que sabe que soy trans o gay, no hay otra posibilidad. Prefiere no preguntar y no saber, puede que sea su forma de mantenerme excluida de la familia. Privilegios que el patriarcado da a los hombres». (Dona transsexual bisexual, més de 45 anys, altres, estudis superiors.)

«La familia se preocupa por tu futuro, empleo, estudios, y con quien sales (amigos y parejas), de hecho, no les gusta y ocultan su frustración. De hecho, usan tu estado LGTBI como fuente de problemas y atacan para que renuncies al colectivo y seas heteronormal y la identidad de género de nacimiento. Las amistades son el único apoyo socioemocional del que dispongo para superar la sensación de soledad que siento en Mataró. Suelo ir a menudo a Barcelona, donde hay muchos locales LGTBI y puedes conocer personas divertidas, respetuosas y abiertas mentalmente. He perdido algunas viejas amistades (conocidas antes de la transición) a causa de que no me han respetado mi identidad o se aprovechan para reírse o herirme sexualmente. He cogido miedo a los hombres, pues normalmente son los que me faltan al respeto. No quita que pueda hacer algún amigo siempre que me respete». (Dona transsexual lesbiana, de 26 a 35 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

- La bifòbia defineix d'una manera particular les experiències de les persones bisexuals, sobretot durant els repetits moments de «sortida de l'armari» que es donen al llarg de la vida. La concepció de la bisexualitat com una identitat confusa, de la qual gairebé no existeixen referents, marca les experiències de les persones bisexuals amb un sentit propi.

«En el meu cas, he donat a conèixer obertament la meua orientació sexual (bisexual) ja d'adult, motiu pel qual considero que ha tingut més bona rebuda en el meu entorn. En el sentit que a les persones bisexuals, sobretot quan ho declaren sent joves, se'ls acostuma a dir “que estan confosos”, “que és una fase” o “que ja els passarà”. En aquest sentit, jo no he rebut comentaris d'aquest tipus, suposo que pel fet de poder-ho parlar d'adult a adults. El meu entorn ha rebut sempre amb molta naturalitat la meua orientació sexual, amb molta tranquil·litat i respecte. Moltes persones, en jo explicar-ho, em deien que ja ho sabien, encara que jo no ho hagués explicat. Per tant, en aquest sentit, ho he tingut també fàcil, ja que no ha estat sorprenent per a moltes persones. Les dificultats més grans les trobo amb persones de generacions més grans, sobretot tiets, avis, etc., (persones de +50 aprox.), en aquests entorns sí que m'he trobat més incomprensió, sobretot per la manca de referents que han tingut ells i elles en aquests temes. Moltes persones d'aquestes edats em trobo que no havien conegut mai a ningú bisexual. Sí que tenen referents de parelles homosexuals, tant homes com dones, però no de persones bi. Em fa la sensació que estem més invisibilitzades que les persones homosexuals (opinió molt personal basada en la meua experiència; no voldria

ofendre cap altre membre del col·lectiu)». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- Les actituds cap a les expressions de gènere no normatives defineixen els posicionaments de les famílies cap a les persones LGTBI. Així, les dones lesbianes poden ser diferentment tractades si manifesten una expressió de gènere més típicament masculina, aspecte que els fa més visibles al seu entorn.

«Si no ets una noia que es vesteix femenina i es maquilla..., la teva família et pressiona molt més que a una noia que sí que és femenina. Està mal vist tallar-te els cabells curts si ets noia, només pel sol fet del gènere al qual pertanyes. Els típics comentaris de la família que et pregunten per si tens nòvio, sempre assumint que ets heterosexual. Quan descobreixen que ets homosexual, ja no pregunten tant. Pregunten més per la nòvia de 3 setmanes del teu germà que la teva parella d'anys que pertany al mateix sexe que tu». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, altres, estudis secundaris postobligatoris.)

7.3.5. Espais d'oci

Els espais d'oci esmentats en què les persones que contesten el qüestionari descriuen conductes LGTBIfòbiques són, sobretot, les discoteques i els bars. Els llocs on hi ha exposició corporal componen el segon grup d'espais més referits, siguin els vestidors (piscines municipals i gimnasos) o les platges.

Geogràficament hi ha escasses referències a les diferències entre unes zones i d'altres dins de Mataró. Només una persona parla de l'evitació de les zones del polígon a l'hora de buscar espais d'oci, a causa de la percepció de més inseguretat:

«A la zona del polígon hi ha sovint actituds masclistes i abusos, mentre que fora d'aquest ambient en les festes majors no es dona tant». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, treballa a Mataró, estudis superiors.)

Les **problemàtiques** que descriuen les persones que han respost el qüestionari al voltant de l'oci són quatre:

- (i) Actituds LGTBIfòbiques als bars i espais d'oci nocturn (discoteques). En aquest grup són molt freqüents els comentaris, les mirades i l'assetjament sexual (vegeu més endavant).

«Siguem sincers: les discoteques estan pensades per a parelles heterosexuales. És un lloc on als nois els creix l'ego i es tornen més "valents" i creuen tenir el dret d'opinar sobre la resta per fer-se els graciosos. No és un espai còmode per a les persones LGBTI si el que busques és acceptació. Sempre hi ha comentaris. D'altra banda, en bars i altres centres d'oci no he tingut cap problema». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

«En l'àmbit d'oci he vist molta discriminació, he vist porters de discoteca separant gais que s'estaven morrejant a la pista de vall, o que els han dit “maricons”». (Dona cis heterosexual, de 18 a 25 anys, ha nascut a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«No, però conec amics que han tingut baralles en discoteques per haver rebut comentaris despectius només per estar besant-se. Amb “espai de trobada” suposo que us referiu a un bar d'ambient. No és mala idea». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

En el cas de les discoteques, es troben actituds més greus d'expulsió de locals i manca de respecte a persones trans.

«Creo que el problema principal se encuentra en discotecas (sobre todo discotecas como Cocoa) en las que se les piden muchísimas explicaciones a las personas transexuales, se las trata del género con el que han nacido (p. ej.: si naces mujer, aunque seas trans, entras gratis), y casos en los que por ser lesbiana u homosexual te dicen que no vistes adecuadamente y no te dejan entrar». (Altres, 18 a 25 anys, ha nascut a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«En el meu cas només males mirades i res més, però conec casos d'agressions o prohibir l'entrada a locals». (Home cis gai, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- (ii) Manca d'espais LGTBI i/o *LGTBI-friendly* (bars i discoteques). Les experiències d'oci a Mataró estan travessades pel fet que ni al municipi ni al Maresme existeixen llocs de socialització específicament LGTBI. Això implica que hi hagi persones que han buscat espais d'oci còmodes viatjant a Barcelona:

«A Mataró falten espais de trobada en general. És una ciutat molt pobra en aquest sentit, però sobretot falten espais on el col·lectiu LGTBI ens sentim protegits i lliures per expressar-nos, falten llocs anomenats d'ambient on poder sortir sense tenir por de com et miraran els altres. Sí que he passat per en alguna ocasió de nit, mentre prenia alguna cosa a causa d'alguna gent homòfoba que hi havia al costat». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut a Mataró, estudis superiors.)

«Aquí en Mataró no hay ambiente gay, tuve que ir a Barcelona». (Home cis gai, 26 a 35 anys, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

- (iii) Manca d'associacionisme LGTBI a Mataró que generi altres espais de socialització i altres tipus de formes de relacions fora dels bars i discoteques.

«Sí, en una discoteca fa anys, i a sobre eren policies de paisà. Que mana collons! Falta que facin més activitats a la ciutat per treballar la visualització. Fa molts anys que trobo a faltar alguna entitat o associació que se n'encarregui». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- (iv) Manca d'espais de socialització per a les famílies LGTBI:

«No, en general, sense problemes. Respecte al gimnàs. Algun específic de LGTBI o activitats per a famílies LGTBI, que creiem que n'hi ha moltes a la nostra ciutat». (Dona cis bisexual, 36 a 45 anys, viu i treballa, estudis secundaris postobligatoris.)

Si s'analitzen **com es distribueixen aquestes conductes** entre el col·lectiu LGTBI, trobem:

- Les conductes d'assetjament sexual cap a les dones cis lesbianes i bisexuals comporten una problemàtica greu amb experiències força repetides que comparteixen els mateixos trets que quan es donen a l'espai públic.

«En les discoteques em va passar més d'una vegada la típica situació amb l'home *machito* que no es creu que soc lesbiana. Haver d'escotar frases del tipus “*A ti lo que te falta es probar una buena polla*”, “*Es porque nunca has estado con un tío*”, “*Ahora está de moda*”, etc. Un parell de vegades també em vaig trobar en la situació de “*Si de verdad lo eres, pues besa a esa chica*”». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

«Ja no surto gaire de discoteques..., el meu entorn és amable i respectuós en aquest tema..., alguna vegada m'he trobat que persones, sobretot homes, no respecten l'espai ni la intimitat quan he estat prenent una copa amb la meua parella de torn(dona) i, tot i no mostrar en paraules una actitud masclista, dubto que actuessin igual si la parella estigués formada per un home i una dona. A la platja algun vell verd fastigós també m'ha fet sentir incòmoda... Però hem d'assumir que l'ànima humana és complexa i en alguns casos per molta pedagogia que fem sempre hi haurà homes que actuaran de forma agressiva cap a les dones. Crec que així com quan era més joveneta em tapava o directament marxava, ara cal empoderar les dones i ser valentes, i encarar el vell fastigós, i que sigui ell que foti el camp i deixi la gent gaudir d'un dia de platja amb tranquil·litat». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

- La LGTBIfòbia als espais esportius varia molt dins del col·lectiu. Els homes cis gais i bisexuals són qui experimenten més conductes LGTBIfòbiques en aquest tipus d'espais, a causa de com les exigències del model de masculinitat hegemònica s'expressen com a conducta excloent cap a les persones no cis heterosexuales.

«Esports molt masculins solen ser massa masclistes i poc inclusius». (Home cis gai, 26 a 35 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

«Abans feia esport i, com sempre, era el bitxo raro. Ho vaig deixar. En activitats d'oci, no». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Sí, no deixar-me entrar als vestidors pel fet de ser bisexual». (Home cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, primària incompleta.)

- Als espais esportius, les dones cis lesbianes i bisexuals tendeixen a expressar experiències més positives que els homes cis relacionades amb la possibilitat de trobar dones lesbianes i bisexuals visibles. Aquesta tendència es trenca quan es tracta d'esports practicats dins d'equips mixtos.

«Només surto per l'ambient a Barcelona, ja que a Mataró no hi ha cap tipus de lloc d'ambient on sortir, i realment crec que falta un lloc, ja que hem de marxar tots a Barcelona per sortir. En l'àmbit esportiu no he tingut cap problema, és més, quan

he practicat esport he trobat molta gent del col·lectiu». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Vaig tindre un problema en un bar, com he explicat anteriorment. En el tema esport, jo jugava a futbol al principi en un equip mixt i molts es passaven amb una companya i amb mi pel fet de ser noies». (Dona cis lesbiana, 26 a 36 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

- De tres persones trans que fan referència a experiències dins dels espais esportius, dues manifesten que han patit discriminació i una indica que no ha tingut problemes amb el món esportiu, però sí dins dels àmbits d'oci.

«He tingut problemes en l'equip on entrenava perquè m'han fet fora, i a discoteques no hi vaig. En festes majors he tingut algun problema, però penso que no ha estat per això». (Home transsexual, menys de 18 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«No tengo economía para hacer ocio. Y para los deportes no tengo problema». (Dona transsexual, 18 a 25 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

- Per a les persones trans es multiplica la importància dels espais LGTBI per tal de trobar una forma d'oci segura. Malauradament, no és condició suficient i de vegades expressen que pateixen discriminació dins del mateix col·lectiu per part d'homes i dones cis:

«En locales LGTBI, me siento segura: no he tenido ningún problema, existen personas que se interesan por conocerte y se dan cuenta enseguida que eres trans, y sí es un buen lugar para conocer personas. Sí existe un grupo pequeño que es transfóbico, aunque sean lesbianas, bi o gays. En otros locales y eventos no relacionados con LGTBI siento cierta ansiedad, ya que el ambiente es muy o de total heterosexualidad, y es más probable que encuentre mucha gente transfóbica, no es un lugar donde desee conocer personas. En Mataró no existe ninguna instalación, locales LTGB, discotecas, bares, pubs... Debo ir a Barcelona si deseo sentirme más cómoda». (Dona transsexual lesbiana, de 26 a 35 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris).

- Entre les persones LGTBI que responen el qüestionari hi ha un debat sobre la necessitat de creació d'espais específics d'oci (vegeu figura 18). Aquest debat es tensa entre dues postures: els que demanen espais LGTBI i els que expressen que crear-los implica generar guetos i això impedeix transformar la resta dels espais. Entre aquestes dues postures existeixen algunes persones que fan referència a la creació d'espais *LGBTI-friendly*, oberts a tothom però que garanteixin que cuiden específicament la no-discriminació cap al col·lectiu i la creació d'oci no cisheterocentrat.

Figura 18. Representació dels diferents discursos al voltant de la necessitat d'espais propis i/o específics

Transversalitat		
	Opinions que posen l'accent en la crítica als espais específics	[...]«En relació a la pregunta dels espais per a nosaltres..., crec que fent espais per a nosaltres encara ens estem marginant més. L'homosexualitat hauria d'estar acceptada igual que l'heterosexualitat. No tenim cap malaltia per haver de tindre espais per a nosaltres, no ens hem d'amagar». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.) «Fuera GUETOS. Los espacios destinados al ocio han de ser normalizados para todas las personas». (Dona cis lesbiana, més de 45 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)
	Opinions que posen l'accent en la transversalització	«Jo, fa uns anys, quan era adolescent, vaig trobar a faltar molt la visibilitat de la diversitat d'orientacions afectivosexuals. A classe m'hauria agradat que es parlés obertament del tema, al carrer, als espais culturals. Un espai de trobada... no m'agrada en realitat perquè significa dir que qui se surt de la típica orientació home-dona ha de reunir-se en un espai a part. No m'agrada. Cal mostrar la diversitat a la festa major, a les activitats culturals, esportives, a tot arreu. Per exemple, es fa un cartell, doncs hi pot aparèixer una parella de noies per allà encara que la temàtica sigui el teatre, o l'esport...». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut i altres a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)
	Opinions que posen l'accent en la transversalitat i donen importància a l'especificitat	«Els espais d'empoderament identitari són interessants. Però crec que s'ha de treballar més cap a espais de reconeixement mutu (classes treballadores, dones, immigrants, gent LGTBI+, etc.) per reconèixer la vertadera cara de l'opressor, la nostra, el sistema». (Home cis gai, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)
	Opinions que posen l'accent en la creació d'espais específics no exclusius	«Mai he tingut cap problema en espais d'oci, però sí que penso que falten espais de trobada, i no cal que siguin exclusius, però <i>sigay-friendly</i>». (Dona cis bisexual, 26 a 35 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.) [...]«Sí, penso que cal algun tipus d'espai de trobada, no crec que hagués de ser exclusiu per a persones LGTBI, però sí espais més oberts, més lliures, on les persones LGTBI sapiguem que ens podem sentir segures i lliures (penso, per exemple, en casals, algun local on es fessin xerrades, tallers, activitats, etc.), o incloure espais dins els centres cívics, així com també donar a conèixer d'alguna forma els espais que són amistosos amb el col·lectiu, ja que segur que ja existeixen, però no es coneixen gaire. Per exemple, quan a vegades he sortit amb algun grup d'amigues lesbianes i bis i volíem conèixer gent de l'ambient, no hem sabut on anar de Mataró per fer-ho». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)
	Opinions que posen l'accent en la creació d'espais específics	«Solía frecuentar lugares de sabido respeto a la diversidad. O incluso locales específicos. “Lugares seguros”, pues era la única manera de relacionarse abiertamente y sin conflictos con las personas, especialmente los hombres heteronormativos». (Home transsexual bisexual, més de 45 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)
Especificitat		

Font: elaboració pròpia.

7.3.6. Centres sanitaris

Els centres sanitaris condensen menys experiències de discriminació que els espais analitzats prèviament. Les persones que expressen haver patit la LGTBIfòbia relaten situacions relacionades amb la manera que les professions sanitàries tendeixen a pensar el gènere i la sexualitat. Això afecta tant la relació entre professionals i usuaris/es com el desenvolupament de les tasques tècniques: quina informació es considera rellevant per compartir amb les persones usuàries, quines proves és pertinent que es facin o quines hipòtesis diagnòstiques es consideren davant d'una problemàtica de salut presentada per la persona usuària del servei? Com veurem, l'estructura física dels espais sanitaris és un altre aspecte afectat per la visió del gènere.

Tot i que hi ha trets comuns, les problemàtiques que expressen les persones LGTBI als centres sanitaris es troben especialment diferenciades en funció de la identitat de gènere i el sexe de la persona que fa ús del servei.

Les **problemàtiques expressades** per les persones trans que responen el qüestionari són:

- (I) Negació al reconeixement del nom dins dels centres sanitaris. Entre els testimonis de les persones trans, siguin homes o dones, és força freqüent haver viscut la situació d'anar a la consulta i que el personal sanitari faci servir el nom del DNI en cridar-les per passar a la consulta. Aquesta conducta del personal sanitari provoca sensacions d'incomoditat i d'exposició pública en moments en què la persona no ho ha triat.

«El problema principal és quan em criden, perquè tinc problemes per la targeta sanitària, que va amb el meu nom en femení, i això fa que em mirin». (Home transsexual, menys de 18 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Em criden pel nom físic i costa que empatitzin». (Home transsexual, menys de 18 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Sí. Cuando mi documentación no se correspondía con mi aspecto. Tuve problemas. Tanto en CAP como en otros lugares de atención al público». (Home transsexual bisexual, més de 45 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Tener que ir de urgencias y no tener la tarjeta sanitaria cambiada y que te tengan que llamar por el nombre que te pusieron al nacer, y entrar y decir que te llamen por otro nombre». (Home transsexual, 18 a 25 anys, altres, estudis superiors.)

- II) Manca d'adequació de les instal·lacions sanitàries a la diversitat de gènere. Quan existeixen vestidors, estan pensats per a homes i dones cis, i la selecció de l'espai en el qual ha de

passar cada persona no es fa en funció de la seva identitat i respectant-la. Això pot implicar que, per exemple, una dona trans hagi d'acceptar desvestir-se dins d'un vestidor masculí.

«Solo una vez, aun cuando no disponía del cambio de DNI y la identidad de CAP aun tenia mi anterior nombre y género. Cuando fui a la extracción molar en el hospital de Mataró, sí o sí me llamaron por el nombre de ID, lo peor es que para que hagan el proceso de extracción... es necesario ir a un vestuario por género (hombre o mujer), desvestirse y ponerse la bata, zapatillas... Me tocó entrar en el vestuario de hombres, fue horrible la sensación de estar en un lugar que no me pertenece, además ya llevaba 3 años de hormonación, con sujetador, ropa de mujer, todo. Mi cuerpo se parece al de una mujer, con pechos, piel suave, casi sin bello... Tuve que esperarme a que salieran todos los hombres de ese vestuario, y vestirme sola y rápida, no deseaba que ningún hombre me viera desnuda. La mayoría de las atenciones en centros se daban cuenta de que soy una persona trans y me preguntaban por mi nombre de chica, no del ID. Fueron 3 años de espera, hasta conseguir el DNI y cambiar toda ID sanitaria, bancaria, seguridad social, etc. En la actualidad, no tengo ningún problema». (Dona transsexual lesbiana, de 26 a 35 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

III) Per últim, trobem un cas en el qual la persona percep la negació de l'assistència des de l'atenció primària.

«Muchos problemas, simplemente se me discrimina sin tapujos, y me negaron atenderme en atención primaria y especializada y me sabotearon para que no consiguiera mis recetas para las hormonas. DENUNCIABLE». (Dona transsexual, 36 a 45 anys, altres, estudis superiors.)

Les problemàtiques expressades per les **dones cis lesbianes i bisexuals** són:

I) Tractament excloent a les consultes de ginecologia. Es tracta de la situació més repetida dins de les respostes en aquest apartat del qüestionari i consisteix en el fet que el personal sanitari rep les persones usuàries a la consulta com si fossin heterossexuals (el que anomenen «presumpció d'heterossexualitat»). Això es tradueix en el tipus de preguntes que es fan, que deixen veure que la consulta no està pensada per a dones LGTBI:

«Los ginecólogos dan por hecho que somos heteros. Lo demás correcto». (Dona cis bisexual, 26 a 35 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

«Comentar que a nivell de sanitat pública, imagino que a la privada també, sempre pregunten a les revisions ginecològiques si quan tens relacions fas servir preservatiu. Sempre surt el tema fills, es dona per fet que tothom té relacions home-dona. Això s'hauria de canviar. Dins dels estudis de medicina hauria de ser obligatòria una assignatura de gènere». (Dona cis lesbiana, 25 a 36 anys, altres, estudis superiors.)

Sovint, les dones lesbianes i bisexuals gestionen la presumpció d'heterossexualitat a les consultes amagant la seva identitat o, fins i tot, optant per canviar de professional.

«De hecho cuando voy al ginecólogo, osea al centro ese que hay en la ronda Prim, no digo mi condición de lesbiana, porque la ginecóloga de turno ya da por hecho que soy una mujer hetero, así como mi doctor de familia; tuve que ser intervenida en el hospital de Mataró y no hay ningún tipo de sensibilidad con las personas que no somos heteros, así que es mucho mejor callar y no decir que eres lesbiana». (Dona cis lesbiana, 25 a 35 anys, ha nascut a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Vaig tenir una mala experiència amb un ginecòleg pels seus comentaris homòfobs, primer donant per fet que era heterosexual i després fent comentaris de mal gust, homòfobs i sexistes. Vaig canviar-me de metge perquè em feia sentir incòmoda». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

- (II) Valoració inadequada dels riscos de transmissió d'ITS en relacions entre dones cis. Aquesta situació es dona quan el personal sanitari atribueix un risc de transmissió d'ITS baix a les relacions entre dones cis sense conèixer les pràctiques sexuals que fan, pressuposant-les. Aquesta banalització del risc es nodreix de la manca de reconeixement social i de posada en valor de les relacions sexuals entre dones, una situació que reapareix al si de les consultes.

«Sí, una vegada a l'ASSIR vaig sortir una mica angoixada perquè no em van atendre de la manera que esperava. Em van donar una resposta del tipus: "Al ser lesbiana i jove tens menys riscos". Tenia molts dubtes, ja que sexualment soc molt activa i en el meu cercle d'amigues lesbianes ja s'havia donat més d'una vegada un contagi. Soc conscient del preservatiu femení i volia preguntar diferents coses, però va ser tan incòmoda la situació i el tracte, que vaig sortir el més ràpid possible de la sala. Respecte als altres centres de salut, no he tingut cap problema, sempre hi vaig amb la meua parella quan he de fer-me proves, etc., i sempre ens han tractat amb respecte». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

- (III) Desinformació sobre prevenció d'ITS a dones cis lesbianes i bisexuals. Com a conseqüència de l'atribució d'un baix risc no explorat en les relacions entre dones cis, la informació sobre prevenció de riscos es torna poc rellevant. Això fa que, per a dones cis lesbianes i bisexuals, les consultes de ginecologia tendixin a ser poc útils per desenvolupar conductes de prevenció.

«A la ginecòloga sempre es dona per descomptat que ets heterosexual. Totes les advertències, cures i recomanacions van enfocades i són adaptades a persones hetero». (Dona cis heterosexual, 18 a 25 anys, ha nascut a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«A ginecologia, vaig haver de dir que jo tenia relacions amb dones i no amb homes, perquè el metge donava per descomptat que les tenia amb homes. Em deia coses que suposaven directament que jo només tenia relacions amb homes. I vaig sentir que li faltava informació, perquè també hi pot haver risc de contagis, i les precaucions són unes altres». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut i altres a Mataró, estudis superiors.)

- (IV) Valoració inadequada de la pertinença de proves diagnòstiques a les consultes de ginecologia. L'atribució de baix risc a les relacions entre dones cis contribueix a pensar que no calen proves per diagnosticar infeccions que el personal sanitari ha descartat prèviament d'acord amb l'imaginari social de les relacions sexuals entre dones. Això comporta que una dona cis o lesbiana que acudeix a una consulta tingui més dificultat per aconseguir que li prescrivin una citologia per descartar infeccions sexualment transmissibles.

«Sí. No querían hacerme una citología por no haber mantenido relaciones con el sexo masculino». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut a Mataró, estudis superiors.)

«Mi primera citología fue a los 30, tras insistir, ya que la ginecóloga consideraba que al ser lesbiana no era necesario el estudio por no poder contraer enfermedades de transmisión sexual. Patética la información que tienen sobre el tema. Tengo dos conocidas, de distintas ciudades, que les pasó lo mismo». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, altres, estudis superiors.)

«Una ginecòloga es negava a fer-me les proves de detecció d'ITS perquè deia que les lesbianes, com que només ens fem carícies, no tenim risc. I era mútua privada». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, altres, estudis superiors.)

- (V) Obstacles al reconeixement de les famílies LGTBI en els tràmits administratius dels centres sanitaris. La documentació sanitària està dissenyada perquè l'omplin parelles cis heterosexuales, la qual cosa fa que, per exemple, dues mares no trobin documentació que reconegui i reflecteixi la seva realitat.

«En ocasiones, durante los tratamientos de fertilidad, hemos tenido que rellenar injustamente documentos como si fúsemos hombre y mujer. También en la Seguridad Social hemos solicitado información para la baja de paternidad o el libro de familia, en el que no constan progenitores sino padre y madre». (Dona cis bisexual, 36 a 45 anys, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

Les problemàtiques expressades pels **homes gais i bisexuals** de la mostra són:

- (I) Associació de la sexualitat gai amb el contagi d'ITS. Aquesta associació històrica entre les ITS i l'homosexualitat encara és vigent. De vegades, condueix a la coneguda visió de les ITS com un càstig merescut a la comunitat gai i bisexual. Això fa que alguns homes cis gais o bisexuals busquin recursos específics a la ciutat de Barcelona, que els permetin rebre una atenció respectuosa amb la seva identitat.

«A cap lloc excepte a Urgències de l'Hospital de Mataró, que sembla ser que hi ha metges que són tan cracs que sense cap prova analítica et diagnostiquen una ITS i et diuen: “*Esto te lo has buscado tu, vete pa casa*”. La història és ben verídica: un familiar molt proper si no fos que al sortir d'urgències de Mataró va anar cap a Can Ruti ara seria mort. I com aquesta, unes quantes...». (Home cis gai, 36 a 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«No, pero me parece muy grave que no haya un centro donde se puedan realizar pruebas de enfermedades de transmisión sexual de manera gratuita. Es lamentable que tengas que ir hasta Drassanes Exprés en Barcelona para tener un trato de estos temas “normal” privado, gratuito y rápido». (Home cis gai, 18 a 25 anys, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

(II) Presumpció d'heterosexualitat, que es tradueix en actituds de sorpresa en descobrir que la persona no respon al perfil de pacient que el/la professional esperava rebre.

«Mai, però quan per algun motiu tema he d'aclarir que soc gai, la cara de sorpresa queda patent, he d'afegir que soc molt discret i per això potser els costa més d'entendre». (Home cis gai, més de 45 anys, viu a Mataró, estudis superiors.)

7.3.7. Serveis i espais de l'administració pública

Els espais i serveis de l'administració pública conformen el sector en què les persones LGTBI manifesten menys problemes. Les situacions relatades es relacionen amb les problemàtiques del reconeixement de les realitats LGTBI dins dels tràmits administratius públics.

«Por parte de la administración, cuando te diriges a alguna oficina, de atención o de bienestar social, esa que hay en la avda. Puig i Cadafalch, para tramitar alguna posible ayuda, dan por hecho que eres hetero; a la hora de pedir la documentación siempre te dicen cosas tipo “Tráeme lo que cobra tu marido”, osea, que ni se les pasa por la cabeza que una mujer pueda no ser hetero». (Dona cis lesbiana, 26 a 35 anys, ha nascut a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Bastants cops pregunten per la parella i es refereixen a una dona, ja que jo soc un home. Penso que s'hauria de preguntar per la parella sense especificar el sexe». (Home cis gai, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

Aquesta manca de reconeixement s'estén a les famílies LGTBI, en particular als tràmits relacionats amb la inscripció de fills i filles de parelles lesbianes.

«Al Registre Civil de Mataró, quan vaig anar a inscriure el nostre fill, em van demanar documentació que a parelles de diferent sexe (home-dona) no els demanaven. Vaig preguntar a la clínica on ens havien tractat i em van comentar que hi havia alguns registres civils, no tots, que ho demanaven». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

També les persones trans es troben sovint en situacions en què no se les tracta segons el nom sentit. Per contra, és freqüent que el tractament es faci en funció del nom que apareix al DNI.

«La policia local un dia que em van parar i el nom no estava canviat es van riure de mi». (Altres, 26 a 35 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

Per últim, dins de l'administració pública, els dos sectors que s'anomenen més repetidament dins dels comentaris de les persones són el Registre Civil i la Policia Local. Mentre que el

Registre s'esmenta per referir situacions de bones pràctiques, a les quals les persones LGTBI s'han sentit ben tractades, la relació amb la Policia Local és ambivalent i es troben tant experiències positives com d'altres de negatives.

«No por la misma razón. Tanto en el Registro Civil com en el juzgado de primera instancia donde nos casamos, y, por razones obias, sí sabían nuestra orientación sexual, fuimos tratados muy bien». (Home cis gai, 26 a 35 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

«Por el hecho de ser migrante (y tener problemas de papeles, renovar, ir a la policía, etc.), personas de la administración pública me preguntan varias veces aspectos de mi vida personal. Me he sorprendido de las reacciones positivas al decir que estoy con una mujer. Lo han tomado bien, muestran interés, etc. (cosa que no pasaría en mi tierra)». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis superiors.)

«En aquest cas haig de felicitar els tècnics de l'Ajuntament de Mataró, que van fer una actuació molt ràpida i molt satisfactòria en el moment que vaig patir una agressió, i que la Policia Local va gestionar molt malament». (Home cis gai, 36 a 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

7.3.8. Altres

En valorar quins altres espais són rellevants, els més comentats per les persones de la mostra són els mitjans de comunicació i l'àmbit religiós. Respecte als primers, es destaca la manca de referents i es valora el paper positiu que podrien dur a terme en la visibilització de les persones LGTBI i la diversificació dels tipus de referents que hi apareixen:

«Als mitjans sempre estem infrarepresentats». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«Bàsicament seria [...] mitjans de comunicació: a part que últimament a les sèries l'estigma sobre uns personatges homosexuals amb patrons molt efeminats per fer riure han anat disminuint, sovint quan obres la tele o qualsevol altre mitjà no hi ha cap exemple de parella del mateix sexe en moltes hores d'emissió, ja que totes són heterossexuals. Et sents exclòs i en el cas de la TV pública has de buscar el teu contingut. Falten també programes que eduquin o conscienciïn». (Home cis gai, menys de 18 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

En referència als **mitjans de comunicació**, s'esmenta la televisió, però en la socialització també es té en compte el paper de la ràdio, entre d'altres:

«Hi ha concursos de ràdio, com a la Cadena 100, que sempre interpreten les relacions d'atracció o interès amorós o sexual com si fóssim heteronormatives». (Dona cis bisexual, 26 a 35 anys, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

L'**àmbit religiós** es menciona força sovint com un terreny conflictiu, tot i que s'hi troben experiències negatives i positives:

«[...] No soc practicant però pots ser-ho i mantenir la teva sexualitat com vulguis en el cas de l'Església catòlica (no deixa de ser una institució excloent) [...]». (Home cis gai, menys de 18 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

«No he tingut cap problema, és més, li vaig dir a un capellà que era lesbiana i em va donar suport i tot». (Dona cis lesbiana, 18 a 25 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

Les **xarxes socials** són un espai identificat com a propens per a les agressions al col·lectiu LGTBI, a causa de l'anonimat que en permet l'ús:

«Sí que en les xarxes socials molta gent discrimina la comunitat LGTBI perquè són anònims i ho aprofiten». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, viu a Mataró, estudis secundaris postobligatoris.)

Altres àmbits que les persones que contesten el qüestionari al·ludeixen són la cultura i l'oci, les infraestructures, l'atenció psicològica i el terreny legal. Dins de la cultura i l'oci, la literatura es veu com un espai d'expressió i reconeixement col·lectiu:

«Falta més visualització, més cultura, no només del LGTBI, sinó també a nivell de literatura. Hi ha molts joves com jo a qui ens encanta escriure i ens agradaria que la gent ens conegués, que poguéssim tenir un reconeixement». (Dona cis bisexual, 18 a 25 anys, ha nascut, viu, estudia i treballa a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

Pel que fa a l'oci, els espais dels camps de futbol s'identifiquen com a llocs on les conductes homofòbiques sovint s'intensifiquen:

«Comentaris de terceres persones, generalment homes, en determinades situacions (en espais d'oci com camps de futbol)». (Dona cis lesbiana, 36 a 45 anys, ha nascut i viu a Mataró, estudis superiors.)

Respecte a les infraestructures, s'insisteix a repensar els vestidors i els lavabos per ser usats per persones trans:

«Doncs el principal problema són els vàters i vestidors, però sobretot el vàter». (Home transsexual, menys de 18 anys, ha nascut, viu i estudia a Mataró, estudis obligatoris o fins als 16 anys.)

«Lavabos públics». (Dona transsexual, més de 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

L'atenció psicològica, entesa com el suport en situacions de LGTBIfòbia, és un altre recurs demanat per a persones LGTBI. Dins de les diverses realitats del col·lectiu LGTBI, es valora atendre els obstacles per a persones amb diversitat funcional i el reconeixement d'altres models de relació diferents del de parella:

«M'agradaria que reconeguessin les parelles poliamoroses de tres o més membres legalment». (Dona cis bisexual, més de 45 anys, ha nascut, viu i treballa a Mataró, estudis superiors.)

7.4. Anàlisi del qüestionari adreçat al personal municipal de l'Ajuntament

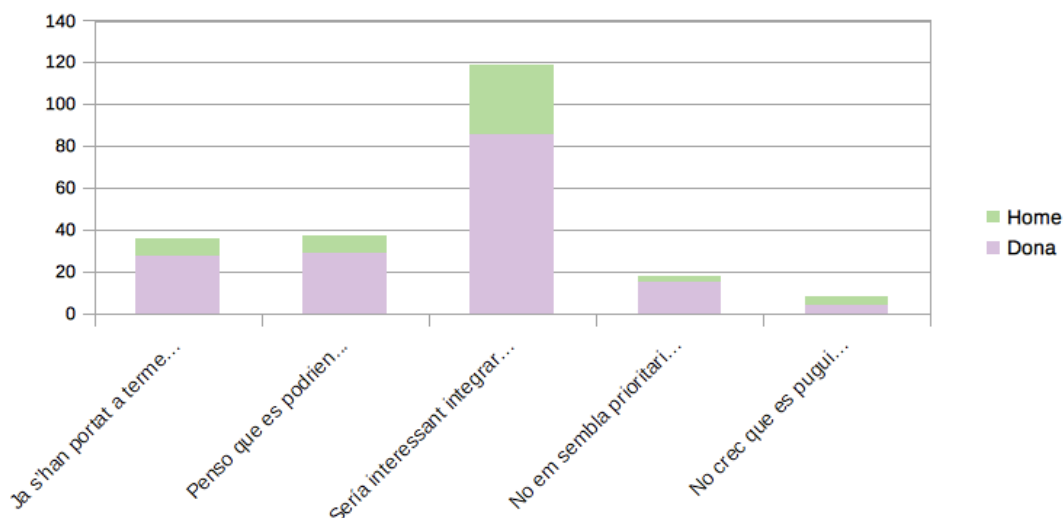
Els resultats del qüestionari que es presenten a continuació han tingut com a objectiu valorar la percepció del personal municipal de l'Ajuntament de Mataró sobre les accions i les necessitats formatives que contribueixen a la integració de la perspectiva LGTBI. El qüestionari ha estat respost per 218 treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Mataró. Del total de persones que responen el qüestionari, el 74,3% són dones i el 25,7% homes.

7.4.1. Incorporació de la perspectiva LGTBI

El 16,5% de les persones treballen dins d'àrees de l'Ajuntament en les quals ja s'han portat a terme actuacions amb relació a les persones LGTBI o estaven programades en el moment de respondre el qüestionari. D'aquest 16,5%, el 12,8% són dones i el 3,7% són homes (gràfic 2). Tanmateix, la major part del personal de l'Ajuntament (83,5%) treballa dins d'àrees en les quals no s'han dut a terme accions de formació específica i tampoc estaven previstes. No obstant, és destacable l'interès expressat per aquesta part de persones, ja sigui a integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea de treball o bé a fer actuacions inclusives. Entre ambdues sumen el 71,6% del total de persones que han contestat el qüestionari (52,8% dones i 18,8% homes). Només a l'11,9% de les persones no els sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea o no creuen que això sigui possible (8,7% dones i 3,2% homes).

Gràfic 2. Distribució per sexe de les respostes a la qüestió «En relació amb les persones LGTBI, des de la teva àrea de treball...»

(per a més informació, consultar annex 9)



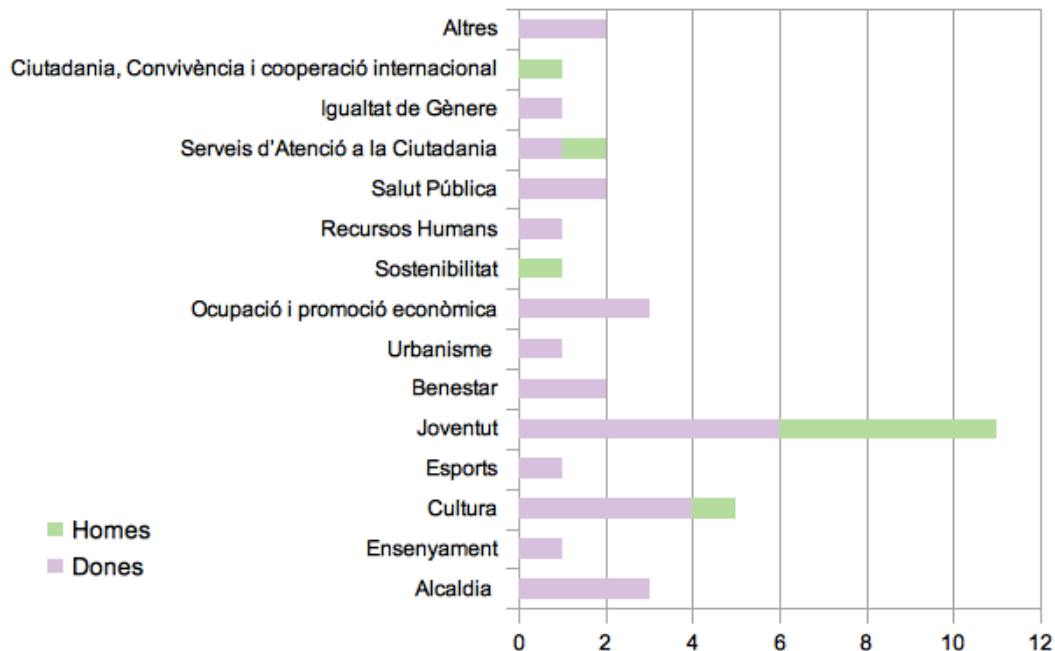
Font: elaboració pròpia.

7.4.1.1. Perfil del personal municipal que treballa dins d'àrees en què s'han fet actuacions específiques al voltant de les persones LGTBI

Si s'analitza aquesta dada en funció de les àrees de l'Ajuntament, Joventut és l'àrea on més accions s'han programat o s'han dut a terme (gràfic 3). Així, el 30,6% del personal municipal que treballa dins d'àrees on s'han dut a terme actuacions relacionades amb persones LGTBI o està programat fer-les pertanyen a Joventut.

Gràfic 3. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció «Ja s'han portat a terme actuacions en relació amb les persones LGTBI o estan programades»

Les dades s'expressen en nombres absoluts.



Font: elaboració pròpia.

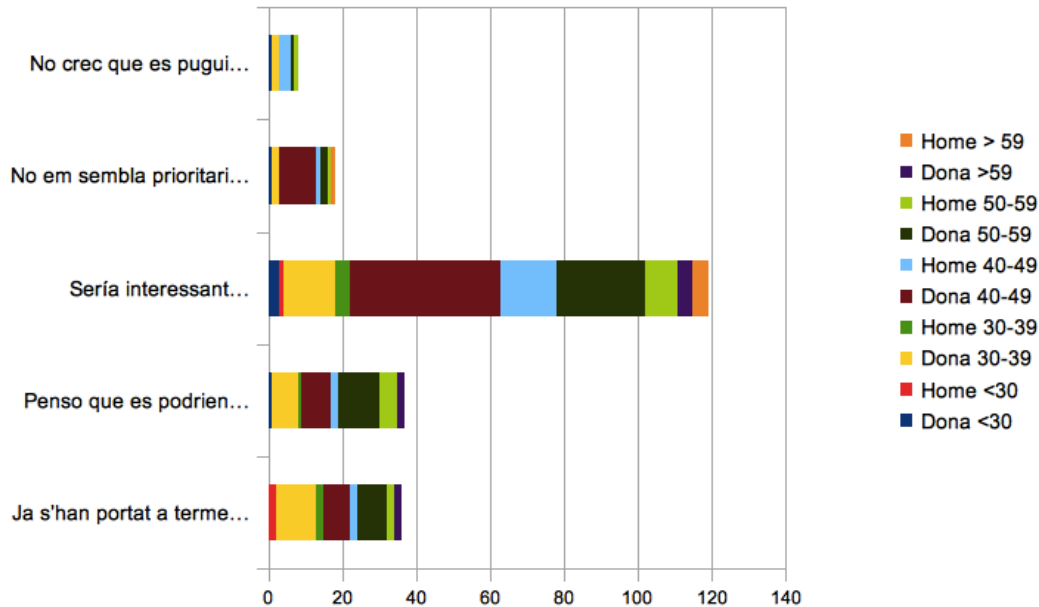
Si es creua la variable sexe, edat i l'àrea, els resultats mostren que:

- El perfil de personal municipal a qui arriba la formació són dones d'entre 30 i 39 anys i homes de fins a 39 anys que treballen a l'àrea de Joventut (gràfic 4).
- El segon perfil més freqüent comprèn dones de l'àrea de Cultura (entre 30 i 59 anys), Alcaldia (entre 30 i 39 anys i 50 a 59 anys), i Ocupació i Promoció Econòmica (entre 40 i 49 anys). Entre aquestes tres àrees, les dones sumen el 27,8 % del personal municipal al qual arriba la formació.

- Les àrees en les quals no hi ha cap persona que hagi marcat aquesta opció al qüestionari són: Participació, Serveis Econòmics, Seguretat Pública, Consum, Estratègia i Governança, Espais Públics i Equipaments Municipals i Serveis Jurídics Administratius.

Gràfic 4. Distribució per sexe i edat de les respostes a la qüestió «En relació amb les persones LGTBI, des de la teva àrea de treball...»

Les dades s'expressen en nombres absoluts (per a més informació de la pregunta, consultar annex 9).



Font: elaboració pròpia.

7.4.1.2. Perfil del personal municipal que percep la necessitat de treballar la perspectiva LGTBI i/o desenvolupar actuacions específiques des de la seva àrea

Del total del personal municipal, el 55% pensa que seria interessant integrar la perspectiva LGTBI però no saben com es pot fer (40% dones i 15% homes), mentre que un 17% expressa que es podrien portar a terme actuacions inclusives però no ho han fet mai (13% dones i 5% homes). Aquestes persones conformen el grup de personal que no ha rebut formació i tampoc té previst rebre'n però manifesten interès en treballar les temàtiques LGTBI.

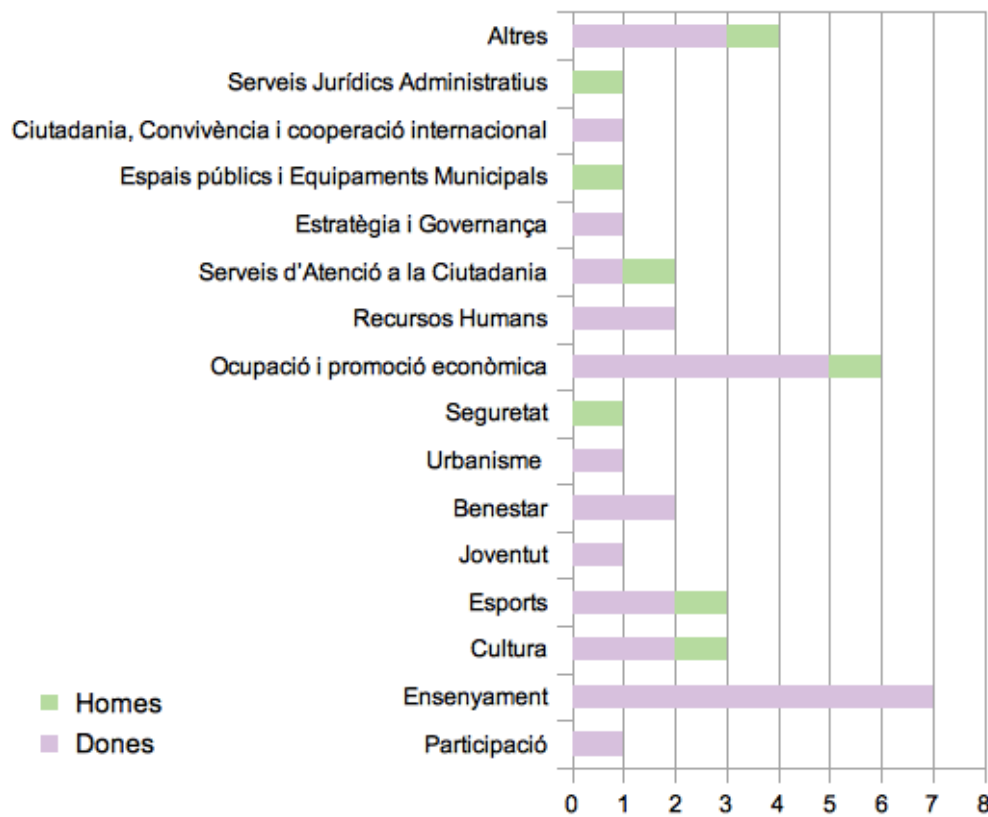
Si es creuen aquestes dades amb l'àrea de treball, l'edat i el sexe, es posa de manifest que:

- L'àrea en què hi ha més personal que pensa que seria interessant integrar la perspectiva LGTBI però no saben com fer-ho és Ensenyament (17,6%) seguit d'Ocupació i Promoció Econòmica (14,3%) (vegeu gràfic 5).

- El perfil de persones que pensen que «Seria interessant...» són dones d'entre 30 i 59 anys que treballen a les àrees d'Ensenyament i Ocupació i Promoció Econòmica (27% del total). El màxim nombre d'homes que expressen el mateix es troba a les àrees d'Esports, Seguretat Pública, Ensenyament i Cultura.

Gràfic 5. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció «Penso que es podrien portar a terme actuacions inclusives amb les persones LGTBI però no ho hem fet mai»

Les dades s'expressen en nombres absoluts.

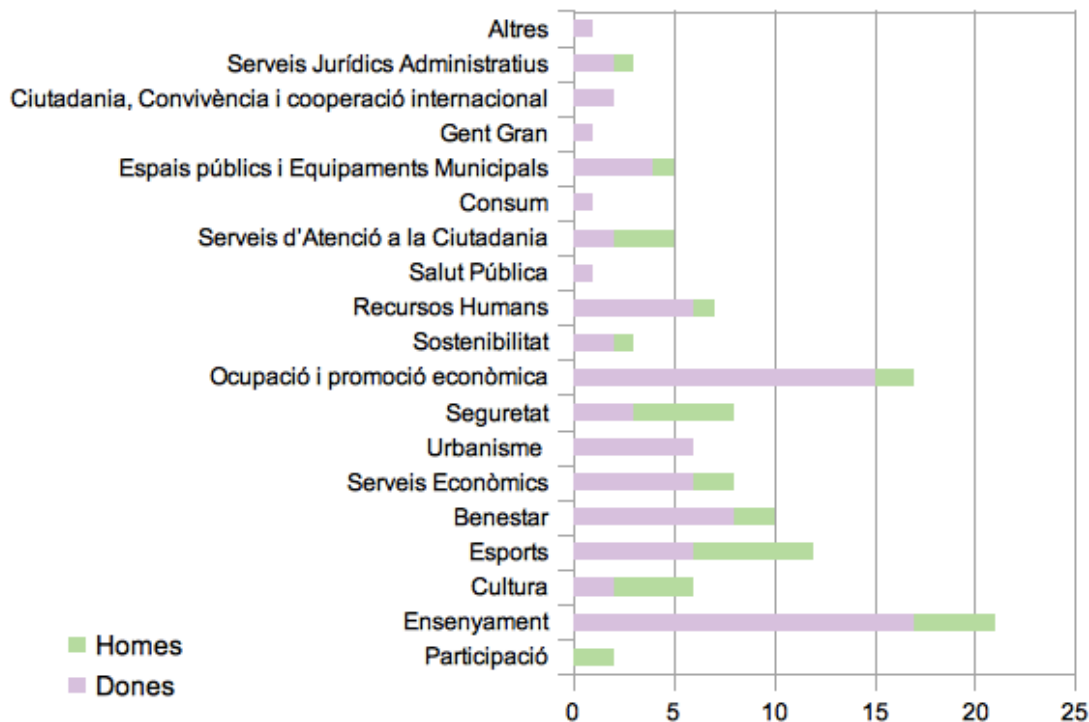


Font: elaboració pròpia.

- Aquesta tendència es repeteix entre les persones que pensen que es podrien dur a terme actuacions inclusives amb persones LGTBI però no han fet mai: Ensenyament (19%), seguit d'Ocupació i Promoció Econòmica, Esports i Cultura (16%) (vegeu gràfic 6).

Gràfic 6. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció «Seria interessant integrar la perspectiva LGTBI, però no sé com es podria fer»

Les dades s'expressen en nombres absoluts.



Font: elaboració pròpia.

- El perfil de persones que pensen que «Es podrien dur a terme...» són dones d'entre 50 i 59 anys d'Ensenyament i dones d'entre 30 i 50 anys d'Ocupació i Promoció Econòmica (32% del total). Tanmateix, la tendència de resposta dels homes és més homogènia, sense destacar cap àrea.
- Les àrees en què el personal no ha marcat cap d'aquestes dues respostes són Alcaldia, Habitatge, Secretaria, Oficina del Defensor de la Ciutadania, Gestió Documental i Arxiu, Sistemes d'Informació i Telecomunicacions, i Igualtat de Gènere. D'aquestes àrees només han rebut formació el personal d'Alcaldia i Igualtat de Gènere.

7.4.1.3. Perfil del personal municipal que no li sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea

Del total del personal, el 8,3% no li sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea (6,9% dones i 1,4% homes). Aquestes persones conformen el grup de personal

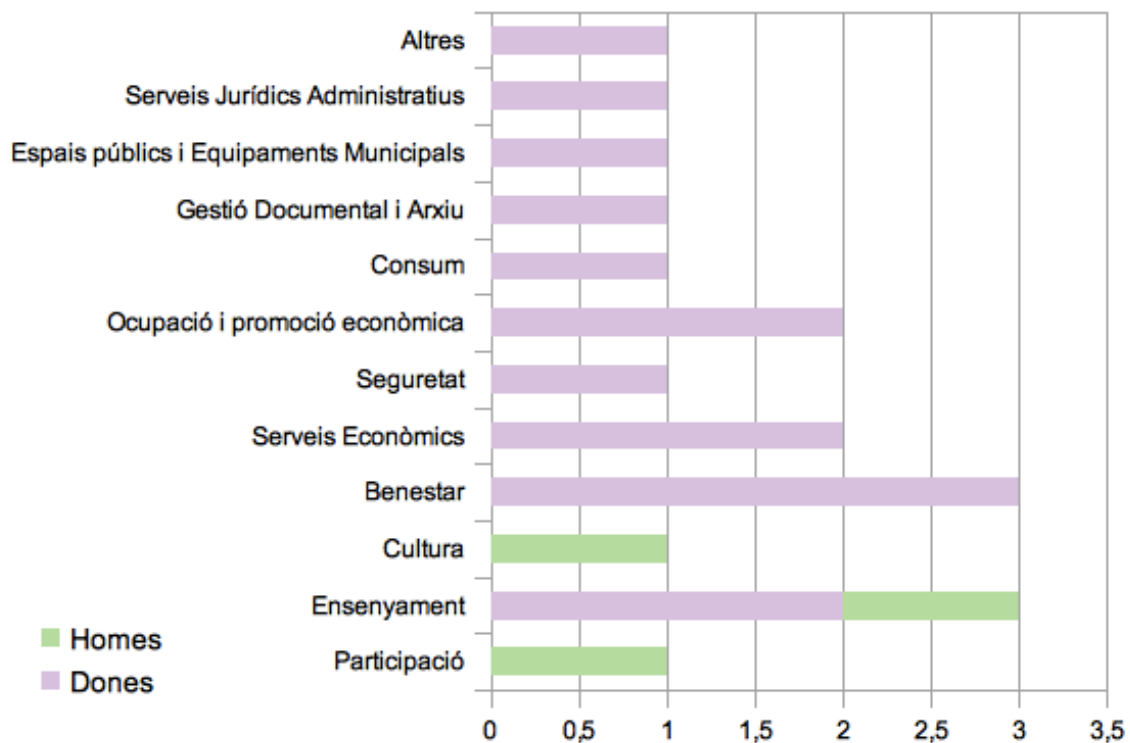
que no ha rebut formació, no té previst rebre'n i tampoc li sembla necessari o prioritari integrar la perspectiva LGTBI dins de la seva àrea de treball.

Si es vincula aquesta dada amb l'àrea de treball, l'edat i el sexe, els resultats mostren que:

- Les àrees majoritàries en què es troba el personal que no considera prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI són Ensenyament i Benestar (33,3% del total), seguides d'Ocupació i Promoció Econòmica i Serveis Econòmics (22,2%).
- El perfil de personal que no considera prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea de treball són dones de més de 40 anys que treballen en les àrees d'Ensenyament, Benestar, Ocupació i Promoció Econòmica, i Serveis Econòmics. Entre els homes, els que no consideren prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI són persones de més de 40 anys que no es troben concentrats en una única àrea (vegeu gràfic 7).

Gràfic 7. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció «No em sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGTBI a la meua àrea de treball»

Les dades s'expressen en nombres absoluts.



Font: elaboració pròpia.

7.4.1.4. Perfil del personal municipal que no creu que es pugui integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea

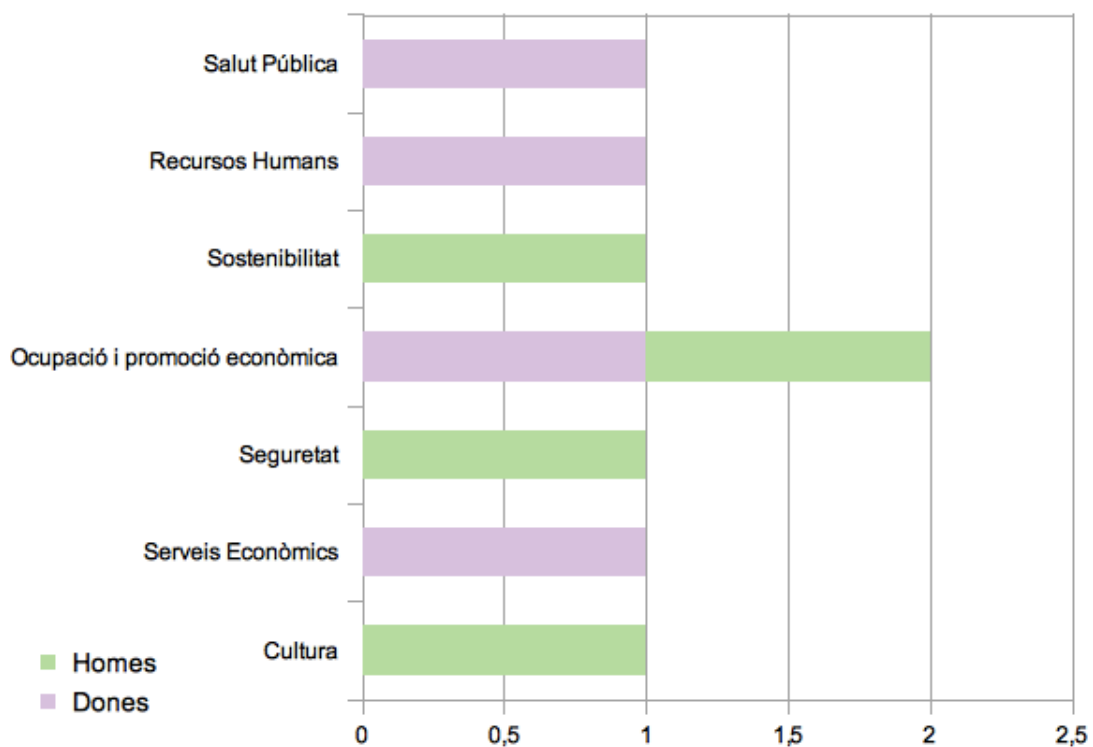
Del total del personal, el 3,7% no creu que es pugui integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea (1,8% dones i 1,8% homes). Aquestes persones conformen el grup de personal que no ha rebut formació i tampoc té previst rebre'n i no creuen que sigui viable integrar la perspectiva LGTBI dins de la seva àrea de treball.

Si es creua aquesta dada amb l'àrea de treball, l'edat i el sexe, s'observa que:

- No hi ha un perfil d'àrea.
- El perfil de personal que no creu que es pugui integrar la perspectiva LGTBI són homes d'entre 40 i 49 anys de les àrees d'Ocupació i Promoció Econòmica, Seguretat Pública, Cultura i Sostenibilitat, i dones, sense un perfil concret d'edat, de les àrees d'Ocupació i Promoció Econòmica, Salut Pública, Recursos Humans i Serveis Econòmics (vegeu gràfic 8).

Gràfic 8. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció «No crec que es pugui integrar la perspectiva LGTBI a la meua àrea»

Les dades s'expressen en nombres absoluts.



Font: elaboració pròpia.

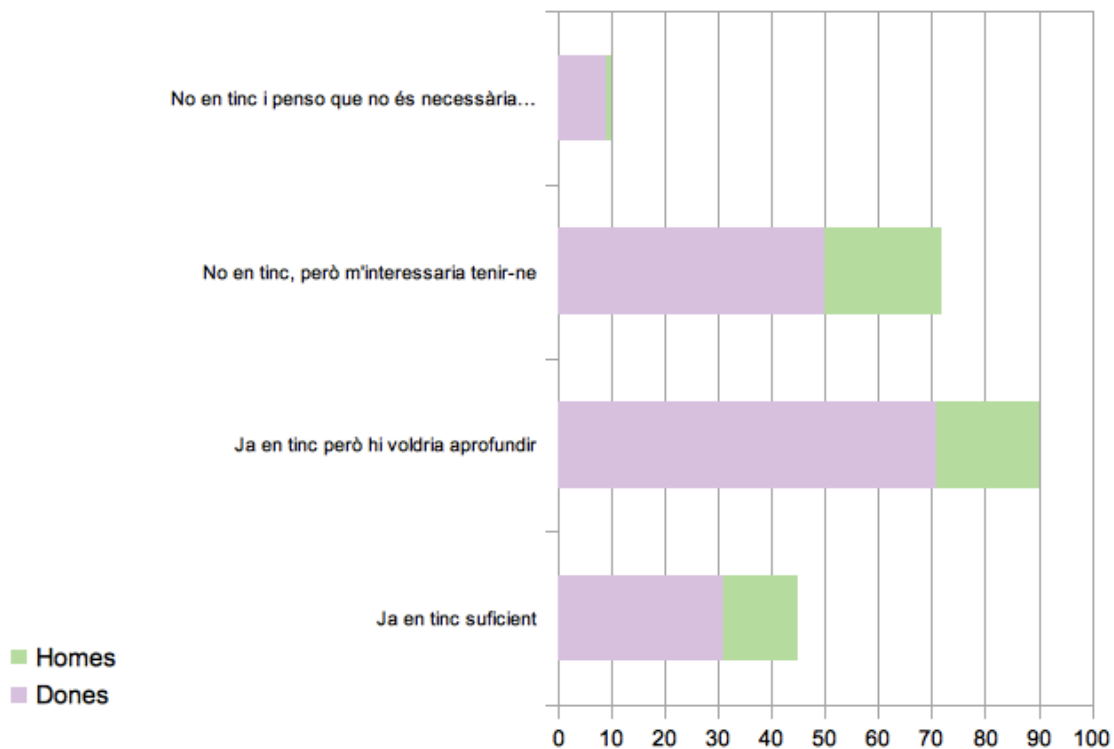
- La proporció d'homes respecte a dones creix molt significativament en relació amb altres opinions analitzades abans, fins a arribar a una distribució del 50% d'homes i 50% de dones que pensen que no es pot integrar la perspectiva LGTBI a la seva àrea.

7.4.2. Formació

Del personal municipal, el 61,9% es percep amb formació amb relació a la diversitat sexual i de gènere. Aquest percentatge és força superior a la proporció de personal que treballa en àrees de treball on s'han portat a terme actuacions amb relació a les persones LGTBI o està previst fer-les (16,5%). Entre aquest 61,9%, les dues terceres parts expressen voler aprofundir-hi (32,6% dones i 8,7% homes), mentre que l'altre terç considera que la formació que té ja és suficient (14,2% dones i 6,4% homes):

Gràfic 9. Distribució per sexe i àrea de treball de les respostes del personal municipal a la qüestió «En relació amb la formació sobre diversitat sexual i de gènere...»

Les dades s'expressen en nombres absoluts.



Font: elaboració pròpia.

El 37,6% del personal considera que no té formació en diversitat sexual i de gènere (27,1% dones i 10,5% homes). D'aquest, el 33% expressa interès a tenir-ne i només un 4,6% considera que no és necessari que l'adquireixi per al desenvolupament de les seves funcions.

Si s'agrupa el personal que manifesta interès per tenir més formació s'arriba gairebé a les tres quartes parts del personal (74,3%), cosa que indica una alta predisposició per formar part d'accions formatives al voltant de la diversitat sexual i la diversitat de gènere.

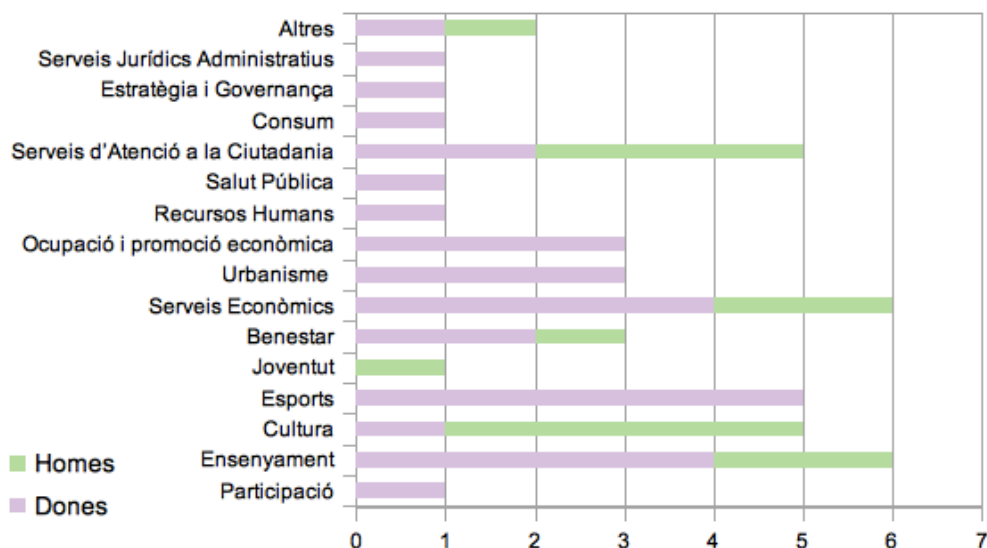
7.4.2.1. Perfil del personal municipal que percep que ja té suficient formació

El 20,6% del personal municipal de la mostra pensa que té suficient formació en diversitat sexual i de gènere (14,2% dones i 6,4% homes). Si es creua aquesta dada amb l'àrea de treball, l'edat i el sexe, els resultats indiquen que:

- Les principals àrees en què el personal es percep amb suficient formació són Ensenyament i Serveis Econòmics, seguides de Cultura, Esports i Serveis d'Atenció a la Ciutadania (vegeu gràfic 10).
- El perfil del personal que pensa que ja té prou formació són dones d'entre 40 i 49 anys d'Ocupació i Promoció Econòmica, dones d'entre 50 i 59 anys d'Esports i dones d'entre 40 i 59 anys d'Ensenyament i Serveis Econòmics (vegeu gràfic 11).
- Els homes que pensen que tenen prou formació es concentren més per àrees que les dones, sobretot a Cultura i Serveis d'Atenció a la Ciutadania.

Gràfic 10. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha contestat el qüestionari que ha marcat l'opció «Ja en tinc suficient»

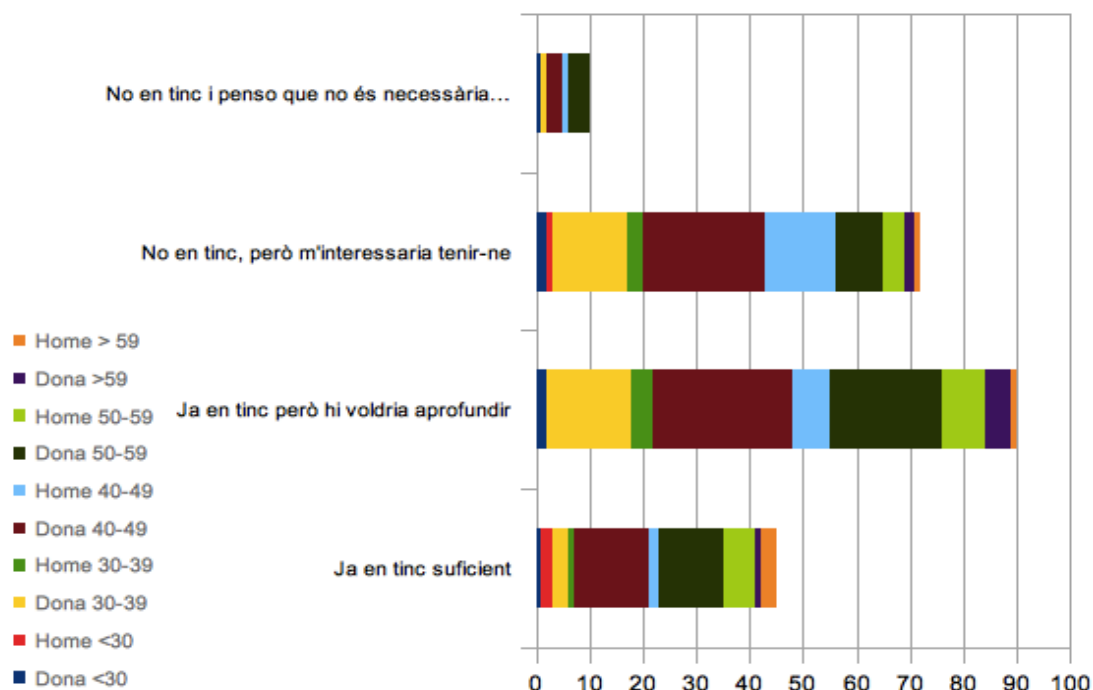
Les dades s'expressen en nombres absoluts. Les àrees sense cap resposta no apareixen reflectides.



Font: elaboració pròpia.

Gràfic 11. Percepció de necessitats formatives. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra

Les dades s'expressen en nombres absoluts.



Font: elaboració pròpia.

7.4.2.2. Perfil del personal municipal que percep que té interès a rebre més formació

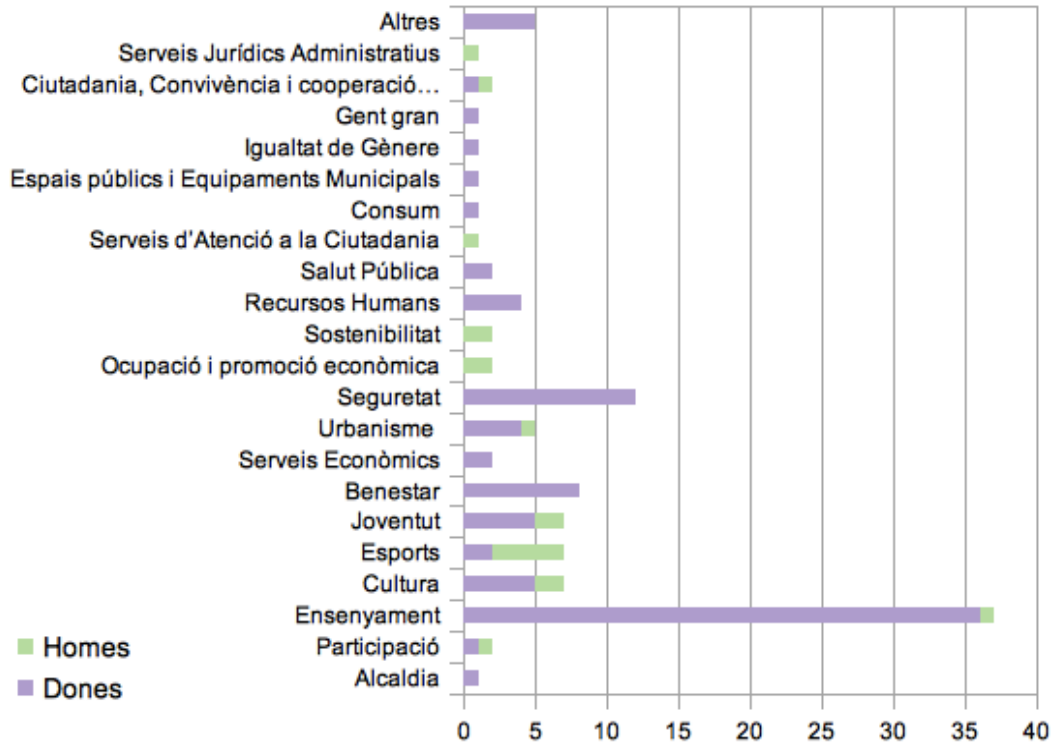
Del 74,3% del personal municipal que manifesta interès a adquirir més formació (55,5% dones i 8,8% homes), un 41,3% pensa que ja té formació però vol aprofundir-hi, mentre que un 33% pensa que no en té però li interessaria aconseguir-ne.

El creuament d'aquestes dades amb l'àrea de treball, l'edat i el sexe indica que:

- El personal que expressa més interès per formar-se (sigui perquè vol aprofundir-hi o perquè no té formació) treballa a l'àrea d'Ensenyament (21% del total). Seguidament, es troba el personal que treballa a Seguretat Pública, Ocupació i Promoció Econòmica, i Benestar Social. Entre aquestes tres àrees conformen l'altre 21% del personal municipal que expressa aquest interès.
- L'àrea de treball en la qual es troba la major part del personal que percep que té formació però hi voldria aprofundir és Ensenyament (vegeu gràfic 12).

Gràfic 12. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra que ha marcat l'opció «Ja en tinc però hi voldria aprofundir»

Les dades s'expressen en nombres absoluts. Les àrees sense cap resposta no hi apareixen reflectides.

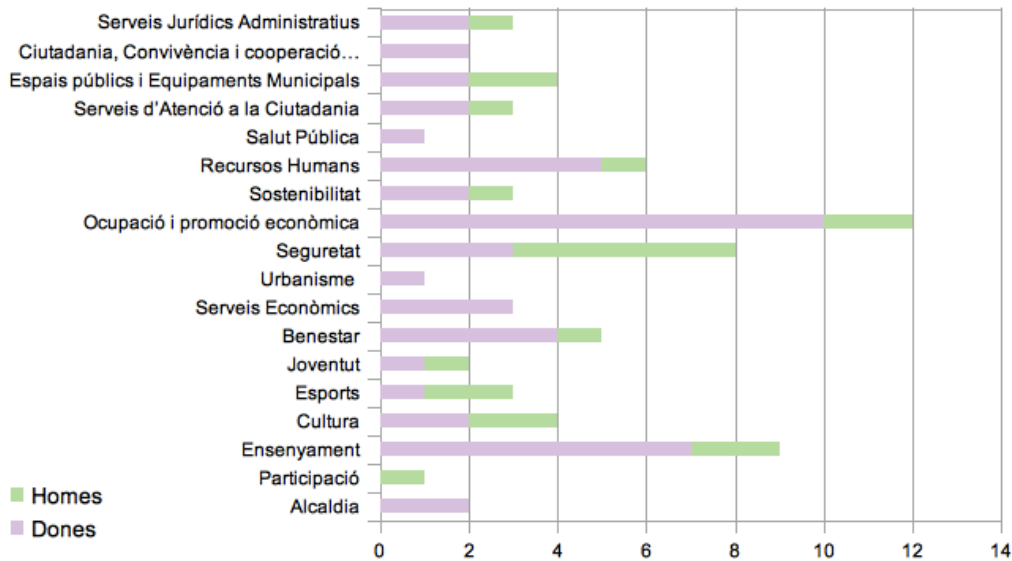


Font: elaboració pròpia.

- L'àrea de treball en què es troba la major part del personal que percep que no té formació però estaria interessada a tenir-ne és Ocupació i Promoció Econòmica, seguida d'Ensenyament i Seguretat Pública (vegeu gràfic 13).

Gràfic 13. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra que ha marcat l'opció «No en tinc però m'interessaria tenir-ne»

Les dades s'expressen en nombres absoluts. Les àrees sense cap resposta no apareixen reflectides.



Font: elaboració pròpia.

- El perfil de personal que percep que té formació però hi voldria aprofundir són dones d'entre 40 i 59 anys que treballen a Ensenyament i Seguretat Pública i dones d'entre 40 i 49 anys que treballen a Benestar Social.
- El perfil d'home que expressa interès per tenir més formació (sigui perquè vol aprofundir-hi o perquè no en té) és de 40 a 49 anys i treballa a les àrees d'Ocupació i Promoció Econòmica, Seguretat Pública i Esport.
- El perfil de personal que percep que no té formació però l'interessaria tenir-ne és dones d'entre 40 i 49 anys que treballen a Ocupació i Promoció Econòmica i, en segon lloc, dones d'entre 50 i 59 anys no especialment concentrades en cap àrea.
- Les respostes dels homes que expressen interès per fer formació es concentren en "No tinc formació però m'interessaria tenir-ne".
- A totes les àrees hi ha personal que expressa interès per formar-se excepte a Gestió Documental i Arxiu i l'àrea d'Estratègia i Governança (en aquesta darrera hi ha una persona que considera que ja té prou formació).

7.4.2.3. Perfil del personal municipal que percep que no té formació i pensa que no és necessària tenir-ne

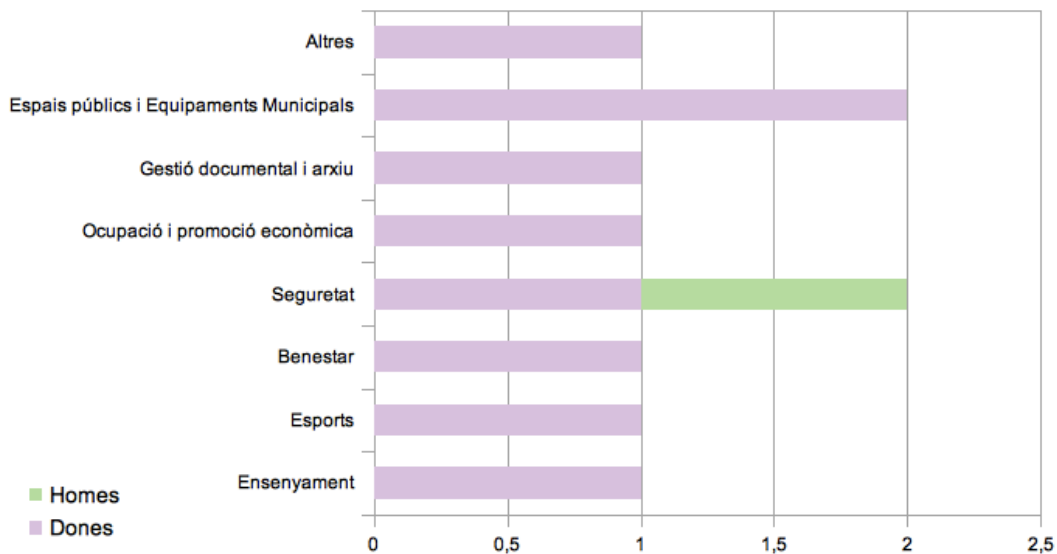
El 4,6% del personal municipal manifesta que no té formació i considera que no és necessària per al desenvolupament de les seves funcions (4,1% dones i 0,5% homes).

Tot i que la mida de la mostra sigui petita, si es creuen les dades amb l'àrea de treball, l'edat i el sexe, en resulta que:

- Les àrees en les quals coincideixin diverses persones que pensen que la formació no és necessària són Espais Públics i Seguretat Pública.
- El perfil de personal que percep que no té formació i pensa que no és necessari tenir-ne són dones d'entre 40 i 59 anys que treballen en diferents àrees.

Gràfic 14. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra que ha marcat l'opció«No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions»

Les dades s'expressen en nombres absoluts. Les àrees sense cap resposta no apareixen reflectides.



Font: elaboració pròpia.

7.4.3. Tipus d'actuacions identificades pel personal municipal

Al qüestionari de la plantilla municipal, les persones que responien les preguntes podien deixar les seves observacions, així com indicar quines accions s'han dut a terme o estan programades dins de la seva àrea i quines altres consideren que es podrien desenvolupar. De l'anàlisi dels tipus d'accions esmentades s'extreu:

- Són freqüents les al·lusions a **actuacions de sensibilització** que el personal municipal pot desenvolupar fora de les seves instal·lacions, principalment en escoles i instituts.

«Xerrades, presentacions de la fase de diagnosi, la celebració de la festa, xerrades als IES». (Dona, 30 a 39 anys, Alcaldia.)

- Les actuacions per **informar i assessorar directament el col·lectiu LGTBI** conformen un altre grup d'accions esmentades repetidament pel personal.

«Atenció directa, assessorament i informació a l'usuari i la família». (Dona, 40 a 49 anys, Ensenyament.)

- Algunes persones de la mostra demanen **accions específiques per al col·lectiu trans**, i es fan ressò de com l'eix de desigualtat de la transfòbia requereix esforços particulars des de les institucions.

«La DIBA reconeix el canvi de nom propi per a persones trans al carnet de la biblioteca». (Dona, 40 a 49 anys, Cultura.)

«Treball amb joves com a professora. Activitats que els facin conscients dels prejudicis que tenen i que els condueixin a ser més empàtics i a visibilitzar situacions latents d'assetjament o maltractament envers les persones no cis». (Dona, 40 a 49 anys, Ensenyament.)

«Crec que la realitat pròpia dels diferents col·lectius que conformen LGTBI és molt diferent. Encara que es troba a tots, especialment en els casos de transgènere és on pot haver-hi més discriminació i desigualtat i és on cal dedicar més esforços». (Dona, 30-39 anys, Ocupació i Promoció Econòmica.)

- Es dona importància als **canvis lingüístics** que concreten la incorporació de la diversitat sexual i de gènere i que formen part de la pràctica del llenguatge no sexista des de les institucions.

«En els casaments, ja no parlem de “nuvi” i “núvia” o “marit i muller”, sinó que són “contraents”». (Dona, 30 a 39 anys, Alcaldia.)

«Cal incloure la realitat LGTBIQ+ en tots els àmbits educatius (canviar concepte AMPA per AFA, a les inscripcions en tot tipus de serveis demanar dades dels familiars i/o tutors i no per inèrcia del pare o mare, etc.). Inclús pel que fa als WC (tradicionalment separats per homes o dones)». (Dona, 30 a 39 anys, Joventut.)

«Aprendre tècniques per tenir una visió més inclusiva i de no estigmatització, sobretot pel que fa al llenguatge que usem» (Dona, 30 a 39 anys, Participació.)

- Es reconeix la necessitat d'**accions simbòliques** que permetin visibilitzar l'Ajuntament com una institució propera a la ciutadania LGTBI que s'identifica a si mateixa amb la diversitat.
«Es posa la bandera LGTBI a la façana de l'Ajuntament». (Dona, 50 a 59 anys, Alcaldia.)
- En aquest sentit, també es repeteix la necessitat de realitzar accions específiques pel col·lectiu durant **dies assenyalats** com és el Dia Internacional Contra l'Homofòbia i la Transfòbia (17 de maig).
«Potenciar la informació a l'entorn del dia LGTBI i en el transcurs de tot l'any. Fer molt de focus a la part educativa, als joves». (Home, 40 a 49 anys, Cultura.)
«Campanya pel Dia Internacional Contra l'Homofòbia o Transfòbia. Durant la setmana del 15 al 19 de maig s'han visualitzat vídeos de sensibilització envers el col·lectiu LGTBIQ+, lectura d'articles, s'ha posat a l'abast del públic jove informació promovent la sensibilització i el respecte envers aquest col·lectiu, díptics informatius sobre associacions, xarxes socials, etc. Finalment, s'ha dut a terme una dinàmica a nivell grupal on s'han treballat els conceptes i definicions que conformen «LGTBIQ+». La dinàmica ha permès obrir un espai de reflexió i diàleg entre el grup on s'ha fomentat el respecte i el fet d'utilitzar el vocabulari correctament». (Dona, 30 a 39 anys, Joventut.)
- S'assenyalen canvis dins dels **equipaments del mateix Ajuntament**.
«Creada una comissió d'igualtat per elaborar un segon pla per a tota la comunitat (professorat, estudiants i personal administració), hem fet xerrades i tenim previstes altres accions com alliberament de banys». (Dona, 50 a 59 anys, altres).
«Sensibilització i visibilització. Atenció al col·lectiu als vestidors, dutxes, WC... Campanya de normalització del col·lectiu LGTBI dins del món esportiu». (Dona, 40 a 49 anys, Esports.)
- S'apunta cap al canvi en la **cultura del mateix Ajuntament, el seu funcionament i la seva organització interna**.
«Incorporació de perspectiva LGTBI en el disseny de projectes d'atenció a la ciutadania». (Dona, 40 a 49 anys, Estratègia i Governança.)
«Incloure aquest aspecte als plecs de condicions dels contractes». (Dona, 50-59 anys, Cultura.)
- S'apunta cap a la necessitat de formació del mateix personal municipal.
«Formació específica per als/les professionals de l'Administració». (Dona, 30 a 39 anys, Benestar Social.)
- Es considera la necessitat d'incloure la perspectiva LGTBI dins de les accions de **comunicació** de l'Ajuntament.

«Cal incloure la realitat LGTBIQ+ en tots els àmbits educatius (canviar concepte AMPA per AFA, a les inscripcions en tot tipus de serveis demanar dades dels familiars i/o tutors i no per inèrcia del pare o mare, etc.) [...]. Tenir-ho en compte també a l'hora de generar imatges publicitàries a nivell de ciutat o internes (utilitzar també perfils de persones més *queer*, i d'estètiques amb gèneres menys estereotipats)». (Dona, 30 a 39 anys, Joventut.)

- S'apunta la necessitat de treballar per promoure la **inserció de les persones LGBTI** amb accions específiques.

«Programes d'ocupació que fessin una discriminació positiva en qüestions de polítiques de gènere (per exemple, prioritzar contractació col·lectiu LGBTI a PPOO) o detectar si hi ha alguna necessitat d'inserció/formació específica i comuna al col·lectiu per donar-li cobertura». (Dona, 30 a 39 anys, Ocupació i Promoció Econòmica.)

«Incloure aquesta variable en els processos d'inserció laboral, intermediació laboral i inclusió social». (Dona, 30 a 39 anys, Ocupació i Promoció Econòmica.)

- Es valora la **difusió i el coneixement de la cultura LGBTI**.

«Estem plantejant l'adequació o no de col·locar un espai diferenciat per a llibres infantils amb personatges LGBTI. A l'àrea infantil hem adquirit un fons documental important en aquest àmbit. Realitzem hores del conte per explicar la diversitat de gènere i sexual». (Dona, 40-49 anys, Cultura.)

- Es valora la promoció de l'oci i els **espais de socialització** per a la població LGBTI.

«Informació sobre recursos de lleure per a persones LGBTI. Difusió d'activitats relacionades amb el Dia Internacional LGBTI». (Dona, 30 a 39 anys, Joventut.)

- Alguns comentaris atenen a la variabilitat interna del col·lectiu LGBTI en funció d'altres situacions que es creuen amb la sexualitat i la identitat de gènere (interseccionalitat). El suggeriment que trobem fa referència a la necessitat d'ajustar les accions de l'Ajuntament tenint en compte la classe social, el masclisme i l'ètnia.

«Proposem que les activitats que es realitzin dins d'aquest tipus de projectes i campanyes siguin sempre de caire gratuït per tal d'arribar i facilitar l'accés a tota la població (ex: obra teatral al Monumental, *Limbo*, no és gratuïta). Afegim també una observació referent a aquest mateix qüestionari: al següent apartat, on es pregunta el gènere, veiem imprescindible que es considerés altres opcions a part d'home-dona, per exemple *queer*, intergènere, etc.». (Dona, 30 a 39 anys, Joventut.)

«Al'hora de treballar temes com masclisme, discriminació, violència de gènere o ètnia... cal tenir en compte que aquest col·lectiu forma part de la diversitat que es menysprea. En el discurs educatiu hem d'incloure totes les opcions d'identitat sexual de forma "normalitzada", i trencar així amb la contínua referència a les parelles formades per home-dona. Tenir-ho en compte també a l'hora de generar imatges publicitàries a nivell de ciutat o internes (utilitzar també perfils de persones més *queer*, i d'estètiques amb gèneres menys estereotipats)». (Dona, 30 a 39 anys, Joventut.)

Tanmateix, hi ha dues visions contraposades sobre què vol dir *igualtat* entre el personal municipal.

- Per una banda, es troba el personal que identifica la igualtat com ajustar els recursos a les necessitats que cada grup presenta en funció de com l'afecta la desigualtat. Aquest col·lectiu s'identifica amb el sentit de les accions positives i pot ser capaç d'identificar les situacions de partida desigual que viuen les persones del col·lectiu LGTBI en el seu dia a dia. Aquesta visió de la igualtat es troba darrere de propostes com la següent:

«Incloure aquest aspecte als plecs de condicions dels contractes». (Dona, 50 a 59 anys, Cultura.)

- Una segona visió existent entre el personal municipal tradueix la igualtat com posar els mateixos esforços i recursos per a tothom. Per a aquesta visió, fer actuacions específiques comporta generar una diferència de tractament entre la població homosexual i l'heterosexual i entre la població trans i cis. Aquesta diferència de tractament aniria en contra de l'objectiu de la igualtat de tractament. Aquest grup presenta dificultats per identificar els diferents punts de partida de la població en funció de com es vegi travessada per una LGTBIfòbia que és diferencial (que no travessa a tothom de la mateixa manera). Aquesta visió de la igualtat es troba darrere d'opinions com les següents:

«He marcat la 3a opció per poder enviar el qüestionari però no em sento identificada en cap resposta perquè considero que no s'ha de fer diferències entre les persones per si són heterosexuals o homosexuals o englobades dins les sigles LGTBI. La vida sexual que porti cadascú fora de la feina és molt personal i no ha d'afectar ni l'ambient de treball ni les relacions humanes dins la feina. I amb relació a l'accés a un lloc de treball a l'administració pública, ha de ser el mateix que qualsevol persona, ja que són persones». (Dona, 50 a 59 anys, Ensenyament.)

«No dispo de criteris per detectar comportaments contra les persones LGTBI, fora dels evidents. Considero que és un tema que requereix desenvolupar una cultura d'acceptació que ha de ser natural, per evitar l'estigmatització. En aquesta línia, no ha de ser necessari cap actuació de discriminació positiva com sembla proposar la pregunta. De fet, ni positiva ni negativa». (Home, més de 59 anys, Sostenibilitat.)

«Jo crec que tots som iguals i no hi ha d'haver coses rares perquè no siguin com nosaltres, s'ho mereixen tot com tothom». (Dona, més de 59 anys, Altres.)

7.5. Conclusions de la diagnosi LGTBI

Les conclusions que s'extreuen del **qüestionari adreçat a la ciutadania** de Mataró són les següents:

- **L'espai públic** es percep com un lloc en el qual incrementa molt significativament tant la visibilitat del col·lectiu LGTBI com la possibilitat de rebre LGTBIfòbia.
- A **l'espai públic** es tensa la relació entre el col·lectiu LGTBI i els col·lectius de persones que són habitualment assenyalats com a representants i depositaris de la LGTBIfòbia del conjunt de la societat (persones joves, grans i nouvingudes). Mereix una particular atenció la tendència a adjudicar la conducta LGTBIfòbica a la pertinença cultural de la persona per sobre de qualsevol altra característica social. Aquesta atribució es dona quan la persona que du a terme la conducta pertany a comunitats racialitzades. Per tal de no agreujar aquest conflicte serà necessari treballar la LGTBIfòbia, el racisme i la xenofòbia de maneres integrades, atenent també les persones LGTBI de les comunitats assenyalades.
- La transfòbia és un problema central per fer efectiu el dret al treball de les persones trans de Mataró, i incideix en totes les fases del procés **d'inserció laboral**. Els obstacles en la contractació de persones trans generen una forta vulnerabilització del col·lectiu en altres àmbits de les seves vides, i són un factor clau de la seva exclusió social.
- L'assetjament sexual dirigit contra les dones lesbianes i bisexuals apareix també en **l'àmbit laboral**, en el qual conflueixen concepcions masclistes i lesbofòbiques sobre la sexualitat de les dones: la manca de respecte a l'autonomia sexual de les dones amb la manca de valoració de les sexualitats lèsbiques.
- La LGTBIfòbia als **centres educatius** afecta tant el personal com l'alumnat LGTBI dels centres. Ambdós poden ser també agents clau de canvi si el context educatiu ho permet i ho acompanya.
- Les accions específiques que es fan en el marc dels **centres educatius** en referència a la diversitat sexual i de gènere poden arribar a generar un impacte insuficient si el centre no es planteja transformar la seva cultura respecte a la sexualitat i el gènere. Cal tenir en compte la força de la quotidianitat que està construïda sota la idea que la cisheterosexualitat ha d'ocupar el centre.

- De les respostes del qüestionari s'extreu el debat en referència a la responsabilitat dels canvis. Cal treballar el repartiment de responsabilitats per tal que no passi de les famílies al professorat i viceversa, buscant les sinergies i trencant amb la idea que només un dels dos agents ha de fer-se càrrec del problema de LGTBIfòbia als **centres educatius**.
- Segons la mostra de les persones que han respost el qüestionari, el moment de comunicació de la identitat i/o la sexualitat és una situació força problemàtica en el marc de les **relacions interpersonals (famílies i amistats)** i que no es pot naturalitzar: les conductes no tenen a veure amb el fet que la persona expressi una identitat o sexualitat diferent de la cisheterosexual, sinó amb el fet que, encara avui, les persones LGTBI no són esperades, la qual cosa es manifesta sobretot a les relacions familiars. Això fa que el moment de comunicar-ho per primera vegada o de fer visible la transició continuï sent, encara avui, una experiència de trencament de les expectatives cis heterosexuales (coneguda com a «sortida de l'armari»), que exposa la persona a la vulnerabilització del seu entorn.
- L'accés als **espais d'oci** pot estar impedit per altres eixos o variables que es creuen amb la LGTBIfòbia i la reforcen. Les persones de la mostra en citen quatre: el masclisme (les dinàmiques de poder contra les dones als espais d'oci), la classe social (no poder accedir-hi perquè les propostes d'oci impliquen un consum econòmic que no tothom es pot permetre), les barreres arquitectòniques (que deixen fora dels espais persones amb graus de mobilitat física diferents de l'estàndard) i l'edat (que afecta l'accés de la gent gran).
- Les respostes del qüestionari posen de manifest el debat en referència a la necessitat de creació **d'espais específics d'oci**. Més enllà de resoldre el debat, cal tenir en compte que existeix dins de la mateixa comunitat LGTBI de Mataró i mobilitza una bona part de les opinions que trobem al qüestionari.
- En referència als **centres sanitaris**, tot i que les dones cis lesbianes i bisexuals són les que expressen quelcom en les respostes del qüestionari sobre les problemàtiques relacionades amb l'especialitat de ginecologia, aquests obstacles afectaran també la població d'homes trans que requereixen revisions ginecològiques, així com una part del col·lectiu de dones trans i persones no binàries. Les intervencions en aquest àmbit s'hauran de fer tenint en compte tant les persones cis com les persones trans del col·lectiu, explorant els trets comuns i les problemàtiques específiques de cadascú.

- La presumpció de cisheterosexualitat és un dels fets comuns que manifesten les persones que han contestat el qüestionari en referència a l'atenció als **centres sanitaris**. L'estructura de les sales d'espera podria ser un fet diferencial que es podria explorar i que afectarà les persones trans i no binàries, però no les dones cis.
- Tot i que hi ha moltes persones LGTBI que expressen no haver patit discriminació als **centres sanitaris**, falten dades per relacionar-ho amb el nivell de visibilitat. És necessari identificar si veritablement no hi ha situacions de discriminació o bé si el col·lectiu porta a terme conductes d'invisibilització amb l'objectiu d'evitar la seva aparició. Una dada important és el fet que la major part de les persones trans expressen que han patit discriminacions i valoren que la identitat de gènere pot ser més difícil d'amagar en determinades etapes de la transició que no pas l'orientació sexual.

Les conclusions que s'extreuen del **qüestionari adreçat al personal tècnic de l'Ajuntament de Mataró** se centren en:

- **Integrar la perspectiva LGTBI** i/o fer actuacions específiques. La major part del personal municipal de l'Ajuntament de Mataró expressa interès i ho considera viable, però els obstacles es troben en la manca d'eines i/o d'experiència per fer-ho.
- Les actuacions al voltant de les persones LGTBI ja fetes o programades han arribat al **16,5% del personal municipal** tot i que es troben **repartides de forma desigual** i es concentren fonamentalment en l'àrea de Joventut i, en menor mesura, a Cultura, Alcaldia, i Ocupació i Promoció Econòmica. El perfil al qual arriben les accions són dones d'entre 30 i 39 anys i homes de fins a 39 anys que treballen a Joventut.
- El desenvolupament d'accions es relaciona positivament amb l'interès del personal municipal, de forma que el **78,3% de les persones** que treballen dins d'àrees on s'han fet actuacions continuen tenint **interès a rebre més formació**. D'aquest grup, les dues terceres parts consideren que en tenen però volen aprofundir-hi i el terç restant considera que no en té però li interessaria tenir-ne (vegeu diagrama 2). Això indica que les actuacions estan contribuint a la motivació del personal al voltant de les temàtiques LGTBI.

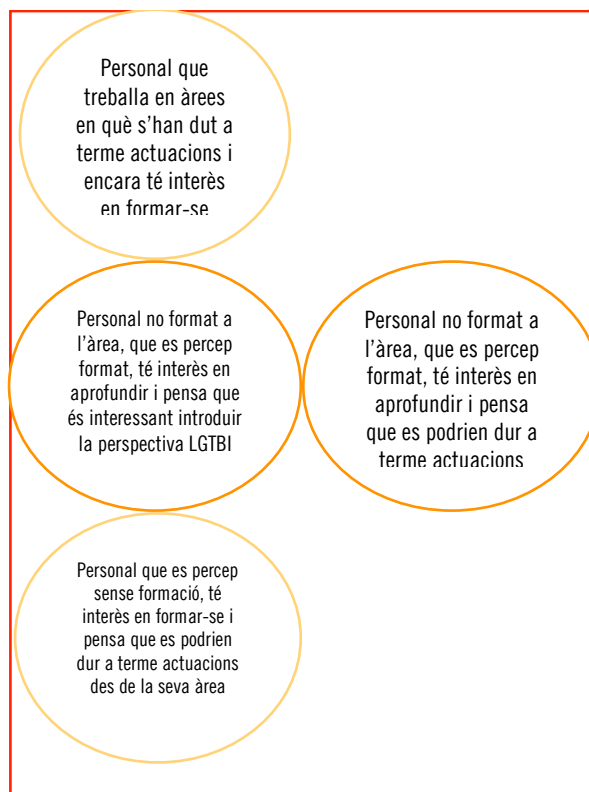
- És important destacar l'**alta correspondència entre predisposició i interès a formar-se** de la plantilla municipal de la mostra. La major part del personal municipal amb predisposició a integrar la perspectiva LGTBI o fer actuacions específiques a la seva àrea manifesta interès a rebre formació. El grup d'interès més significatiu el forma el personal que no ha rebut formació encara a la seva àrea, que comporta el 40,7% de la plantilla municipal. Aquest grup està format per dones d'entre 40 i 59 anys que treballen a Ensenyament, Seguretat Pública, Benestar Social, i Ocupació i Promoció Econòmica.
- La **percepció** del personal municipal sobre la seva formació en temàtiques LGTBI és superior a les persones que treballen en àrees en les quals podrien haver rebut formació específica (20,6% es considera format, enfront del 16,6% que ha pogut rebre formació a la seva àrea). Les dones d'entre 30 i 39 anys són un col·lectiu amb menys percepció de necessitats de formació que la resta de les dones de la plantilla municipal.
- En les opinions del personal municipal que ha contestat el qüestionari s'hi anomenen accions de caràcter específic, actuacions transversals i accions que es poden dur a terme internament a l'Ajuntament, així com d'altres que poden incloure agents del territori. No obstant això, per garantir un nivell òptim **d'integració i sinergia entre aquestes accions**, és necessari treballar de manera específica i transversal alhora, i en espais interns i externs simultàniament (dins de l'Ajuntament i amb altres agents del territori) amb l'objectiu que els esforços que es fan no es contraposin.
- Tot i que el qüestionari no pot valorar quantitativament el grau d'integració i sinergia entre **accions específiques i transversals, internes i externes**, és quelcom que cal tenir en compte com a horitzó de treball amb l'objectiu d'integrar la perspectiva LGTBI en totes les àrees de treball.
- Un dels obstacles que cal tenir en compte per a la integració de la perspectiva LGTBI a l'Ajuntament és la visió que pot tenir el personal de l'Ajuntament en referència al **concepte d'igualtat** (si té en compte la desigualtat de partida o no l'hi té). Aquest obstacle és comú i compartit per treballar les polítiques de gènere, tant les polítiques d'igualtat dona-home com les polítiques LGTBI o de diversitat sexual i de gènere.

Figura 19. Relació entre la predisposició a integrar la perspectiva LGTBI i l'interès expressat a realitzar formació futura

Als cercles es pot veure la identificació dels col·lectius de personal municipal, que coincideix amb el seu interès a formar-se i amb la seva predisposició a la introducció de la perspectiva LGTBI o d'actuacions específiques a l'àrea on treballen.

Relació entre predisposició a integrar perspectiva LGTBI i predisposició a la formació futura (%)

		Percepció de les necessitats de formació			
		Interès en formació futura			No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions
		Ja en tinc però hi voldria aprofundir	No en tinc, però m'interessaria tenir-ne		
Predisposició integració Perspectiva LGTBI	Actuacions sobre personas LGTBI a l'àrea	Ja en tinc suficient			
	Ja s'han portat a terme...	2,3	8,8	4,2	0,5
	Penso que es podrien...	12,5	19,4	21,3	1,9
	Sería interessant...	2,3	10,6	4,2	0,0
	No em sembla...	2,8	1,4	2,8	1,4
	No crec que es pugui...	0,9	0,9	0,9	0,9



Pla d'accions 2018-2022

8. Pla d'accions 2018-2022

El Pla d'accions del III PIGCM 2018-2022 s'ha elaborat en **dues etapes** detallades a l'apartat de metodologia. De la primera etapa de treball en sorgeixen les accions descrites als següents quadres (un per a cada repte). De la segona etapa de treball, en la qual s'ha desenvolupat la diagnosi i les propostes d'actuacions vinculades amb les polítiques LGTBI, es defineixen una sèrie d'accions que s'inclouen en cada un dels 7 reptes del III PIGCM i diferenciades de les de la primera etapa amb un ombrejat blau.

REpte 1. IMPULS I COMUNICACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

OBJECTIUS ESPECÍFICS

OBJECTIU 1.1. Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de totes les polítiques de l'Ajuntament de Mataró

OBJECTIU 1.2. Potenciar el CIRD com a centre de referència de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró

OBJECTIU 1.3. Oferir atenció a les dones que es troben en una situació de discriminació per raó de gènere

OBJECTIU 1.4. Sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere encara existents i promoure la igualtat de gènere entre la ciutadania

OBJECTIU 1.5. Oferir atenció, assessorament i acompanyament en temes de diversitat sexual i de gènere

Acció (nom i descripció)	Indicadors d'avaluació	Servei responsable	Altres àrees implicades	Temporalització		Dotació pressupostària
				C Acció consolidada / N Novetat Any d'inici	Puntual/continuada	
OBJECTIU 1.1. Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de totes les polítiques de l'Ajuntament de Mataró						
1.1.1. Constitució i dinamització d'una comissió tècnica que vetlli per al desenvolupament del III Pla d'igualtat de gènere	- Constitució de la comissió (sí/no) - Composició de la comissió per sexes i serveis	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	N 2018	- Constitució de la comissió: puntual - Dinamització: continuada	Capítol 1

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

	- Nombre de reunions anuals de la comissió					
1.1.2. Seguiment i revisió anual del III Pla d'igualtat de gènere	- Realització de la memòria anual (sí/no) - Percentatge d'accions realitzades per any - Nombre d'accions modificades per any	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2018-2022	Continuada	Capítol 1
1.1.3. Incorporació al Pla de formació continuada de l'Ajuntament d'accions en perspectiva de gènere adreçada al personal tècnic de totes les àrees de l'Ajuntament	- Nombre de sessions - Nombre de persones participants per sexes i serveis	- CIRD - Direcció de Recursos Humans i Organització	Totes les àrees de l'Ajuntament	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1
1.1.4. Elaboració d'un reglament municipal que defineixi les mesures per incorporar la perspectiva de gènere en polítiques i actuacions municipals	- Redacció del reglament (sí/no) - Data d'aprovació al Ple municipal	CIRD	Servei Jurídic Administratiu de l'Àrea d'Acció Social	 2018	Puntual	Capítol 1
1.1.5. Revisió en clau no sexista dels formularis dels tràmits administratius	Documents revisats	- CIRD - Servei d'Atenció Ciutadana		 2018-2022	Continuada	Capítol 1
1.1.6. Incorporació de clàusules socials que promoguin la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral, en les bases de contractació i en les ofertes de contractació de l'Ajuntament	Plecs de contractació en què hagin estat incorporades les clàusules d'igualtat	- Servei de Compres i Contractacions - CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2018-2022	Continuada	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

1.1.7. Formació en perspectiva feminista interseccional a professionals mediadors/es interculturals	- Nombre de sessions - Nombre de persones participants per sexe i edats	Servei d'Igualtat i Ciutadania - Secció Ciutadania i Convivència	- Direcció de Recursos Humans - CIRD	 2020	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació
1.1.8. Elaboració d'un protocol o manual d'estil que defineixi els criteris d'adequació a un llenguatge igualitari i no-discriminadori	Creació del manual d'estil (sí/no)	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2021	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament
1.1.9. Avançar cap a la creació d'un distintiu de bones pràctiques per a les empreses que col·laborin amb l'Ajuntament i aquelles que hi prestin serveis, i incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes	- Nombre de distintius atorgats - Tipologia d'empreses	- CIRD - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	- Servei de Comunicació - Totes les àrees de l'Ajuntament	 2020-2022	Continuada	- Capítol 1 - Cost d'assessorament
1.1.10. Establiment de sessions de seguiment conjunts del Pla d'igualtat intern per al personal de l'Ajuntament de Mataró i el Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones assistents per sexe i servei municipal	- CIRD - Direcció de Recursos Humans	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2020-2022	Continuada	Capítol 1
1.1.11. Incorporació de formació continuada en perspectiva de gènere interseccional adreçada al personal tècnic vinculat amb empreses que donen serveis a l'Ajuntament	- Nombre de sessions - Nombre de persones participants per sexe i edats - Nombre i tipologia d'empreses participants	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2020-2022	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació

OBJECTIU 1.2.Potenciar el CIRD com a centre de referència de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró						
1.2.1. Incorporació de la figura de treballadora social a l'equip tècnic del CIRD	Incorporació de la figura a l'equip tècnic (sí/no)	CIRD	Direcció de Recursos Humans	 2018-2022	Continuada	
1.2.2. Increment dels recursos per a l'assumpció de les polítiques de LGBTI des del CIRD	Quantitat incrementada	CIRD		 2018-2022	Continuada	
1.2.3. Traslladar el CIRD a un local més ampli que doni resposta a les necessitats reals del servei	Trasllat del CIRD (sí/no)	CIRD	Direcció d'Espais Públics i Equipaments Municipals	 2018-2022	Puntual	
1.2.4. Creació d'un observatori de gènere per al seguiment de les polítiques d'igualtat de gènere i per a l'elaboració d'informes bianuals sobre l'estat de la igualtat de gènere a la ciutat de Mataró	- Creació de l'observatori (sí/no) - Nombre d'informes elaborats - Nombre de reunions de seguiments realitzades - Nombre de persones assistents per sexes i serveis	CIRD	Servei d'Estratègia i Governança	 2018	Continuada	- Capítol 1 - 5.000 €
1.2.5. Introduir indicadors d'impacte en les avaluacions de les actuacions del pla	Accions en les quals s'han introduït indicadors d'impacte	CIRD	Servei d'Estratègia i Governança	 2018-2022	Continuada	Capítol 1
1.2.6. Ampliació de les activitats promogudes des del CIRD obertes a la ciutadania (potenciar temes de criança i activitats adreçades a la franja de 16-18 anys)	- Nombre d'activitats programades - Tipologia d'activitats - Nombre de persones assistents segons el sexe, l'edat i l'origen	CIRD	- Servei de Benestar Social - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Direcció d'Ensenyament - Entitats del territori	 2018-2022	Continuada	- Capítol 1 - 2.500 € anuals

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

1.2.7. Participació en espais de coordinació municipals i supramunicipals	- Nombre de reunions a les quals s'ha participat - Ens promotor - Agents participants	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei d'Intervenció Especialitzada - Institut Català de les Dones - Diputació de Barcelona - Consell Comarcal del Maresme - Agència Catalana de la Joventut - Xarxa de Municipis LGBTI - FEDER - Altres	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1
1.2.8. Revisió dels continguts de la pàgina web municipal ampliant la informació en clau de polítiques d'igualtat de gènere	Continguts revisats (sí/no)	CIRD	Servei de Comunicació	 2018	Continuada	Capítol 1
1.2.9. Creació d'un microlloc web vinculat a la pàgina web de l'Ajuntament amb tota la informació relacionada amb les polítiques d'igualtat de gènere a la ciutat	Creació del microlloc web (sí/no)	- Servei de Comunicació - CIRD		 2020	Puntual	- Capítol 1 - Disseny i manteniment del microlloc web
1.2.10. Elaboració d'una guia de recursos del CIRD que es penjarà al microlloc web vinculat a la pàgina web de l'Ajuntament de Mataró	- Elaboració de la guia (sí/no) - Publicació al microlloc web	- Servei de Comunicació - CIRD		 2021	Puntual	- Capítol 1 - Cost del disseny de la guia
1.2.11. Elaboració i implementació d'un pla de comunicació anual de les activitats promogudes des del CIRD	- Elaboració del pla de comunicació (sí/no) - Percentatge d'accions comunicades respecte al total d'accions incloses al pla de	- CIRD - Servei de Comunicació		 2018	Continuada	Capítol 1

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

	- comunicació - Tipologia d'accions de comunicació realitzades					
1.2.12. Sessió informativa sobre serveis del CIRD al personal del Servei d'Atenció Ciutadana, al del 010 i a tècniques de Participació Ciutadana i Territori	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones participants per sexes	- Servei d'Atenció Ciutadana - CIRD - Agència de Suport i Serveis a les Entitats		 2018	Puntual	Capítol 1
1.2.13. Col·locació dels díptics del CIRD en llocs visibles de les OFIAC i els centres cívics	Equipaments als quals s'ha distribuït	- Servei d'Atenció Ciutadana - CIRD - Agència de Suport i Serveis a les Entitats		 2018	Continuada	- Capítol 1 - Cost dels díptics
1.2.14. Difusió del CIRD i de les campanyes i les activitats que impulsa a través de les pantalles i els tiquets del gestor de cues de les OFIAC	Nombre de campanyes i activitats difoses	- Servei d'Atenció Ciutadana - CIRD		 2018	Continuada	Capítol 1
1.2.15. Creació d'un grup de treball entre personal tècnic municipal i ciutadania per a l'elaboració d'una proposta per posar en marxa un centre comunitari destinat a les polítiques de gènere	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones assistents per sexe i edat	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2022	Continuada	Capítol 1
OBJECTIU 1.3. Oferir atenció a les dones que es troben en situació de discriminació per raó de gènere						
1.3.1. Prestació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones: acollida, atenció psicològica i jurídica	- Serveis prestats - Nombre de persones ateses segons el sexe, l'origen i l'edat - Nombre d'atencions realitzades - Circuit del SIAD	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees bàsiques de salut (Consorti)	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

			- Sanitari del Maresme) - Àrees bàsiques de salut (Institut Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública - ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia			
OBJECTIU 1.4. Sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere encara existents i promoure la igualtat de gènere entre la ciutadania						
1.4.1. Organització de campanyes de sensibilització adreçades a la ciutadania (8 de març, 17 de maig, 28 de juny, Santes no sexistes i 25 de novembre)	- Campanyes realitzades - Nombre i tipologia d'activitats organitzades - Nombre de persones participants per sexes i edats - Entitats implicades	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

OBJECTIU 1.5. Oferir atenció, assessorament i acompanyament en temes de diversitat sexual i de gènere						
1.5.1. Prestació del Servei d'Atenció Integral (SAI) al col·lectiu LGTBI: acollida, atenció social i psicològica (individual i grupal), i jurídica	- Nombre de persones ateses segons el sexe i edat - Nombre d'atencions realitzades - Nombre de sessions en grup realitzades - Nombre de persones assistents als grups per sexe i edat	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees Bàsiques de Salut (Consorti Sanitari del Maresme) - Àrees Bàsiques de Salut (Institut Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública	 2019-2022	Continuada	Capítol 1

			- ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia			
--	--	--	---	--	--	--

REpte 2. ERRADICACIÓ I PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE

OBJECTIUS ESPECÍFICS

OBJECTIU 2.1. Coordinar i visibilitzar el circuit municipal definit per a l'abordatge integral de la violència masclista

OBJECTIU 2.2. Promoure eines i formació específica en violències de gènere per a totes les persones implicades en el circuit d'intervenció

OBJECTIU 2.3. Promoure accions de prevenció i sensibilització adreçades a la ciutadania per a la prevenció de les violències de gènere

OBJECTIU 2.4. Incidir en el tractament i la visibilització del fenomen de les violències de gènere des dels mitjans de comunicació locals

OBJECTIU 2.5. Atendre i gestionar recursos complementaris a l'atenció a les persones que pateixen violències de gènere

Acció (nom i descripció)	Indicadors d'avaluació	Servei responsable	Altres àrees i organismes implicats	Temporalització		Dotació pressupostària
				C Acció consolidada / N Novetat Any d'inici	Puntual/continuada	
OBJECTIU 2.1. Coordinar i visibilitzar el circuit municipal definit per a l'abordatge integral de la violència masclista						
2.1.1. Dinamització del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista	- Nombre de reunions realitzades - Nombre de persones participants per sexes - Organismes i serveis representats	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees bàsiques de salut (Consorti Sanitari del Maresme) - Àrees bàsiques de salut (Institut	C Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

			- Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD CC Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública - ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia - Fundació Àmbit Prevenció			
2.1.2. Dinamització dels dos grups de treball específics del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista: Anàlisi de Casos i Prevenció i Sensibilització	- Nombre de sessions realitzades - Temàtiques tractades - Nombre de persones participants per sexes - Organismes i serveis representats	CIRD	- SIAD CC Maresme - Hospital de Mataró - ASSIR Mataró - SIE Mataró-Maresme - Àrees bàsiques de salut (Institut Català de la Salut) - Àrees	 2018	Continuada	Capítol 1

			- bàsiques de salut (Consortori Sanitari del Maresme) - Servei de Benestar Social - Departament de Justícia - UGT Maresme - CCOO SIAD Laboral - Direcció d'Ensenyament - Servei de Salut Pública - Servei de Policia Local - Fundació Àmbit Prevenció			
2.1.3. Desenvolupament del punt d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista	- Desenvolupament del punt - Agents implicats en el seu desenvolupament - Mesures que se'n deriven	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local Mossos d'Esquadra - Àrees bàsiques de salut (Consortori Sanitari del Maresme) - Àrees bàsiques de salut (Institut Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció	 2019	Puntual	Capítol 1

			- Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD - Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública - ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia - Comissions Obreres - UGT			
2.1.4. Realització del Protocol d'actuació davant les agressions sexuals i sexistes en espais d'oci	- Realització del protocol - Organismes i serveis representats - Nombre de reunions realitzades - Nombre de persones participants per sexes - Actuacions que se'n deriven	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees bàsiques de salut (Consorci Sanitari del Maresme) - Àrees bàsiques de salut (Institut Català de la Salut) - Direcció	 2018	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'edició del document

			- d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública - ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia - Direcció de Cultura - Servei de Mobilitat - Servei d'Espais Públics			
2.1.5. Participació en espais de treball municipals i supramunicipals per a l'erradicació de les violències de gènere	- Espais de treball en els quals es participa - Nombre de reunions realitzades - Temàtiques tractades - Nombre de persones participants per sexes - Serveis representats	- Servei de Benestar Social - ICD - Consell Comarcal del Maresme - Xarxa de Municipis LGBTI - Altres	- CIRD	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

2.1.6. Implementació del programa SOCYAL per a la gestió compartida de dades d'atenció del CIRD i del Servei de Benestar Social	- Implementació del programa informàtic - Dades que permeten explotar la qualitat del servei per avaluar-lo	Servei de Sistemes d'Informació i Telecomunicacions	- CIRD - Servei de Benestar Social	 2018	Puntual	- Capítol 1 - Cost del programa SOCYAL
2.1.7. Elaboració i implementació d'un protocol intern d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en l'àmbit laboral	- Elaboració del protocol (sí/no) - Nombre de sessions realitzades per a la presentació del protocol - Nombre de persones assistents per sexe i servei municipal	- CIRD - Direcció de Recursos Humans	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2019-2020	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament
OBJECTIU 2.2. Promoure eines i formació específica en violències de gènere per a totes les persones implicades en el circuit d'intervenció						
2.2.1. Realització de formació i de sessions vivencials adreçades al personal tècnic del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista	- Nombre de sessions realitzades - Temàtiques tractades - Nombre de persones participants per sexes - Organismes i serveis representats	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees bàsiques de salut (Consorti Sanitari del Maresme) - Àrees bàsiques de salut (Institut Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada	 2018	Puntual	- Capítol 1 - Cost anual

			- SIAD - Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública - ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia			
2.2.2. Realització de formació sobre prevenció de les violències de gènere i recursos del CIRD al personal tècnic de tots els serveis de l'Ajuntament	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i la procedència - Serveis representats	- CIRD - Direcció de Recursos Humans i Organització		 2018	Continuada	- Capítol 1 - Cost de contractació de formacions
OBJECTIU2.3. Promoure accions de sensibilització i formatives adreçades a la ciutadania per a la prevenció de les violències de gènere						
2.3.1. Realització de la campanya de sensibilització del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones	- Nombre i tipologia d'activitats - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen - Entitats implicades - Serveis implicats - Altres organismes implicats	CIRD	- Secció de Participació Ciutadana - Direcció de Cultura - Secció de Joventut - Secció de Gent Gran - Secció de Ciutadania i Convivència - Grup de Treball del Consell	 Acció consolidada	Puntual	- Capítol 1 - 6.000 € anuals

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

			Municipal d'Igualtat			
2.3.2. Realització de la campanya de sensibilització per a la prevenció de les violències sexuals i sexistes vinculada a la Festa Major de les Santes i a altres esdeveniments festius	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen - Entitats representades - Nombre de persones informades per sexes i edats - Nombre de casos de violència sexual o sexista detectats - Nombre de punts informatius instal·lats i hores d'obertura - Nombre de fullets distribuïts	CIRD	- Direcció de Cultura - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Direcció d'Ensenyament - Secció de Ciutadania i Convivència - Secció de Joventut - Servei de Salut i Consum - Secció de Participació Ciutadana - Entitats de la ciutat	 2018	Puntual	- Capítol 1 - 10.000 €
2.3.3. Tallers de prevenció de violències de gènere adreçats a alumnat dels centres educatius	- Nombre de tallers realitzats - Centres educatius participants - Nombre d'alumnes participants segons el sexe, l'edat i la procedència	CIRD	- Direcció d'Ensenyament - Centres educatius	 Acció consolidada	Continuada	- Capítol 1 - 10.000 € anuals
2.3.4. Tallers de prevenció de violències de gènere adreçats a famílies	- Nombre de tallers realitzats - Entitats participants - Nombre d'alumnes participants segons el sexe, l'edat i la procedència	CIRD	- Direcció d'Ensenyament	 Acció consolidada	Continuada	- Capítol 1 - 2.000 € anuals

2.3.5. Promoció d'activitats de sensibilització sobre temes de violència masclista adreçades a la gent gran	- Nombre i tipologia d'activitats - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen	- Servei de Benestar Social - Secció de Gent Gran - CIRD		 2018	Continuada	- Capítol 1 - 2.500 € anuals
2.3.6. Reformulació de la tipologia d'intervenció i atenció als punts liles o punts d'informació i sensibilització incorporant la perspectiva de gènere interseccional	- Nombre de sessions de treball de reformulació - Nombre de persones assistents per sexe i servei municipal - Nombre de tipologies d'intervenció incorporades o modificades	CIRD	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2019-2020	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament
OBJECTIU 2.4. Incidir en el tractament i la visibilització del fenomen de les violències de gènere des dels mitjans de comunicació locals						
2.4.1. Incorporació d'un apartat sobre violències de gènere als informes bianuals sobre l'estat de la igualtat a Mataró	- Incorporació de l'apartat - Nombre de derivacions al SIE - Denúncies per maltractaments i violència en l'àmbit familiar	CIRD	Organismes i serveis implicats en el Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista	 2019	Continuada	Capítol 1
2.4.2. Treball conjunt amb els mitjans de comunicació locals per al tractament de les violències de gènere		- CIRD - Comunicació	Mitjans de comunicació locals	 2020	Puntual	- Capítol 1 - 4.000 €
OBJECTIU 2.5. Atendre i gestionar recursos complementaris a l'atenció a les persones que pateixen violències de gènere						
2.5.1. Prestació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones: acollida, atenció psicològica i jurídica	- Serveis prestats - Nombre de persones ateses segons el sexe, l'origen i l'edat - Nombre d'atencions realitzades - Circuit del SIAD	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees bàsiques de	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

			- salut (Consorti Sanitari del Maresme) - Àrees bàsiques de salut (Institut Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de Mataró - Servei de Salut Pública - ASSIR - Col·legi d'Advocats - Departament de Justícia			
2.5.2. Gestió del Servei Telefònic d'Atenció i Protecció a les víctimes de la violència de gènere (ATENPRO)	- Nombre d'altres realitzades - Nombre d'incidències tramitades	CIRD		 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

2.5.3. Prestació del Servei d'Atenció Integral (SAI) al col·lectiu LGTBI: acollida, atenció social i psicològica (individual i grupal), i jurídica	- Nombre de persones ateses segons el sexe i edat - Nombre d'atencions realitzades - Nombre de sessions en grup realitzades - Nombre de persones assistents als grups per sexe i edat	CIRD	- Servei de Benestar Social - Servei de Policia Local - Mossos d'Esquadra - Àrees Bàsiques de Salut (Consorti Sanitari del Maresme) - Àrees Bàsiques de Salut (Institut Català de la Salut) - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Servei d'Intervenció Especialitzada - SIAD Maresme - Servei de Mediació Intercultural - Servei de Mediació Comunitària - Hospital de	 2019-2022	Continuada	Capítol 1
--	--	-------------	---	--	-------------------	------------------

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

			Mataró			
			- Servei de Salut Pública			
			- ASSIR			
			- Col·legi d'Advocats			
			- Departament de Justícia			

REpte 3. PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA

OBJECTIUS ESPECÍFICS

OBJECTIU 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en les dinàmiques de funcionament del teixit associatiu

OBJECTIU 3.2. Ampliar la mirada del programa de foment de la participació sociopolítica del CIRD en clau de polítiques d'igualtat de gènere

OBJECTIU 3.3. Promoure la participació sociopolítica de les dones i de les entitats que treballen per la igualtat al municipi

OBJECTIU 3.4. Visibilitzar la presència i les aportacions de les dones de Mataró en diferents àmbits

Acció (nom i descripció)	Indicadors d'avaluació	Servei responsable	Altres àrees implicades	Temporalització		Dotació pressupostària
				C Acció consolidada / N Novetat Any d'inici	Puntual/continuada	
OBJECTIU 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en les dinàmiques de funcionament del teixit associatiu						
3.1.1. Revisió de les bases generals de les subvencions municipals adreçades a entitats en clau de gènere	- Revisió realitzada (sí/no) - Aspectes incorporats	- CIRD - Servei Jurídic Administratiu de l'Àrea d'Acció Social		N 2018	Continuada	Capítol 1
3.1.2. Elaboració d'una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el dia a dia de les entitats	- Realització de la guia (sí/no) - Canals de difusió - Nombre d'exemplars distribuïts	- CIRD - Agència de Suport i Serveis a les Entitats	Servei de Comunicació	N 2019	Puntual	- Capítol 1 - 7.500 €

3.1.3. Realització de formació adreçada al teixit associatiu sobre com es pot incorporar la perspectiva de gènere en el funcionament de les entitats	- Nombre d'edicions realitzades - Nombre de persones participants per segons el sexe, l'edat i l'origen - Entitats participants	- CIRD - Agència de Suport i Serveis a les Entitats		 2019	Continuada	- Capítol 1 - 2.000 €
3.1.4. Avançar cap a la creació d'un distintiu de bones pràctiques per a entitats que incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes	- Nombre de distintius atorgats - Tipologia d'entitats	- CIRD - Agència de Suport i Serveis a les Entitats	Servei de Comunicació	 2021-2022	Continuada	Capítol 1
OBJECTIU 3.2. Ampliar la mirada del programa de foment de la participació sociopolítica del CIRD en clau de polítiques d'igualtat de gènere						
3.2.1. Canvi de nom del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home per ampliar la perspectiva en clau de polítiques d'igualtat de gènere	Canvi de nom realitzat (sí/no)	- CIRD - Servei d'Estratègia i Governança		 2018	Puntual	Capítol 1
3.2.2. Redefinició dels criteris que s'inclouen a les bases de la línia de subvencions municipals destinades a la promoció de la igualtat de gènere	Redefinició realitzada (sí/no)	- CIRD - Servei Jurídic Administratiu de l'Àrea d'Acció Social		 2018	Puntual	Capítol 1
3.2.3. Revisió i ampliació de les entitats que formen part del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home	- Revisió realitzada - Entitats que s'han incorporat	CIRD	Servei d'Estratègia i Governança	 2019	Continuada	Capítol 1
3.2.4. Creació d'un grup de treball format per entitats i ciutadania, i vinculat amb el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home pel seguiment i avaluació de les polítiques LGTBI	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones assistents per sexe i edat - Nombre d'entitats vinculades	- CIRD - Servei d'Estratègia i Governança	Agència de Suport i Serveis a les Entitats	 2019	Continuada	Capítol 1

OBJECTIU 3.3. Promoure la participació sociopolítica de les dones i les entitats que treballen per la igualtat al municipi

3.3.1. Suport econòmic a les entitats de dones, LGBTI o entitats que treballen per la igualtat de gènere al municipi	- Convenis signats (nombre i import) - Subvencions atorgades (nombre i import) - Entitats que se n'han beneficiat - Projectes finançats	- CIRD - Secció de Ciutadania i Convivència		 Acció consolidada	Continuada	- Capítol 1 - 31.500 € / anuals
3.3.2. Suport tècnic a les entitats de dones i a les entitats que treballen per la igualtat de gènere al municipi	- Entitats amb les quals s'ha treballat - Accions de suport realitzades	- CIRD - Agència de Suport i Serveis a les Entitats - Secció de Ciutadania i Convivència	Altres serveis municipals	 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1
3.3.3. Desplegament del projecte «Ambaixadores» (visites a serveis municipals en les quals participen dones referents de diferents entitats i comunitats)	- Nombre de dones participants segons l'origen - Nombre de visites realitzades - Serveis implicats	- Secció de Ciutadania i Convivència - CIRD	Altres serveis municipals	 Acció iniciada l'any 2017	Continuada	Capítol 1

OBJECTIU 3.4. Visibilitzar la presència i les aportacions de les dones de Mataró en diferents àmbits

3.4.1. Realització d'una entrevista trimestral a una dona jove de Mataró que destaquï per les seves aportacions en algun àmbit i difusió a través de la pàgina web de l'Oficina Jove del Maresme i d'altres mitjans de comunicació locals	- Entrevistes realitzades - Àmbits de participació destacats - Mitjans de comunicació a través dels quals es fa la difusió	- Polítiques de Joventut – Oficina Jove del Maresme - CIRD	- Servei de Comunicació - Altres mitjans de comunicació locals	 2018	Continuada	- Capítol 1 - 1.000 €
--	--	---	---	--	------------	--

4.1.2. Organització de formació sobre com es pot introduir la perspectiva de gènere en les polítiques d'Ocupació i Promoció Econòmica	- Organització de la formació (sí/no) - Nombre i càrrec de les persones participants per sexes	- Direcció de Recursos Humans - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - CIRD		 2019	Puntual	- Capítol 1 - 1.000 €
4.1.3. Elaboració i implementació d'un projecte per a empreses que col·laboren amb l'Ajuntament i que hi presten serveis per incorporar la perspectiva de gènere i la diversitat afectivosexual en el desenvolupament de l'activitat laboral	- Elaboració del projecte (sí /no) - Nombre de sessions realitzades amb les empreses - Nombre de persones assistents per sexe	- CIRD - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2022	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació
OBJECTIU 4.2. Promoure accions efectives per afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat						
4.2.1. Disseny de formació ocupacional tenint en compte el perfil de les dones que es troben en situació d'atur	- Modalitats organitzades - Nombre de persones participants per sexes	Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica		 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1
4.2.2. Organitzar sessions informatives adreçades a dones per informar del procés de selecció de policies locals	- Nombre de sessions organitzades - Nombre de dones participants	Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica		 2018	Puntual	Capítol 1
OBJECTIU 4.3. Sensibilitzar els agents del territori sobre la importància del foment de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral						

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

4.3.1. Revisar el contingut de la part sobre igualtat de les sessions d'acollida a usuaris i usuàries a la Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	- Revisió del contingut (sí/no) - Canvis incorporats	- Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	CIRD	 2019	Puntual	Capítol 1
4.3.2. Incorporació d'una càpsula sobre igualtat i gènere en l'àmbit laboral en les accions formatives adreçades a les empreses amb les quals treballa la Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	Nombre de formacions en les quals s'ha introduït la formació	Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	CIRD	 2019	Continuada	Capítol 1
4.3.3. Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les activitats i en la selecció de ponents de la SIOP	- Nombre d'activitats organitzades en clau de gènere - Nombre de ponents per sexes	- Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Direcció d'Ensenyament - CIRD		 2019	Continuada	Capítol 1
4.3.4. Disseny de tallers adreçats a alumnat d'educació primària per treballar les sortides professionals en clau de gènere	- Disseny dels tallers (sí/no) - Nombre de tallers realitzats - Nombre d'infants participants per sexes	CIRD	Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica	 2020	Puntual	Capítol 1
4.3.5. Elaboració d'una guia en referència a la transició de gènere al lloc de treball per a empreses i administracions, i d'una guia adreçada a professionals per a l'orientació i acompanyament a la inserció laboral de les persones trans	- Elaboració de les dues guies (sí/no) - Nombre de formacions realitzades per a la presentació de cada una de les guies	- CIRD - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica		 2020-2022	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació

REpte 5. COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I CREACIÓ CULTURAL

OBJECTIUS ESPECÍFICS

OBJECTIU 5.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu als centres educatius de la ciutat

OBJECTIU 5.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació municipal de les activitats educatives, culturals, esportives i de lleure

OBJECTIU 5.3. Visibilitzar les aportacions de les dones en la creació i la transmissió culturals

OBJECTIU 5.4. Visibilitzar les aportacions de les persones del col·lectiu LGTBI en la creació i la transmissió culturals

Acció i (nom descripció)	Indicadors d'avaluació	Servei responsable	Altres àrees implicades	Temporalització		Dotació pressupostària
				C Acció consolidada / N Novetat Any d'inici	Puntual/continuada	
OBJECTIU 5.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat						
5.1.1. Desplegament d'un projecte de coeducació integral a la Xarxa d'Escoles Bressol Municipals	- Desplegament del projecte (sí/no) - Escoles bressol participants - Nombre i tipologia de sessions realitzades	- Direcció d'Ensenyament - CIRD		N 2018-2020	Puntual	- Capítol 1 - 10.000 €
5.1.2. Difusió de les activitats formatives sobre igualtat i gènere adreçades a famílies a través de la <i>Guia d'activitats i serveis per a centres</i>	- Accions de difusió realitzades - Nombre i tipologia d'accions programades - Centres educatius i entitats	CIRD	Direcció d'Ensenyament	N 2019	Continuada	- Capítol 1 - 4.000 € anuals

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

<i>educatius, docents, famílies i AMPA/AFA</i>	sol·licitants					
5.1.3. Creació de guies i maletes pedagògiques «coeducatives» per a les diferents etapes educatives: infantil, primària i secundària	- Nombre de maletes pedagògiques creades - Material que contenen - Accions de difusió realitzades - Nombre de cessions a centres educatius i entitats - Centres educatius i entitats sol·licitants educatius i entitats sol·licitants	- Xarxa de Biblioteques de Mataró - CIRD	Direcció d'Ensenyament	 2018-2022	Puntual	- Capítol 1 - 7.500 € anuals
5.1.4. Body Project: interculturalitat i gènere a la petita infància (3-6)	- Nombre de centres participants - Nombre d'infants participants - Nombre de famílies participants - Accions de visibilització realitzades	Secció de Ciutadania i Convivència	CIRD	 Acció que es va iniciar l'any 2016	Continuada	Capítol 1
5.1.5. Ampliació del projecte Coeducació a etapes educatives posteriors a l'escola bressol	- Ampliació del projecte (sí/no) - Nombre de centres educatius participants - Nombre i tipologia de sessions realitzades als centres educatius	- CIRD - Direcció d'Ensenyament		 2019-2022	Continuada	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació

OBJECTIU 5.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació municipal de les activitats educatives, culturals, esportives i de lleure

5.2.1. Programació a la Xarxa de Biblioteques Municipals d'activitats en clau de gènere vinculades a les campanyes de sensibilització promogudes des de les polítiques d'igualtat de gènere (8 de març, 17 de maig i 25 de novembre)	- Nombre i tipologia d'activitats programades - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen	- Xarxa de Biblioteques Municipals - CIRD		 Acció consolidada	Continuada	- Capítol 1 - 2.000 € anuals
5.2.2. Creació d'una secció de contes coeducatius a la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Creació de la secció (sí/no) - Nombre de contes inclosos segons la temàtica i l'edat a què s'adrecen - Accions de difusió realitzades	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2018	Puntual	- Capítol 1 - 500 €
5.2.3. Creació d'una secció de llibres sobre igualtat de gènere i prevenció de les violències de gènere a la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Creació de la secció (sí/no) - Nombre de contes inclosos segons la temàtica i l'edat a què s'adrecen - Accions de difusió realitzades	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2021	Puntual	- Capítol 1 - 500 €

5.2.4. Incorporació al programa de Sant Jordi d'activitats per a infants que ofereixin models alternatius als convencionals, introdueixin valors d'equitat i posin en valor aspectes vinculats a la quotidianitat i a la resolució positiva de conflictes	- Nombre i tipologia d'activitats programades - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen	- Xarxa de Biblioteques Municipals - CIRD		 2018	Continuada	- Capítol 1 - 1.000 anuals €
5.2.5. Formació adreçada a les entitats de lleure del territori sobre com es pot introduir la perspectiva de gènere	- Nombre de formacions programades - Continguts de la formació - Hores de formació - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen - Entitats representades	- Secció de Joventut - CIRD		 2019	Puntual	- Capítol 1 - 2.000 €
5.2.6. Incorporació de la perspectiva de gènere en la formació relacionada amb el lleure educatiu que es programa des de les polítiques de joventut	- Incorporació de la perspectiva de gènere - Nombre d'accions formatives realitzades - Nombre de persones	- Secció de Joventut - CIRD		 2018	Continuada	Capítol 1

	participants segons el sexe, l'edat i l'origen					
5.2.7. Formació adreçada a professionals de joventut sobre com es pot avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en els equipaments i projectes adreçats a joves	- Nombre de formacions programades - Continguts de la formació - Hores de formació - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen - Entitats representades	- CIRD - Secció de Joventut		 2018	Continuada	- Capítol 1 - 3.000 € anuals
5.2.8. Programació als casals de gent gran municipals d'activitats en clau de gènere vinculades a les campanyes de sensibilització promogudes des de les polítiques d'igualtat de gènere	- Nombre i tipologia d'activitats programades - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen - Casals de gent gran implicats - Altres entitats implicades	- CIRD - Secció de Gent Gran		 2019	Continuada	- Capítol 1 - 1.500 € anuals
5.2.9. Estudi i revisió del funcionament dels casals de gent gran municipals en clau de gènere	- Realització de l'estudi - Casals de gent gran implicats - Mesures proposades i realitzades	- Secció de Gent Gran - CIRD		 2022	Puntual	- Capítol 1 - 2.000 € anuals

5.2.10. Posada en marxa d'un cicle de cinema de «drets civils i socials o de compromís» al Foment Mataroní	- Nombre d'edicions realitzades - Nombre i temàtica de projeccions incloses - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen	- Secció de Ciutadania i Convivència - CIRD		 2019	Continuada	- Capítol 1 - 2.000 € anuals
5.2.11. Revisió de la temàtica de diversitat sexual i de gènere dels lots escolars que se cedeixen des de la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Revisió dels lots escolars (sí/no) - Nombre de lots revisats - Nombre de cessions a centres educatius - Centres educatius sol·licitants - Accions de difusió realitzades	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2019	Puntual	Capítol 1
5.2.12. Creació d'exposicions temàtiques en clau de diversitat de gènere i no-discriminació en el marc de la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Nombre d'exposicions realitzades - Nombre de persones assistents per sexe i edat	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2019-2022	Continuada	- Capítol 1 - 1.000 €
5.2.13. Programació de sessions específiques de no-discriminació i respecte a la diversitat	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones assistents per	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2020-2022	Continuada	Capítol 1

sexual i de gènere a les tertúlies infantils i juvenils	sexe i edat					
5.2.14. Creació d'una guia de recursos específica sobre diversitat sexual i de gènere	- Creació de la guia de recursos (sí/no) - Nombre de recursos inclosos - Accions de difusió realitzades	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2020-2021	Puntual	Capítol 1
5.2.15. Revisió del protocol de benvinguda de les persones usuàries de la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Revisió del protocol (sí/no) - Nombre de sessions de treball per a la revisió	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2020-2021	Puntual	Capítol 1
5.2.16. Revisió del protocol de gestió de carnets de la Xarxa de Biblioteques Municipals per incorporar el nom sentit de les persones del col·lectiu LGTBI	- Revisió del protocol (sí/no) - Nombre de sessions de treball per a la revisió	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2019-2020	Puntual	Capítol 1
5.2.17. Creació d'una secció de llibres sobre la diversitat afectivosexual i de gènere a la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Creació de la secció (sí/no) - Nombre de llibres inclosos segons temàtica - Accions de difusió realitzades	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2019-2021	Puntual	- Capítol 1 - 1.000 €
5.2.18. Incorporació de llibres amb perspectiva de gènere	- Nombre de llibres incorporats	Xarxa de Biblioteques Municipals	CIRD	 2019-2021	Puntual	- Capítol 1 - 1.000 € anuals

a les diferents seccions de la Xarxa de Biblioteques Municipals	- Nombre de seccions a les quals s'han incorporat llibres					
5.2.19. Creació d'un grup de socialització per a persones joves del col·lectiu LGTBI	- Creació del grup (sí/no) - Nombre de sessions - Nombre de persones assistents per sexe i edat	- CIRD - Secció Joventut	Totes les àrees de l'Ajuntament	 2021-2022	Puntual	Capítol 1
OBJECTIU 5.3. Visibilitzar les aportacions de les dones en la creació i la transmissió culturals						
5.3.1. Estudi de la gestió del fons bibliogràfic del CIRD	- Nombre de reunions realitzades - Serveis implicats - Decisió acordada - Accions realitzades	- CIRD - Xarxa de Biblioteques Municipals		 2020	Puntual	Capítol 1
5.3.2. Projecte intergeneracional «Històries de vida en clau de dona», per reflexionar sobre l'evolució del paper de la dona en els diferents àmbits	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen - Centres educatius implicats - Casals de gent gran implicats	Secció de Gent Gran	CIRD	 2018-2022	Continuada	Capítol 1

OBJECTIU 5.4. Visibilitzar les aportacions de les persones del col·lectiu LGTBI en la creació i la transmissió culturals						
5.4.1. Creació d'un grup de treball per a la incorporació d'elements i propostes de temàtica LGTBI en els diferents actes festius municipals	- Creació del grup de treball (sí/no) - Nombre de persones assistents per sexe i servei municipal - Nombre i tipologia de propostes	- CIRD - Direcció de Cultura		 2020-2022	Continuada	Capítol 1
5.4.2. Formació en format participatiu per a la reflexió de la visibilitat del col·lectiu LGTBI als mitjans de comunicació	- Nombre de sessions - Nombre de persones participants per sexe i edats - Nombre de persones participants per mitjà de comunicació o servei municipal	- CIRD - Servei de Comunicació		 2020-2022	Continuada	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació

REpte 6. Disseny de la ciutat, mobilitat i seguretat

Objectius específics

OBJECTIU 6.1. Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat

OBJECTIU 6.2. Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat pública

Acció i (nom i descripció)	Indicadors d'avaluació	Servei responsable	Altres àrees implicades	Temporalització		Dotació pressupostària
				C Acció consolidada / N Novetat Any d'inici	Puntual/continuada	
OBJECTIU 6.1. Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat						
6.1.1. Formació en perspectiva de gènere adreçada al personal tècnic responsable del disseny de la ciutat i del territori	- Nombre de formacions realitzades - Continguts de la formació - Nombre de persones participants per sexes i edats	- Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals - Direcció d'Urbanisme	- Direcció de Recursos Humans - CIRD	N 2020	Puntual	- Capítol 1 - 1.500 €
6.1.2. Formació en diversitat afectivosexual i de gènere adreçada a tot el personal de la Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments	- Nombre de formacions realitzades - Continguts de la formació - Nombre de persones	Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals	CIRD	N 2018-2019	Puntual	- Capítol 1 - 5.000 €

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022
Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

Municipals	participants per sexes i edats					
6.1.3. Redacció d'un manual tècnic per al disseny dels equipaments municipals amb incorporació la perspectiva de gènere	- Redacció i aprovació del document (sí/no) - Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones participants	Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals	- CIRD - Direcció d'Esports - Direcció d'Ensenyament - Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica - Direcció de Serveis de Polítiques de Benestar	 2018-2020	Puntual	- Capítol 1 - 15.000 €
6.1.4. Incorporació d'un informe sobre perspectiva de gènere en els projectes de reurbanització i disseny de nous espais públics	Nombre de projectes amb informe	Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals	- Direcció de Recursos Humans - CIRD	 2019-2022	Continuada	- Capítol 1 - Partida de recursos per a la Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals
6.1.5. Incorporació d'un informe sobre perspectiva de gènere en els projectes de reforma integral i nova construcció d'equipaments municipals	Nombre de projectes amb informe	- Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals - CIRD		 2019-2022	Continuada	- Capítol 1 - Partida de recursos per a la Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals
6.1.6. Incorporació de clàusules d'igualtat de gènere en els plecs de contractació del servei municipal de neteja viària i residus	- Incorporació de les clàusules en els plecs de contractació (sí/no) - Percentatge de dones incorporades en el servei	- Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals - CIRD	Servei de Compres i Contractacions	 2021	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament per a la redacció dels plecs

6.1.7. Introducció de noms de persones destacades del col·lectiu LGTBI en el nomenclàtor municipal	- Nombre de noms introduïts al nomenclàtor - Tipologia d'àmbit d'interès	Direcció de Cultura	- CIRD - Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals	 2019-2022	Puntual	- Capítol 1
6.1.8. Creació d'un espai de reflexió entre personal tècnic municipal i ciutadania per al disseny d'equipaments municipals amb la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional	- Nombre de sessions de treball realitzades - Nombre de personal tècnic participant per sexe i edat - Nombre de persones ciutadanes participants per sexe i edat	- CIRD - Direcció de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals		 2019-2022	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament
OBJECTIU 6.2. Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat pública						
6.2.1. Formació sobre el marc legislatiu en polítiques d'igualtat efectiva dona-home a adreçada a la Policia Local	- Nombre de formacions realitzades - Continguts de la formació - Nombre de persones participants per sexes i edats	Servei de Policia Local	- CIRD - Direcció de Recursos Humans - Institut de Seguretat Pública de Catalunya	 2018-2019	Puntual	- Capítol 1 - 6.000 €
6.2.2. Formació sobre el marc legislatiu en polítiques de diversitat afectivosexual i de gènere i prevenció de violències de	- Nombre de formacions realitzades - Continguts de la formació - Nombre de persones participants per sexes i edats	Servei de Policia Local	- CIRD - Direcció de Recursos Humans - Institut de Seguretat Pública de Catalunya	 2018-2019	Puntual	- Capítol 1 - 6.000 €

gènere adreçada a la Policia Local						
6.2.3. Actualització dels protocols policials d'atenció a les víctimes de violència de gènere	- Actualització del protocol (sí/no) - Nombre de denúncies tramitades per violència de gènere	Servei de Policia Local	- Mossos d'Esquadra - CIRD	 2018	Puntual	Capítol 1
6.2.4. Disseny i desplegament d'un programa específic de prevenció de les agressions sexuals en espais d'oci	- Disseny i desplegament del programa (sí/no) - Nombre i tipologia d'accions que incorpora - Nombre de persones assistents segons l'edat, el sexe i l'origen - Grau de satisfacció de les persones participants - Nombre de denúncies tramitades per agressions sexuals o sexistes en espais d'oci	Servei de Policia Local	- Mossos d'Esquadra - CIRD	 2018-2022	Continuada	Capítol 1
6.2.5. Disseny i desplegament d'un programa de prevenció de les violències de gènere adreçat a alumnat d'educació secundària	- Disseny i desplegament del programa (sí/no) - Nombre i tipologia d'accions que incorpora - Nombre de persones assistents segons l'edat, el sexe i l'origen	Servei de Policia Local	- Mossos d'Esquadra - CIRD	 2018-2022	Continuada	Capítol 1

III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania 2018-2022

Servei d'Igualtat i Ciutadania – Ajuntament de Mataró

	- Grau de satisfacció de les persones participants - Nombre de denúncies tramitades per agressions sexuals o sexistes en espais d'oci					
6.2.6. Incorporació de clàusules de gènere al nou plec de contractació del Mataró Bus	- Incorporació de les clàusules en els plecs de contractació (sí/no) - Percentatge de dones incorporades en el servei	Servei de Mobilitat	- CIRD - Servei de Compres i Contractacions - Direcció de Recursos Humans	 2021	Puntual	- Capítol 1 - Cost d'assessorament per a la redacció dels plecs
6.2.7. Control de la publicitat de les parades i els vehicles de bus per garantir que no inclogui elements sexistes	- Mecanismes de seguiment definits - Nombre d'incidències detectades - Resolució de les incidències	- Servei de Mobilitat - CIRD	Servei de Comunicació	 2018-2022	Continuada	Capítol 1
6.2.8. Introducció de mesures de promoció de la igualtat de gènere en els processos de selecció de policies locals	- Mesures introduïdes - Percentatge de dones incorporades en el servei	Servei de Policia Local	- Recursos Humans - CIRD	 2018-2022	Continuada	Capítol 1

REpte 7. SALUT I QUALITAT DE VIDA

OBJECTIUS ESPECÍFICS

OBJECTIU 7.1. Promoure la pràctica esportiva femenina

OBJECTIU 7.2. Visibilitzar l'esport femení a la ciutat

OBJECTIU 7.3. Promoure actituds cíviques i respectuoses envers la diversitat en l'esport

OBJECTIU 7.4. Remodelar les instal·lacions esportives en clau de gènere

OBJECTIU 7.5. Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva de les dones

OBJECTIU 7.6. Incorporar la perspectiva de gènere en els temes de salut

Acció (nom i descripció)	Indicadors d'avaluació	Servei responsable	Altres àrees implicades	Temporalització		Dotació pressupostària
				C Acció consolidada / Novetat Any d'inici	N Puntual/continuada	
OBJECTIU 7.1. Promoure la pràctica esportiva femenina						
7.1.1. Club Esport Jove. Oferta esportiva de lleure adreçada a joves de 12 a 16 anys a un preu reduït	- Nombre i tipologia d'accions incloses - Nombre de persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen	Direcció d'Esports	- Centre Municipal d'Esports El Sorral - Piscina Municipal - Clubs esportius de la ciutat	N 2018	Continuada	10.000 €

7.1.2. Trobada esportiva d'handbol i bàsquet en categoria benjamí per promocionar la incorporació de les nenes en aquests esports	- Nombre de trobades organitzades - Nombre de persones participants segons el sexe i l'origen	Direcció d'Esports	Direcció d'Ensenyament	 2018	Continuada	10.000 €
OBJECTIU 7.2. Visibilitzar l'esport femení a la ciutat						
7.2.1. Incorporació al concurs d'Instagram «Mataró viu l'esport» de la categoria esport femení	Incorporació de la categoria	Direcció d'Esports	Servei de Comunicació	 2018	Continuada	- Capítol 1 - Cost del premi
7.2.2. Campanya de visibilització de l'esport femení de la ciutat	- Realització de la campanya - Actuacions incloses	Direcció d'Esports	- Servei de Comunicació - Direcció d'Ensenyament - CIRD	 2019	Puntual	2.000 €
OBJECTIU 7.3. Promoure actituds cíviques i respectuoses envers la diversitat en l'esport						
7.3.1. Campanya de promoció d'actituds cíviques i respectuoses en l'esport (ús no sexista del llenguatge, prevenció d'actituds homòfobes)	- Realització de la campanya - Actuacions incloses	Direcció d'Esports	- Servei de Comunicació - Direcció d'Ensenyament - CIRD	 2018	Puntual	2.000 €
7.3.2. Incorporació del premi «Valors d'Igualtat» a la Nit de l'Esport. Reconeixement per les accions, els comportaments o les actituds de clubs, equips, esportistes,	Incorporació del premi	Direcció d'Esports		 2019	Continuada	- Capítol 1 - Cost del premi

seccions esportives o grups humans que destaquin pel seu valor ètic o moral en el marc dels valors positius de l'esport						
7.3.3. Formació en temàtica LGTBI per a personal responsable d'equips esportius, entrenadors/es i àrbitres	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones assistents per sexe i edat - Nombre de persones assistents per categoria de vinculació amb els clubs esportius - Nombre de clubs assistents a les formacions	Direcció d'Esports	CIRD	 2019-2022	Continuada	- Capítol 1 - Cost d'assessorament i formació
OBJECTIU 7.4. Remodelar les instal·lacions esportives en clau de gènere						
7.4.1. Adequació de vestidors i els lavabos dels equipaments esportius en clau de gènere	Nombre d'instal·lacions adequades	Direcció d'Esports	Servei d'Equipaments Municipals	 2018-2022	Puntual	Capítol 6
OBJECTIU 7.5. Promoure la salut afectiva, sexual i reproductiva de les dones						
7.5.1. Realització del taller «Canvis, sexualitat i afectivitat» (6è de	- Nombre de tallers realitzats - Centres	Servei de Salut i Consum		 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1

primària)	- participants - Nombre de - persones participants per sexes i edats					
7.5.2. Realització del programa «Coneix, respecte, estima» (ESO)	- Centres participants - Nombre de - persones que se n'han beneficiat per sexes i edats	Servei de Salut i Consum		 Acció consolidada	Continuada	Capítol 1
OBJECTIU 7.6. Incorporar la perspectiva de gènere en els temes de salut						
7.6.1. Organització de la campanya del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones	- Activitats incloses - Entitats implicades - Serveis implicats - Persones participants segons el sexe, l'edat i l'origen	CIRD		 Acció consolidada	Puntual	- Capítol 1 - 3.000 €
7.6.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en les Jornades de Salut i Alimentació	Campanyes en les quals s'ha incorporat la perspectiva de gènere	Servei de Salut i Consum	CIRD	 Acció consolidada	Puntual	Capítol 1

Seguiment i avaluació

9. Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que permetran conèixer el procés de desenvolupament del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022 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.

Concretament, el seguiment i l'avaluació es faran mitjançant:

- **La comissió tècnica del III Pla d'igualtat de gènere**

Una comissió formada per professionals dels diferents serveis municipals, que es reunirà anualment per fer el seguiment de les actuacions realitzades durant l'any anterior i planificar les del següent.

- **El Consell Municipal d'Igualtat de Gènere**

A través del consell, anualment es farà el seguiment, a escala de ciutadania, de les actuacions realitzades, dels resultats obtinguts i del nivell d'implementació del pla.

- **Un informe de seguiment**

Un informe de seguiment, l'any 2020, per avaluar el desplegament del pla i els resultats obtinguts fins al moment.

- **Un informe d'avaluació final**

Un 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.

Glossari

10. Glossari

- ✓ **Acció positiva:** estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures temporals, que permetin corregir les desigualtats que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials.
- ✓ **Anàlisi de gènere:** eina per diagnosticar les diferències entre dones i homes, a partir de la qual s'establirà un programa d'accions. Requereix analitzar les dades desagregades per sexes per detectar i corregir les condicions, les necessitats, els índexs de participació, d'accés als recursos i al desenvolupament, d'accés al poder i a la presa de decisions, etc., entre dones i homes.
- ✓ **Androcentrisme:** conjunt de valors basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip i referent universal.
- ✓ **Coeducació:** mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i de la no-discriminació per raó de sexe. *Coeducar* significa educar conjuntament nens i nenes en la idea que hi ha diferents mirades i visions del món, i comporta la presència real de les dones i els homes en les aules, en l'organització i la gestió del sistema educatiu i dels centres escolars, en la relació i la interacció entre l'alumnat i el professorat, en els currículums, en el llenguatge, en les unitats d'aprenentatge, en els materials, en els llibres, etc.
- ✓ **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** possibilitat d'una persona de fer compatible l'espai personal, familiar i social amb el laboral i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- ✓ **Corresponsabilitat en el treball reproductiu:** participació equilibrada d'homes i de dones en totes les tasques i responsabilitats de la vida familiar, des del treball domèstic fins a la cura de persones dependents.
- ✓ **Dades desagregades per sexes:** recollida, tractament, anàlisi i publicació de les dades i la informació estadística desglossades per sexes, tenint en compte les especificats del gènere i la visibilització tant dels homes com de les dones.
- ✓ **Desigualtat de tracte:** manca d'igualtat en el tracte entre dones i homes, sense respecte al principi d'igualtat d'oportunitats tant en l'àmbit privat com públic, especialment en matèria d'ocupació i treball.
- ✓ **Discriminació directa per raó de sexe:** es dona quan una persona és tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- ✓ **Discriminació indirecta per raó de sexe:** situació en què una disposició, una pràctica o un criteri aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

- ✓ **Divisió sexual del treball:** repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual tradicionalment s'atribueix a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.
- ✓ **Doble jornada:** situació en què es troben les dones quan han de sumar la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada a les responsabilitats familiars, com ara les tasques de la llar i la cura de persones dependents.
- ✓ **Doble presència:** presència d'una dona al lloc de treball remunerat alhora que s'ocupa de la major part del treball reproductiu.
- ✓ **Expressió de gènere:** rols, gestos i expressions associades a un gènere determinat. Nota: l'expressió de gènere té a veure amb el comportament social de les persones, independentment del sexe de naixement i de la identitat de gènere.
- ✓ ***Gender mainstreaming* / transversalitat de gènere:** estratègia que implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, actuacions i diagnòstics, tenint en compte les necessitats i els interessos tant d'homes com de dones. També les dones han de participar, en igualtat amb els homes, en la definició d'estratègies, polítiques i avaluacions.
- ✓ **Gènere:** conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones.

Nota: en oposició a la tradicional concepció dualista de gènere (home i dona), hi ha teories que defensen l'existència de més de dos gèneres i d'altres que rebutgen el concepte de gènere perquè el consideren una construcció limitadora de la naturalesa humana.

Nota: per bé que socialment s'atribueix el gènere masculí al sexe masculí i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

- ✓ **Identitat de gènere i identitat sexual:** sentiment de pertinença a un gènere determinat. Nota: la identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement.
- ✓ **Igualtat d'oportunitats entre homes i dones:** condició de ser iguals homes i dones en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense obstacles, barreres o estereotips sexistes que limitin les seves possibilitats.
- ✓ **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, en la mesura que s'han de gestionar i valorar amb equitat els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes.

- ✓ **Llenguatge sexista:** quan s'usa el masculí com a genèric, i només en femení per a determinades categories o professions. L'ús d'un llenguatge no sexista és aquell que reflecteix la diversitat social, i trenca els estereotips i els imaginaris sexistes.
- ✓ **Orientació sexual:** tendència d'una persona a sentir atracció sexual per les persones del seu mateix sexe, de l'altre sexe o de tots dos sexes. Nota: l'homosexualitat, l'heterosexualitat i la bisexualitat són orientacions sexuals.
- ✓ **Perspectiva de gènere:** implica que en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques i actuacions s'han de tenir en compte les diferents necessitats entre dones i homes, en totes les dimensions biològica, psicològica, històrica, social i cultural.
- ✓ **Pla d'igualtat:** conjunt d'estratègies adreçades a augmentar de la participació de les dones en tots els àmbits de la societat i a incidir en les diferents dimensions de desigualtat mitjançant la definició d'objectius i línies d'actuació que es concreten en la planificació i la prioritització d'un programa d'accions que cal implementar a curt i mitjà termini, amb la implicació de tota la comunitat per assolir-les.
- ✓ **Polítiques d'igualtat:** conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per erradicar situacions de desigualtat i de discriminació entre dones i homes. Vegeu la definició de *perspectiva de gènere*.
- ✓ **Rols de gènere:** patrons de comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona, per raó del seu sexe. Les persones es socialitzen en aquests rols i s'assumeixen com a propis, i a partir d'aquí es construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima.
- ✓ **Segregació horitzontal de l'ocupació:** hi ha concentració d'un sexe en activitats i sectors professionals molts específics, de tal manera que les ocupacions feminitzades es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors, i estan vinculades als serveis i a l'atenció i la cura de persones. Vegeu la definició de *terra enganxós*.
- ✓ **Segregació vertical de l'ocupació:** concentració de les dones en llocs de treball de menor responsabilitat en diferents nivells d'activitats, és a dir, tenen dificultats per poder desenvolupar-se professionalment. Vegeu la definició de *sostre de vidre*.
- ✓ **Sensibilització en gènere:** procés de reflexió, conscienciació i socialització que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- ✓ **Sexisme:** comportament basat en suposicions i creences que legitimen l'hegemonia dels homes envers les dones, que resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries envers les dones, presents en totes les esferes de la vida i les relacions humanes.
- ✓ **Sostre de vidre:** la segregació vertical femenina es relaciona amb l'existència d'un «sostre de vidre», és a dir, unes barreres invisibles i subtils que dificulten l'accés a les

dones als nivells més alts de poder i de responsabilitat, i de presa de decisions d'una empresa o una organització. Vegeu la definició de *segregació vertical de l'ocupació*.

- ✓ **Terra enganxós:** la segregació ocupacional femenina es relaciona amb la metàfora «terra enganxós», és a dir, fa referència a les dificultats amb què es troben moltes dones quan queden «enganxades» gestionant el treball reproductiu i de cura de persones, o ocupant llocs de treball menor qualificació o de condicions més vulnerables. Vegeu la definició de *segregació horitzontal de l'ocupació*.
- ✓ **Transgènere:** terme que s'utilitza per referir-se a les persones que se senten del sexe contrari al que tenen en néixer i també a les persones que no s'identifiquen amb cap gènere, segons la concepció tradicional dels gèneres. Dins d'aquesta denominació també s'hi inclouen les persones transsexuals.
- ✓ **Violència de gènere / violència masclista:** violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Annexos

11. Annexos

Annex 1. Relació de figures, taules i gràfics

Relació de figures

Figura 1. Metodologia d'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022	11
Figura 2. Mitjana d'edat per barris.....	34
Figura 3. Distribució de les llars de Mataró segons el nombre de membres	35
Figura 4. Organigrama de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró, 2017	40
Figura 5. Recursos humans de les polítiques d'igualtat de gènere a Mataró, 2017.....	42
Figura 6. Evolució del pressupost (en €) de les polítiques d'igualtat de gènere, 2013-2017	43
Figura 7. Serveis implicats en la revisió i l'actualització del Protocol d'atenció i derivació de la dona víctima de violència.....	55
Figura 8. Composició dels consistoris municipals per sexes, del 2003 al novembre del 2017.....	65
Figura 9. Taxa d'atur registrat durant el 2016. Comparativa territorial.....	77
Figura 10. Característiques de la població de Mataró contractada durant el mes de juliol del 2017	79
Figura 11. Valoració global de l'acció formativa	87
Figura 12. Plànol de Mataró per barris	94
Figura 13. Mitjana d'edat per barris.....	95
Figura 14. Mataró per barris	96
Figura 15. Imatge il·lustrativa de la campanya «Totes i tots som Mataró»	118
Figura 16. Distribució de persones que han respost el qüestionari adreçat a la ciutadania ...	119
Figura 17. Distribució de persones que han respost el qüestionari adreçat al personal municipal de l'Ajuntament.....	119
Figura 18. Representació dels diferents discursos al voltant de la necessitat d'espais propis i/o específics.....	140
Figura 19. Relació entre la predisposició a integrar la perspectiva LGTBI i l'interès expressat a realitzar formació futura	170

Relació de taules

Taula 1. Quadre resum dels reptes i els objectius específics del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2018-2022	22
Taula 2. Aportació al creixement de la població per nacionalitats.....	31
Taula 3. Distribució de la població per barris i sexes	32
Taula 4. Mitjana d'edat per barris.....	33

Taula 5. Distribució de la població de Mataró segons l'edat, el sexe i el barri	34
Taula 6. Llars distribuïdes segons el nombre de membres per llar i segons el barri.....	36
Taula 7. Distribució de la població segons el barri i el lloc de naixement	36
Taula 8. Principals actuacions en polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Mataró 1999-2017	38
Taula 9. Evolució del pressupost de les polítiques d'igualtat de gènere, 2013-2017	42
Taula 10. Dades d'atenció del SIAD durant els anys 2016 i 2017	46
Taula 11. Actuacions de la línia estratègica 1 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	48
Taula 12. Acords d'igualtat inclosos al Pla de mandat 2016-2019	52
Taula 13. Actuacions de la línia estratègica 2 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	56
Taula 14. Tipologia i nombre d'atencions del SIAD durant el 2016	60
Taula 15. Denúncies per maltractaments i violència en l'àmbit familiar en el període 2013-2016	61
Taula 16. Població en risc de patir MGF segons el país d'origen	63
Taula 17. Població en risc de patir MGF segons el grup d'edat	63
Taula 18. Composició de les regidories municipals per sexes del període del maig del 2015 al novembre del 2017	65
Taula 19. Relació de càrrecs de responsabilitat tècnica de l'Ajuntament de Mataró, 2017	66
Taula 20. Associacions de dones o que treballen per la igualtat a Mataró o la promoció de les dones	67
Taula 21. Programes de promoció i integració de dones novvingudes, 2016.....	72
Taula 22. Actuacions de la línia estratègica 3 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	73
Taula 23. Convenis i subvencions a entitats que treballen per la igualtat de gènere, 2016	75
Taula 24. Mitjana de l'atur registrat i la població activa segons el territori, 2016	76
Taula 25. Distribució de l'atur registrat segons l'edat i el sexe, juliol del 2017	77
Taula 26. Evolució de l'atur registrat a Mataró, 2007-2017	78
Taula 27. Evolució mensual de la contractació per sectors econòmics, juliol del 2017	78
Taula 28. Actuacions de la línia estratègica 4 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	83
Taula 29. Centres educatius i formatius de Mataró en el marc del curs 2017-2018.....	85
Taula 30. Equipaments culturals de Mataró.....	88

Taula 31. Accions de formació sobre igualtat a joves i professionals de joventut incloses al Pla Jove 2013-2016.....	90
Taula 32. Actuacions de la línia estratègica 5 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	91
Taula 33. Actuacions de la línia estratègica 6 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	98
Taula 34. Equipaments sanitaris de Mataró	100
Taula 35. Esportistes segons el concepte d'esport i el sexe, 2016.....	103
Taula 36. Participació en els esports d'equip dels Jocs Escolars 2016-2017, segons l'etapa educativa i el sexe	104
Taula 37. Participació en els esports individuals dels Jocs Escolars 2016-2017, segons l'etapa educativa, la tipologia esportiva i el sexe.....	104
Taula 38. Actuacions de la línia estratègica 7 del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016	105
Taula 39. Espais públics: expressió de l'heterosexisme (LGTBIfòbia)	121

Relació de gràfics

Gràfic 1. Distribució de les persones que responen el qüestionari segons identitat de gènere i orientació sexual	120
Gràfic 2. Distribució per sexe de les respostes a la qüestió«En relació amb les persones LGBTI, des de la teva àrea de treball».....	150
Gràfic 3. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció«Ja s'han portat a terme actuacions en relació amb les persones LGBTI o estan programades». 150	
Gràfic 4. Distribució per sexe i edat de les respostes a la qüestió«En relació amb les persones LGBTI, des de la teva àrea de treball»... ..	151
Gràfic 5. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció«Penso que es podrien portar a terme actuacions inclusives amb les persones LGBTI però no ho hem fet mai».....	152
Gràfic 6. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció «Seria interessant integrar la perspectiva LGBTI, però no sé com es podria fer»	153
Gràfic 7. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció«No em sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGBTI a la meua àrea de treball»	154
Gràfic 8. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha marcat l'opció«No crec que es pugui integrar la perspectiva LGBTI a la meua àrea».....	155

Gràfic 9. Distribució per sexe i àrea de treball de les respostes del personal municipal a la qüestió «En relació amb la formació sobre diversitat sexual i de gènere».....	156
Gràfic 10. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal que ha contestat el qüestionari que ha marcat l'opció«Ja en tinc suficient»	157
Gràfic 11. Percepció de necessitats formatives. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra	158
Gràfic 12. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra que ha marcat l'opció«Ja en tinc però hi voldria aprofundir».....	159
Gràfic 13. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra que ha marcat l'opció «No en tinc però m'interessaria tenir-ne»	159
Gràfic 14. Distribució per sexe i àrea de treball del personal municipal de la mostra que ha marcat l'opció«No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions»	161

Annex 2. Fonts documentals i estadístiques consultades

- *Diagnosi de la realitat municipal de Mataró des de la perspectiva de gènere*, 2006
- Directori de càrrecs responsables de l'Ajuntament de Mataró, 2017
- Document d'estadístiques de la Direcció d'Esports, 2017
- *Estudi de la població de Mataró*, gener del 2017
- Fitxes de serveis del SOM
- *Guia de l'ensenyament de Mataró*, curs 2016-2017
- Idescat. Institut d'Estadística de Catalunya
- Informe d'avaluació del I Pla d'igualtat d'oportunitats de la dona de Mataró, 2013
- Informe d'avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016
- *Les dades i les paraules (Les dones de Mataró el 2000)*
- Memòria explicativa del desenvolupament del projecte «Procés participatiu de les dones al municipi de Mataró», 2007
- Memòries del CIRD i d'altres serveis municipals de l'Ajuntament de Mataró del període 2013-2016 (material no publicat)
- Observatori del Mercat de Treball, novembre del 2017
- Ordre del dia i actes dels consells municipals per a la igualtat d'oportunitats
- Pla de mandat de l'Ajuntament de Mataró 2015-2019
- Pla d'igualtat d'oportunitats de Mataró, 2002
- Pla d'igualtat d'oportunitats de Mataró, 2002 (document operatiu)
- Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Mataró i en organismes autònoms, juny del 2010
- II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró 2013-2016
- Pla Jove x Mataró 2013-2016
- Presentació en PowerPoint de l'estudi *Les dades i les paraules*, 2000
- Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista, 2017

Annex 3. Llista de persones participants en el taller participatiu amb personal tècnic municipal

- Montse Balaguer Bruguera, cap de la Secció de Ciutadania i Convivència. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció de Ciutadania i Convivència
- Maria Bermúdez Esquerra, tècnica de Programes Educatius. Direcció d'Educació
- Isabel Bermúdez Moreno, tècnica d'Igualtat. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Rosa Busqué Bonamusa, cap de projectes de Serveis Territorials. Unitat de Gestió Agrícola i Forestal
- Agnès Cabot Navarro, tècnica d'Igualtat. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Maria Calvo Verges, tècnica del Servei de Desenvolupament Sostenible. Servei de Desenvolupament Sostenible – Secció de Medi Ambient
- Martí Comas Soler, tècnic de Joventut. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Irene Cortijo Baidés, tècnica de Comunicació. Servei de Comunicació
- Montse Cusachs, tècnica de Gent Gran. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Diego Fernández Fernández, tècnic de Seguretat Pública. Servei de Policia Local
- Elisabet Hernández Benavente, tècnica de Biblioteques. Direcció de Cultura – Acció Cultural, Festes i Territori
- Tània Mastrodi Manzano, treballadora social. Servei de Benestar Social – Secció de Primera Atenció
- Cristina Navarro Agell, directora de l'Aula de Teatre. Direcció de Cultura – Acció Cultural, Festes i Territori
- Anna Pujol Mirón, directora de la Piscina Municipal. Direcció d'Esports – Piscina Municipal
- Eva Sans, tècnica de Formació i Comunicació. Direcció de Recursos Humans. Servei de Desenvolupament i Organització
- Jordi Tarradellas Codina, tècnic de Participació Ciutadana. Servei de Projectes Transversals i Participació – Secció de Participació

- Eva Torrents Bardou, cap de Secció d'Informació i Orientació. Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica. Servei d'Ocupació – Informació i Orientació
- Oscar Valdivielso Hoyuelos, tècnic de Promoció de Ciutat i Comerç. Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica. Servei de Promoció de Ciutat i Comerç – Promoció de Ciutat

Annex 4. Llista de persones participants en el taller participatiu amb ciutadania i entitats

- Joan Alberdi Manonelles, Creu Roja a Mataró
- Esther Aliberas Morros, Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet
- Lea Cornellana Canyelles, Grup de Suport al Colectivo de Mujeres de Matagalpa
- Maria Medina Roca, Clack Produccions Culturals
- Carme Navarro Costa, UGT Maresme
- Núria Padilla Moldero, PSC
- Heidi Pérez Pérez, Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet
- Montse Prat Tordera, formadora dels tallers de prevenció de violència als centres educatius de secundària
- Júlia Reniu González, Jovent Mataroní
- Cristina Sarrà Márquez, Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda
- Encarna Siles Romero, Dones Reporteres
- Paula Tostón Sallés, Jovent Mataroní
- Pilar Zarza Pérez, Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de Rocafonda

Annex 5. Llista de persones participants en la formació «Claus per a la implementació de polítiques d'igualtat de gènere i LGBTI»

- Patrícia Alba Sedano, tècnica impulsora de Garantia Juvenil. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Mercedes Baeza García, cap del Servei de Relacions Laborals i Assistència Jurídica. Direcció de Recursos Humans i Organització
- Montserrat Balaguer Bruguera, cap del Servei d'Igualtat i Ciutadania
- Gemma Boix Mas, responsable de la Unitat Administrativa. Direcció d'Ensenyament
- M. Rosa Busqué Bonamusa, cap de Projectes de Serveis Territorials. Unitat de Gestió Agrícola i Forestal
- Agnès Cabot Navarro, tècnica d'Igualtat. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Diego J. Fernández Fernández, director de Seguretat Pública. Direcció de Seguretat Pública
- Carlos García Oquillas, cap de l'Àrea de Gestió de l'Espai Públic
- Lluís Gibert Fortuny, director de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals. Direcció d'Espais Públics i Equipaments Municipals
- Maria Lluïsa Guañabens Casarramona, cap d'Ingressos. Direcció de Serveis Econòmics
- Maria Josefa Moreno Gómez, cap del Servei d'Atenció Ciutadana
- Lúdia Pérez Sánchez, cap de la Secció de Joventut, Igualtat i Gent Gran. Servei d'Igualtat i Ciutadania
- Anna Pujol Mirón, directora de la Piscina Municipal. Direcció d'Esports – Piscina Municipal
- Pere Robert Font, director d'Esports
- Francesc Xavier Sánchez Moragas, cap del Servei de Salut i Consum
- Elisabet Sánchez Prat, especialista en gestió administrativa. Agència de Suport i Serveis a les Entitats
- Silvia Sebastián Salvatierra, directora de la Biblioteca Pompeu Fabra. Direcció de Cultura

Annex 6. Llista de persones participants en la sessió de treball per a la definició de les accions (Etap 1)

- Patrícia Alba Sedano, tècnica impulsora de Garantia Juvenil. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Mercedes Baeza García, cap del Servei de Relacions Laborals i Assistència Jurídica. Direcció de Recursos Humans i Organització
- Montserrat Balaguer Bruguera, cap del Servei d'Igualtat i Ciutadania
- M. Rosa Busqué Bonamusa, cap de Projectes de Serveis Territorials. Unitat de Gestió Agrícola i Forestal
- Agnès Cabot Navarro, tècnica d'Igualtat. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Diego J. Fernández Fernández, director de Seguretat Pública. Direcció de Seguretat Pública
- Carlos García Oquillas, cap de l'Àrea de Gestió de l'Espai Públic
- Lluís Gibert Fortuny, director de Serveis d'Espais Públics i Equipaments Municipals. Direcció d'Espais Públics i Equipaments Municipals
- Maria Lluïsa Guañabens Casarramona, cap d'Ingressos. Direcció de Serveis Econòmics
- Maria Josefa Moreno Gómez, cap del Servei d'Atenció Ciutadana
- Lúdia Pérez Sánchez, cap de la Secció de Joventut, Igualtat i Gent Gran. Servei d'Igualtat i Ciutadania
- Anna Pujol Mirón, directora de la Piscina Municipal. Direcció d'Esports – Piscina Municipal
- Pere Robert Font, director d'Esports
- Francesc Xavier Sánchez Moragas, cap del Servei de Salut i Consum
- Elisabet Sánchez Prat, especialista en gestió administrativa. Agència de Suport i Serveis a les Entitats
- Silvia Sebastián Salvatierra, directora de la Biblioteca Pompeu Fabra. Direcció de Cultura

Annex 7. Llista d'entitats participants en la sessió de definició d'actuacions amb el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home (Etap 1)

- Vocalia de Dones Laia l'Arquera de l'Associació de Veïns i Veïnes del Pla d'en Boet
- Dones Reporteres
- Grup Municipal del PSC
- Grup de Suport al Colectivo de Mujeres de Matagalpa
- Grup Municipal de VoleMataró
- CCOO
- UGT
- Grup Municipal de Ciutadans
- FAGEM
- Tècnica de Polítiques d'Igualtat

Annex 8. Qüestionari adreçat a la ciutadania

Aquest qüestionari té com a objectiu conèixer les realitats de la població lesbiana, gai, bisexual, trans i intersexual (LGBTI, en endavant) per a poder dissenyar les accions en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere que es portaran a terme a Mataró en els propers anys. S'emmarca en el projecte "Totes i tots som Mataró", impulsat pel Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD) de l'Ajuntament de Mataró.

Es tracta d'un qüestionari adreçat al conjunt de la població, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

En primer lloc, ens agradaria conèixer quines consideres que són les principals problemàtiques de lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals a Mataró.

- Pots contestar tant en català com en castellà.
- Et suggerim algunes preguntes per cada àmbit però la resposta és lliure i et pots esplaïar tan com vulguis. Si hi ha alguna pregunta que no vols contestar, pots deixar-la en blanc.
- Si vols, pots il·lustrar la teva opinió amb experiències que hagi viscut.
- Pots incloure propostes d'accions a portar a terme al llarg del qüestionari o al final del mateix.
- El qüestionari és confidencial, en cap moment has de posar el teu nom o informació que consideris que et pugui identificar.

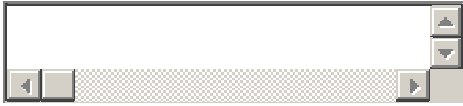
QÜESTIONARI SOBRE LA SITUACIÓ DE LES PERSONES LGBTI

1. A L'ESPAI PÚBLIC

Et trobes algun problema quan vas pel carrer, quan estàs en una plaça o un parc, quan viatges en transports públics...? Has rebut insults o agressions per expressar la teva afectivitat o la teva identitat de gènere en públic?

2. A LA FEINA

Has viscut alguna discriminació? Tens problemes per trobar feina? Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere a l'entorn laboral?



3. A L'ÀMBIT EDUCATIU / FORMATIU

Quina és la teva experiència en l'àmbit educatiu? Com tracten el professorat i l'alumnat les persones LGBTI? Com es planteja el tema de la diversitat sexual i de gènere a les aules?



4. EN LES RELACIONS INTERPERSONALS (FAMÍLIA, AMISTATS)

Quines creus que són les principals problemàtiques? Ha canviat alguna de les teves relacions degut a donar a conèixer la teva orientació sexual o identitat de gènere?



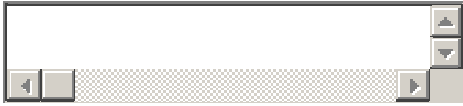
5. ALS LLOCS D'OCI

Has tingut algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, carnestoltes, etc.? Quines experiències has tingut en l'àmbit esportiu? Creus que falta algun tipus d'espai de trobada?



6. ALS CENTRES SANITARIS

Has tingut algun problema al teu Centre d'Atenció Primària (CAP), a Urgències, a una sala d'espera, a una farmàcia... degut a la teva orientació sexual o identitat de gènere?



7. A SERVEIS O ESPAIS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

En alguna ocasió t'has sentit discriminat/da a centre cívics, oficines d'atenció a la ciutadania, serveis socials...? Has rebut un tracte adequat per part del personal de l'Administració (personal d'atenció públic, policia local, treballadors/es socials...)?



8. ALTRES ÀMBITS

Si creus que hi ha alguna problemàtica o proposta que no es pot incloure en els punts anteriors (espais de culte religiós, mitjans de comunicació, justícia, etc.), pots fer-ho a continuació:



9. PROPOSTES

Com es podrien resoldre aquestes problemàtiques? Quines mesures s'haurien de prendre el teu municipi per tal de millorar la situació de lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals?



Per tal de conèixer el perfil de les persones que heu contestat, hi ha un darrer bloc de preguntes:

Com et defineixes? (pots marcar més d'una opció)*

- ☐ Lesbiana
- ☐ Gai
- ☐ Home bisexual
- ☐ Dona bisexual
- ☐ Home transsexual
- ☐ Dona transsexual
- ☐ Home heterosexual
- ☐ Dona heterosexual
- ☐ Altres (omple a continuació)

Si has marcat Altres, especifica aquí:

Quina edat tens?

- ☐ Menys de 18 anys
- ☐ De 18 a 25 anys
- ☐ De 26 a 35 anys
- ☐ De 36 a 45 anys
- ☐ Més de 45 anys

Quina relació tens amb Mataró? Assenyala les que són correctes*

- ☐ Hi he nascut
- ☐ Hi visc
- ☐ Hi estudio
- ☐ Hi treballo
- ☐ Altres

Si has marcat Altres, especifica aquí:

Quin és el teu nivell d'estudis acabats?

- ☐ Primària incompleta
- ☐ Estudis obligatoris o fins als 16 anys (EGB, ESO, FP1, PGS...)
- ☐ Estudis secundaris postobligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP i COU)
- ☐ Estudis superiors (CFGS, Diplomatura, Llicenciatura, Doctorat)

Annex 9. Qüestionari adreçat al personal municipal

En relació amb les persones LGBTI, des de la teva àrea de treball... (marca l'opció que més s'ajusti a la teva posició)

- ☐ Ja s'han portat a terme actuacions en relació a les persones LGBTI o estan programades
- ☐ Penso que es podrien portar a terme actuacions inclusives amb les persones LGBTI però no ho hem fet mai
- ☐ Seria interessant integrar la perspectiva LGBTI, però no sé com es podria fer
- ☐ No em sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGBTI a la meua àrea de treball
- ☐ No crec que es pugui integrar la perspectiva LGBTI a la meua àrea

Si a la pregunta anterior has marcat les opcions 1 o 2, ens pots indicar quines accions heu portat a terme, teniu previst portar a terme o consideres que es podrien portar a terme?



Si consideres que hi ha accions que s'haurien de portar termes des d'altres àrees o de forma transversal, indica'ns quines a continuació:



En relació a la formació sobre diversitat sexual i de gènere... (marca l'opció que més s'ajusti a la teva posició)

- ☐ Ja en tinc suficient
- ☐ Ja en tinc però hi voldria aprofundir
- ☐ No en tinc, però m'interessaria tenir-ne

- ☐ No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions

A continuació deixem un espai per si vols fer algun comentari o proposta en relació al tema del projecte:

Per tal de conèixer el perfil de les persones que heu contestat, hi ha un darrer bloc de qüestions:

Gènere

- ☐ Home
- ☐ Dona

Edat

- ☐ Menys de 30 anys
- ☐ 30-39 anys
- ☐ 40-49 anys
- ☐ 50-59 anys
- ☐ Més de 59 anys

Àmbit en el que treballes*

- ☐ Alcaldia
- ☐ Participació
- ☐ Ensenyament
- ☐ Cultura
- ☐ Esports
- ☐ Joventut
- ☐ Benestar social
- ☐ Serveis econòmics
- ☐ Urbanisme

- ☐ Seguretat pública
- ☐ Ocupació i promoció econòmica
- ☐ Sostenibilitat
- ☐ Recursos Humans
- ☐ Salut pública
- ☐ Consum
- ☐ Servei d'atenció a la ciutadania
- ☐ Habitatge
- ☐ Secretaria
- ☐ Oficina defensor a la ciutadania
- ☐ Gestió documental i arxiu
- ☐ Sistemes d'informació i telecomunicacions
- ☐ Estratègia i governança
- ☐ Espais públics i equipaments municipals
- ☐ Igualtat de gènere
- ☐ Gent gran
- ☐ Ciutadania, convivència i cooperació internacional
- ☐ Serveis jurídics administratius
- ☐ Altres

Si has marcat Altres, especifica els àmbits:

Annex 10. Vídeo de presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI

El dilluns 16 de juliol de 2018, l'Ajuntament de Mataró va presentar els resultats de la diagnosi del projecte «Totes i tots som Mataró», que serveix com a base per definir les actuacions en matèria de diversitat sexual i de gènere que es portaran a terme a Mataró en els propers anys.

En aquest acte es va presentar un vídeo resum dels resultats del diagnòstic, que podeu veure a <https://www.sommataro.cat/video-resum-resultats-diagnosi-lgbti/>



Una de les imatges del vídeo de presentació dels resultats de la diagnosi LGTBI.

Annex 11. Llista de persones participants en la sessió de treball per a la definició de les accions (Etapa 2) – Ciutadania i Entitats

- Maria Bruguera i Castellà, sòcia de l'entitat Mataró LGTBI+
- Cristina Collado Joan, ciutadana de Mataró
- Jesús Gonzàlez, soci de l'entitat Mataró LGTBI+
- Heidi Pérez Pérez, Presidenta de Mataró LGTBI+
- Francesc Romero Siles, ciutadà de Mataró
- Xavi Tort Casals, soci de l'entitat Mataró LGTBI+
- 3 joves de la ciutadania de Mataró

Annex 12. Llista de persones participants en la sessió de treball per a la definició de les accions (Etapa 2) - Personal tècnic municipal

- Laura Aguilar López, tècnica de Protecció Civil. Servei de Protecció Civil
- Patrícia Alba Sedano, tècnica de Polítiques de Gènere. Servei d'Igualtat i Ciutadania - Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Laura Amador Munné, tècnica de Joventut. Servei d'Igualtat i Ciutadania - Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Natàlia Benavent Boada, tècnica de Joventut. Servei d'Igualtat i Ciutadania - Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Mayra Botey Plana, tècnica d'Esports. Direcció d'Esports
- Jordi Catarina Solano, coordinador de Prevenció de Riscos Laborals. Direcció de Recursos Humans i Organització
- Martí Comas Soler, tècnic de Suport Especialitzat. Servei d'Estratègia i Governança
- Montse Cusachs Fontbona, tècnica de Gent Gran. Servei d'Igualtat i Ciutadania - Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Laia de Balanzó Aguilar, cap de Secció de Ciutadania i Convivència. Servei d'Igualtat i Ciutadania
- Manuel Fernández Pérez, agent de la Policia Local. Direcció de Seguretat Pública
- Elisabet Hernández Benavente, tècnica de Cultura. Direcció de Cultura
- Cristina Iglesias Rabascall, tècnica de Participació Ciutadana. Agència de Suport i Serveis a les Entitats
- Alba Llobera Pous, cap de Secció d'Intermediació. Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica
- Pepa Llobet Royo, cap de Secció de Programes Educatius. Direcció d'Ensenyament
- Assumpta Lluch Cornellas, tècnica de Salut Pública. Servei Salut i Consum
- Carla Mulet Matas, tècnica de Gent Gran. Servei d'Igualtat i Ciutadania – Secció d'Igualtat, Joventut i Gent Gran
- Maria Ramos Anastasi, tècnica d'Economia Social i Solidària. Direcció d'Ocupació i Promoció Econòmica

- Silvia Sebastián Salvatierra, directora de la Biblioteca Pompeu Fabra. Direcció de Cultura
- Marta Ortiz Soret, tècnica de Ciutadania i Convivència. Servei d'Igualtat i Ciutadania - Secció Ciutadania i Convivència