

Soc regidor/a d'igualtat i feminismes, i ara què?

Les principals
150 preguntes

Col·lecció Soc regidor/a, i ara què? núm. 13

Mandat 2023-2027



Fundació
Aula d'Alts
Estudis Electes



Càtedra
Enric Prat de la Riba
d'Estudis Jurídics Locals

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Soc regidor/a d'igualtat i feminismes, i ara què?

Les principals 150 preguntes

Soc regidor/a d'igualtat i feminismes, i ara què?

Les principals 150 preguntes

Clara Esteve-Jordà
Víctor Merino-Sancho

Col·lecció

Soc regidor/a, i ara què?

Directora de la col·lecció

Judith Gifreu i Font

Coordinadora editorial

Joana Ortega i Alemany

Primera edició: juny del 2023

© Associació Catalana de Municipis

València 231, 6a

08007 Barcelona

www.acm.cat

acm@acm.cat

Disseny gràfic:

Eumogràfic

Maquetació i impressió:

Cèltica Impressió, S.L.

Dipòsit Legal: B7574-2023

ISBN: 978-84-127030-4-7

Índex

Presentació 13

Abreviatures 17

Primera part. Igualtat de gènere i polítiques d'igualtat. Concepte i contingut 21

1. Què entenem per igualtat de gènere?
2. Què és el gènere?
3. Sexe i gènere, són conceptes iguals?
4. Què són els estereotips de gènere?
5. Què és la perspectiva de gènere?
6. Per què és important aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques d'igualtat?
7. Què entenem per igualtat formal?
8. Què entenem per igualtat material?
9. Què entenem per discriminació per raó de gènere?
10. Quins tipus de discriminació hi ha?
11. Què és la discriminació directa per raó de gènere?
12. Què és la discriminació indirecta per raó de gènere?
13. Què entenem per discriminació múltiple?
14. Què entenem per polítiques d'igualtat de gènere?
15. Quins principis inspiren les polítiques d'igualtat?
16. Quins àmbits s'inclouen dins de les polítiques d'igualtat de gènere municipals?
17. Què és la transversalitat del gènere?
18. Què vol dir fer un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge?
19. Què s'inclou dins de les polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal?
20. A qui correspon la direcció de les polítiques d'igualtat de gènere?
21. A qui correspon el lideratge del procés de transversalització de gènere?

Segona part. L'Administració pública competent en matèria d'igualtat i el marc legal aplicable

legal aplicable 33

22. Quin és el reconeixement constitucional del dret a la igualtat?
23. Quin és el reconeixement estatutari del dret a la igualtat de gènere?
24. Quina és la previsió estatutària de la perspectiva de gènere?
25. Quina és la previsió estatutària de les violències masclistes?
26. Quines lleis són d'aplicació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a Catalunya?
27. A qui correspon la competència per elaborar polítiques d'igualtat de gènere?
28. Quines administracions exerceixen competències en polítiques de gènere a Catalunya?
29. Quins són els òrgans que gaudeixen de competència en polítiques d'igualtat en l'àmbit autonòmic?
30. Qui coordina i avalua les polítiques per a l'equitat de gènere?
31. Hi ha delegacions territorials de l'Institut Català de les Dones?
32. Què són els SIAD?
33. Quines obligacions tenen els ens locals respecte a l'aplicació de la perspectiva de gènere?
34. Quin és el paper dels ens locals en les polítiques públiques de gènere?
35. Quines funcions tenen els ens locals en les polítiques de gènere?
36. Quines són les qüestions considerades prioritàries per als ens locals?
37. Els ens locals, com poden satisfer les obligacions que estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes?
38. Què és important tenir en compte en les mesures de prevenció?
39. Quins àmbits cal tenir en compte en les mesures de prevenció?

Tercera part. Normativa sectorial sobre igualtat i feminismes	47
1. Marc normatiu	49
40. Quines polítiques i mesures concretes poden adoptar els ens locals per garantir el dret a la igualtat efectiva entre homes i dones en el sector públic?	
41. Les administracions locals, estan obligades a atenir-se al principi de representació paritària?	
42. Què poden fer els ens locals en matèria de contractació?	
43. I en matèria d'ajuts públics?	
44. Les administracions locals, poden fer alguna cosa quan una empresa sancionada o condemnada fermament per discriminació concorri a un ajut públic?	
45. Els ens locals, han d'aprovar plans d'igualtat?	
46. Els plans d'igualtat dels ens locals, han de complir cap requisit?	
47. S'han d'adoptar mesures específiques en l'àmbit de la funció pública?	
48. Els ens locals, han de crear un registre retributiu d'acord amb les previsions del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre?	
49. S'han de reconèixer les associacions de defensa dels drets de les dones en l'àmbit de les polítiques d'igualtat?	
50. Es pot parlar de transversalitat del gènere en matèria pressupostària?	
51. Com ha de ser el procediment de creació dels pressupostos amb perspectiva de gènere?	
52. Quin pot ser el contingut de l'informe final d'impacte de gènere d'uns pressupostos?	
53. Es pot parlar d'urbanisme, polítiques de medi ambient, habitatge o mobilitat amb perspectiva de gènere?	
54. Quines mesures en matèria d'urbanisme es poden promoure amb una perspectiva de gènere?	
55. Es poden adoptar mesures relatives al medi ambient?	
56. Es pot parlar de polítiques d'habitatge i gènere?	

57. Es poden promoure canvis en la mobilitat amb una perspectiva de gènere?

Violències masclistes 60

58. Què són les violències masclistes?
59. Quines formes de violència masclista són reconegudes legalment?
60. En quins àmbits es produeixen les violències masclistes i de quin tipus són?
61. Els ens locals, participen en l'erradicació de les violències masclistes?
62. Quina és la importància de tenir una regidoria de polítiques d'igualtat?
63. Quins poden ser alguns dels objectius de la Regidoria d'igualtat?
64. L'ajuntament en què exerceixo com a regidor/a, té un pla o programa específic contra la violència masclista?
65. Les administracions locals catalanes, han de destinar recursos a l'erradicació de les violències masclistes?
66. Què és la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situacions de violència masclista?
67. Quins serveis integren aquesta Xarxa?
68. A qui correspon la regulació i l'organització dels serveis que integren la Xarxa?
69. Quines són les competències dels municipis en l'erradicació de les violències masclistes?
70. Les competències municipals en matèria d'erradicació de les violències masclistes, són delegables?
71. Els ens locals, es poden mancomunar per promoure l'erradicació de les violències masclistes?
72. Què és el SIE?
73. Hi ha cap servei temporal per allotjar les dones que acaben de ser víctimes d'algun tipus de violència masclista?
74. Quin és l'òrgan competent per jutjar els casos de violència contra la dona?

75. Els cossos de la policia local, tenen competències en matèria de violències masclistes?
 76. Hi ha cap servei continuat d'assistència a les víctimes de violències masclistes?
 77. Hi ha cap servei d'intervenció en situacions d'especial urgència o gravetat relacionat amb algun tipus de violència masclista?
 78. Hi ha cap protocol general per a la prevenció de conductes sexistes en l'oci?
 79. Hi ha cap servei especialitzat per a homes?
 80. Què és el protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes?
 81. Què significa que s'ha d'incorporar un enfocament de drets humans en la lluita per erradicar les violències masclistes?
 82. Què és la diligència deguda en la intervenció i el reconeixement de les violències masclistes?
 83. Què són les violències masclistes institucionals?
 84. Com es poden prevenir les violències institucionals?
 85. Què vol dir un abordatge multidimensional?
 86. Com han de ser els circuits d'abordatge de les violències masclistes?
 87. Hi ha cap protocol de seguretat davant les violències sexuals en l'oci?
 88. Quines mesures poden adoptar els ens locals?
 89. Hi ha cap protocol aplicable a l'àmbit de la salut?
 90. Quines mesures poden adoptar els municipis en aquest àmbit?
 91. En l'atenció sanitària, s'ha de tenir en compte la diversitat funcional diferenciada o intel·lectual?
 92. Com s'han d'atendre les situacions de violència que viuen les persones amb discapacitat?
- 2. Plans locals d'igualtat 86**
93. Què són els plans d'igualtat?
 94. Els ens locals, tenen competència per elaborar plans d'igualtat?
 95. Qui crea i aprova el pla?
 96. Per què cal fer una diagnosi abans d'aprovar el pla d'igualtat?

- 97. Què són els indicadors de gènere?
- 98. Quines són les fases de seguiment i avaluació dels plans?
- 99. Què pot aportar un pla d'igualtat a l'àmbit intern de la institució?
- 100. Què pot aportar un pla d'igualtat a l'àmbit de la política?
- 101. Quines accions concretes poden incloure?

3. Polítiques LGTBIQA+ 90

- 102. En què poden consistir les polítiques LGTBIQA+?
- 103. Quins principis orienten l'actuació dels poders públics en aquest àmbit?
- 104. Què entenem per homofòbia?
- 105. Què entenem per bifòbia?
- 106. Què entenem per transfòbia?
- 107. Què entenem per LGTBIQA-fòbia?
- 108. Cal adoptar alguna mesura específica per a les persones transgènere i intersexuals?
- 109. Quines accions han d'adoptar els ens locals?
- 110. Els ens locals, poden desplegar accions en matèria d'educació?
- 111. Els ens locals, poden desplegar accions en l'àmbit del sistema sanitari?
- 112. Els ens locals, poden desplegar accions en matèria d'acció social?
- 113. Els ens locals, poden desplegar accions en matèria de seguretat?
- 114. Poden promoure altres programes d'informació/sensibilització?
- 115. Què és la Xarxa SAI?

4. Antiracisme, migracions i refugi 97

- 116. Les conselleries d'igualtat, han d'adoptar mesures en matèria d'antiracisme, migracions i refugi?
- 117. Quines mesures es poden adoptar en aquest àmbit?
- 118. Quins serveis específics han d'oferir els ens locals?

- 119. Hi ha programes específics en l'àmbit de les violències masclistes i pràctiques tradicionals nocives per raó de gènere?
- 120. Què són els matrimonis forçats? Quines mesures es poden adoptar en l'àmbit local per evitar-los i combatre'ls?
- 121. Hi ha un protocol semblant per prevenir i erradicar les mutilacions genitals femenines?
- 122. Els ajuntaments, poden expedir els informes d'estrangeria?
- 123. L'Administració local, intervé en el programa català de refugi?
- 124. Què és el servei de primera acollida?
- 125. Quin paper hi tenen, les administracions locals?
- 126. Com funciona el servei de primera acollida?
- 127. Què és l'acolliment lingüístic?
- 128. L'Administració local, intervé en l'acolliment lingüístic?

5. Cures, temps i treball 103

- 129. Què són les cures i quina importància tenen?
- 130. Què es la conciliació personal, familiar i laboral o corresponsabilitat?
- 131. Què són els usos del temps?
- 132. Els usos del temps, es poden mesurar?
- 133. Podem parlar de polítiques del temps?
- 134. Quines polítiques del temps es poden plantejar?
- 135. Què és el Temps x Cures?
- 136. Quins serveis es poden finançar a través del Temps x Cures?
- 137. Les persones professionals que prestin els serveis del Temps x Cures, quines titulacions han de tenir?

Quarta part. Estratègies per afavorir la realització de polítiques de gènere locals 109

1. Formació en qüestions de gènere, igualtat i feminismes 111

- 138. Hi ha cap centre de recursos i documentació en qüestions de gènere i feminismes?

139. Quins serveis de prevenció i atenció davant les conductes sexistes es poden crear o gestionar en l'àmbit municipal?
140. Què cal tenir en compte pel que fa a la formació?
141. En l'àmbit de la formació, quines activitats es recomanen als ajuntaments?

2. Activitats i campanyes recomanades 113

142. En l'àmbit de la sensibilització, quines activitats es recomanen als ajuntaments?
143. En l'àmbit de la prevenció, quines activitats es recomanen als ajuntaments?
144. En l'àmbit de l'educació dels infants, quines activitats de sensibilització es recomanen?
145. En l'àmbit de l'atenció i la recuperació de les dones que han estat víctimes de violències masclistes, quines activitats poden oferir els ajuntaments?
146. Es poden fer accions amb dones del municipi?
147. Quines accions es poden fer en l'àmbit de la xarxa de biblioteques municipals?
148. Cal commemorar els dies internacionals?
149. Els ajuntaments, poden fer un treball conjunt amb les associacions de veïns i les federacions d'associacions de veïns?
150. Els municipis i el tercer sector, han de col·laborar?

Presentació

Soc regidor/a d'igualtat i feminismes, i ara què?

L'Associació Catalana de Municipis agrupa a tots els Ajuntaments, Consells Comarcals i Diputacions de Catalunya, així com molts altres ens locals d'arreu del país, als quals prestem serveis, suport, assessorament i formació, per tal d'ajudar-vos en el vostre dia a dia com a servidores i servidors públics municipals, en la gestió pública i en la millora dels pobles i ciutats.

En aquest sentit, la formació és una eina estratègica pel desenvolupament professional i personal, però també per a la millora i l'excel·lència en el servei públic, que forma part de l'ADN municipalista que tots portem a dintre, i és aquest l'esperit que ens mou a dedicar uns anys de la nostra vida a servir a les nostres veïnes i veïns. El catàleg de formació que t'oferim és ampli, flexible i d'adapta i actualitza contínuament per abordar totes les necessitats, requeriments i noves demandes i competències que es requereixen en un entorn dinàmic i canviant, i amb una administració cada cop més professionalitzada, digital i transparent.

Aquí trobareu resposta a les principals preguntes, dubtes i reptes en el vostre dia a dia com a regidors/es d'igualtat i feminismes, així com informació bàsica sobre les competències municipals en la matèria, recursos i casos pràctics, en un format de guia que vol ser-vos de la màxima utilitat en els primers passos de la vostra dedicació en aquestes competències municipals.

Teniu a la vostra disposició tots els productes i serveis, eines, formació, suport i veu de l'ACM per seguir-vos acompanyant en el dia a dia de la vostra tasca com a electes locals. No dubteu en fer-los servir. Estem a la vostra disposició, perquè la força del municipalisme és la dels més de nou mil regidores i regidors que com tu, donen el millor de si mateixos cada dia pels seus municipis. Moltes gràcies!

Lluís Soler i Panisello

President de l'ACM

Juny 2023

Abreviatures

CE	Constitució Espanyola
DA	Disposició Addicional
EAC	Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya
ICD	Institut Català de les Dones
LGTBIQA+	Col·lectiu de Lesbianes, Gais, Transsexuals, Bisexuals, Intersexuals, Asexuals, Queer i altres sexualitats dissidents
PEVG	Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere
SAH	Servei d'Atenció a Homes
SAI	Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya
SAR	Servei d'acolliment i recuperació
SIE	Servei d'Intervenció Especialitzada en violència masclista
SIAD	Servei d'Informació i Atenció a les Dones
SSLL	Servei Substitutori de la Llar
ViDo	Violència sobre les Dones

Primera part.

**Igualtat de gènere i
polítiques d'igualtat.
Concepte i contingut**

1. Què entenem per igualtat de gènere?

La igualtat de gènere implica que totes les persones tinguin els mateixos drets, recursos i oportunitats, independentment de la seva identitat, orientació o expressió sexual i de gènere, i que siguin tractades amb el mateix respecte en tots els aspectes de la vida quotidiana: treball, salut, educació, família, etc. El principi d'igualtat i de no-discriminació per raó de gènere és una obligació que vincula els poders públics i, atès el seu caràcter primordial, s'estableix sempre com un principi que ha d'inspirar la resta dels drets fonamentals.

2. Què és el gènere?

El gènere és el conjunt de comportaments, atributs, activitats, responsabilitats i expectatives socialment construïts, predominantment relacionats amb la pertinença a un sexe en determinades societats o comunitats en un moment donat. Parteix de les suposades diferències biològiques entre els sexes, així com de les desigualtats entre els rols que s'assignen a la construcció *home* i *dona* en funció del context socioeconòmic, històric, polític, cultural i religiós.

3. Sexe i gènere, són conceptes iguals?

No. El sexe no és el mateix que el gènere. Majoritàriament, el sexe es considera pertanyent al domini de la biologia, i fa referència a les diferències i les característiques biològiques, anatòmiques, fisiològiques i cromosòmiques que defineixen els éssers humans com a homes, dones o intersexuals. El gènere agrupa els rols i les funcions que s'assignen a dones i homes, i no és el mateix en cada cultura. De fet, no hi ha només dos gèneres. El sexe determina les característi-

ques físiques, mentre que el gènere condiona els comportaments, els valors i les diferents expectatives depenent de si les persones són considerades dones o homes. Així, en síntesi, el gènere és una construcció social i no una condició destinada a explicar la separació de rols com un fenomen natural i inherent a la naturalesa biològica dels subjectes —característiques anatomicofisiològiques—, de manera que l'analogia o la sinonímia semàntica entre els termes *gènere* i *sexe* és errònia.

4. Què són els estereotips de gènere?

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH)

Els estereotips de gènere són les presumpcions o idees que es comparteixen en una societat i en un moment determinats en relació amb els comportaments que s'esperen de les persones d'acord amb el seu gènere, en ser considerats correctes o normals. Tot i que són presumpcions o idees, es donen com a vàlids i universals, i justifiquen i perpetuen la discriminació cap a les dones.

5. Què és la perspectiva de gènere?

Llei 17/2015

La perspectiva de gènere és una categoria analítica o concepte que acull tots els mecanismes i les metodologies destinats a estudiar les construccions culturals i socials de gènere, i que identifica *allò masculí* i *allò femení*, amb el rerefons de la desigualtat entre gèneres en totes les classes socials. La perspectiva de gènere, a més, funciona com a categoria d'anàlisi per desxifrar l'ordre sociocultural preconfigurat sobre la base del sexe. És a dir, permet analitzar la construcció simbòlica dels atributs assignats a les persones a partir del seu sexe des del moment en què neixen, i indagar alhora les característiques físiques, econòmiques, socials, psicològiques, eròtiques, jurídiques, polítiques i culturals construïdes socialment gairebé de manera genèrica.

6. Per què és important aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques d'igualtat?

Emprar la perspectiva de gènere en les polítiques d'igualtat és essencial, des d'un punt de vista estratègic, per promoure la igualtat de gènere. Històricament, les dones han estat ignorades, o considerades implícitament com a subordinades, marginals —“les altres”—, respecte als homes. També han estat ignorades i discriminades totes les persones que no encaixen amb el patró d'home cisheterosexual, com el col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, asexuals, intersexuals o queers, a més de les persones aliades. La perspectiva de gènere permet replantejar aquesta visió androcèntrica, centrada en les necessitats i l'estatus dels homes cisheterosexuals, i manifesta la voluntat d'aconseguir la igualtat real entre totes les persones, sense distinció per raó de gènere. Aquesta igualtat, per tant, s'ha de traduir en igualtat de drets i oportunitats. La igualtat entre gèneres és una qüestió de drets humans: és un dret fonamental i una condició de justícia social.

7. Què entenem per igualtat formal?

Article 14 CE

La igualtat formal —o igualtat de dret o igualtat jurídica— és la igualtat davant la llei. Fa referència al reconeixement de la identitat de l'estatut jurídic de tota la ciutadania, cosa que implica la garantia de la paritat de tracte en la legislació i en l'aplicació del dret. Així, la igualtat formal estaria relacionada amb el conjunt de normes que reconeixen la necessitat de vetllar per la igualtat com un dret amb garanties a través de mesures legislatives en pro de l'equiparació de persones que tradicionalment han estat tractades de forma diferent. Això no impedeix que la legislació reculli la necessitat o conveniència, a través de criteris objectius i raonables, de diferenciar situacions distintes i donar-hi un tractament divers, i que pugui fins i tot ser exigít, en un Estat social i democràtic de dret, per l'efectivitat dels valors que la Constitució estipula. Així, el contingut essencial de la igualtat

no consisteix en la prohibició d'establir tractaments normatius diferenciats, sinó en la interdicció de normes diferenciades no justificades, això és; arbitràries o discriminatòries. En definitiva, la clau del principi d'igualtat formal no resideix en la no-diferenciació, sinó en la no-discriminació.

8. Què entenem per igualtat material?

Article 9.2 CE

La igualtat material —o igualtat real— és el mandat dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat entre els individus o els grups sigui efectiva en la realitat de les coses i no només en la de les normes (igualtat formal), i de remoure tots els obstacles que en dificultin o n'impedeixin la plenitud. La igualtat material, doncs, és una reinterpretació de la igualtat formal en l'Estat social de dret que tendeix a una equiparació efectiva de la ciutadania tenint en compte la seva posició social real.

9. Què entenem per discriminació per raó de gènere?

Article 4.r) de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Es considera discriminació per raó de gènere la situació discriminatòria en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, tot i que plantegen un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat de protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat entre homes i dones.

10. Quins tipus de discriminació hi ha?

Article 3 Llei 5/2008

Article 2 Llei 17/2015

Article 2 Llei 19/2020

Entre d'altres, hi ha la discriminació directa, la indirecta i la múltiple. En relació amb les actuacions dels poders públics, cal tenir en compte la noció *ordre de discriminar*, que fa referència a “qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe”. La discriminació pot ser deguda al gènere o a altres factors i, tanmateix, incidir en la deguda al gènere. En aquest cas, parlarem de discriminació múltiple.

11. Què és la discriminació directa per raó de gènere?

Article 2 Llei 17/2015

La discriminació directa és el tracte injustificadament desfavorable a una persona per raons de sexe o per circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica o social. Aquest tracte serà menys favorable especialment si es compara amb el que es dona en una situació anàloga; per exemple, el tracte a homes en una situació o relació igual o força semblant. No s'entenen així les mesures que, tot i que plantegen un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les mesures d'acció o discriminació positiva que es basen en la necessitat d'una protecció especial, en la promoció d'una protecció igual dels drets de dones i homes, i en la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones. Això és, en tots els àmbits, públics i privats.

12. Què és la discriminació indirecta per raó de gènere?

Article 2 Llei 17/2015

La discriminació indirecta és el tracte discriminatori o desigual que s'institueix directament en virtut de disposicions, criteris, interpretacions o pràcti-

ques que, si bé aparentment són neutres, de fet causen un perjudici superior a les persones d'un dels sexes, excepte quan el tracte es pot justificar de forma objectiva per qüestions que no tenen a veure amb el gènere.

13. Què entenem per discriminació múltiple?

Article 2 Llei 17/2015

La discriminació per raó de gènere pot concórrer amb moltes altres opressions, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, la condició física, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere. Aquestes opressions impacten sobre la discriminació de gènere i l'agregen, per bé que no s'hi poden reduir. És el que es coneix com a interseccionalitat. La interacció d'aquestes discriminacions ha de ser tinguda en compte a l'hora d'abordar les polítiques d'igualtat, perquè la interseccionalitat constata que els sistemes d'opressió solen interrelacionar-se, no són independents, i que es poden donar situacions complexes de desigualtat. Per exemple, una persona pot ser discriminada pel fet de ser una dona; una altra, pel fet de ser una dona amb mobilitat funcional diferenciada, i una altra, pel fet de ser una dona amb mobilitat funcional diferenciada i lesbiana. En aquest darrer cas, les possibles situacions de discriminació tenen una especificitat que va més enllà de l'acumulació de les diferents opressions.

14. Què entenem per polítiques d'igualtat de gènere?

LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes

Les polítiques d'igualtat són totes les accions o els programes que tenen l'objectiu de promoure i desenvolupar la igualtat substantiva per eliminar les desigualtats de gènere i promoure l'exercici i la garantia dels drets humans de les persones en condicions susceptibles de discriminació per raó de gènere, identi-

tat de gènere o orientació sexual, en tots els àmbits de l'entorn social, laboral, polític, cultural, econòmic, educatiu, familiar i afectiu.

La posada en marxa de polítiques d'igualtat implica l'execució, amb perspectiva de gènere, de diferents tipus de mesures a fi d'assegurar la igualtat en el tracte, així com accions compensatòries tendents a eliminar les discriminacions per raó de gènere que limiten les oportunitats d'accedir a qualsevol àmbit i desenvolupar-s'hi en igualtat.

15. Quins principis inspiren les polítiques d'igualtat?

Article 2 Llei 17/2015

Els principis d'actuació dels poders públics en aquest àmbit són:

- a) La transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques de gènere.
- b) L'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de les persones i la responsabilitat en el treball.
- c) L'erradicació de les violències masclistes.
- d) L'empoderament de les dones.
- e) La democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics.
- f) La perspectiva de gènere i de les dones.
- g) La justícia social i la redistribució de la riquesa.
- h) L'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

16. Quins àmbits s'inclouen dins de les polítiques d'igualtat de gènere municipals?

L'ordenació general de les polítiques públiques d'igualtat es plasma en l'establiment de criteris d'actuació, expressos i operatius, per a tots els poders públics. Amb caràcter específic o sectorial, s'incorporen també pautes afavoridores de la igualtat en polítiques educatives, sanitàries, artístiques i culturals, de la societat de la informació, de desenvolupament rural o d'habitatge, d'esport, d'ordenació del territori i de cooperació internacional per al desenvolupament, entre d'altres. Així, per exemple, hi ha polítiques per prevenir situacions de violència masclista i per actuar-hi en

contra, mesures en el transport públic nocturn perquè les dones viatgin més segures, o actuacions per afavorir l'esport d'elit femení. Aquestes polítiques es caracteritzen perquè són fruit, principalment, de la feina feta pel departament, la regidoria o l'àrea responsable de les polítiques d'igualtat.

17. Què és la transversalitat del gènere?

Les polítiques per la igualtat de gènere i la gestió transversal de gènere són complementàries, però no equivalents. La gestió transversal de gènere, o *gender mainstreaming*, consisteix a assumir que no hi ha cap escenari de gènere neutre, i, doncs, a incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques que duu a terme el Govern i en tots els nivells de govern existents. Es tracta d'afrontar no sols l'exclusió de les dones o els homes, sinó el món del gènere en si mateix, i de fer-ho en tot tipus de polítiques, de manera integral. Aquest procés de *mainstreaming* de gènere comporta, entre altres mesures, la reorganització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics de tal manera que la perspectiva d'igualtat de gènere sigui incorporada en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes pels actors normalment implicats en l'adopció de mesures polítiques.

La transversalització de gènere va més enllà de l'aplicació de polítiques adreçades a assegurar la igualtat formal i la potenciació de la igualtat real, ja que defensa introduir en totes les polítiques la consciència que el gènere és present en el nostre món, que no tothom té les mateixes preferències, necessitats o oportunitats a causa dels fonaments patriarcals de la societat, i que hi ha posicions jerarquizades, rols diferents i un control desigual sobre els béns, els recursos i les decisions. Es tracta de repensar totes les polítiques i d'assumir la transversalització de gènere com un enfocament transformador. Significa millorar l'efectivitat de les polítiques principals a través de la visibilització del gènere en les presumpcions, els processos i els resultats; discutir l'organització jeràrquica i sexual dels espais, i qüestionar les identitats de

gènere. La transversalització del gènere s'ha de plasmar en un canvi d'agenda, de les prioritats i de les definicions que originen totes les actuacions públiques del municipi.

18. Què vol dir fer un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge?

Es garanteix que el llenguatge no és sexista ni estereotipat quan evita concepcions sexistes de la realitat, perspectives androcèntriques o clixés de gènere, i quan és respectuós amb les dones, les minories i totes les persones en general, tant en la documentació escrita com en la gràfica i l'audiovisual.

19. Què s'inclou dins de les polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal?

S'hi inclouen totes aquelles polítiques que no han estat dissenyades pel departament, la regidoria o l'àrea d'igualtat, però que han incorporat la perspectiva de gènere. Així, per exemple, són polítiques transversals de gènere d'àmbit municipal el disseny del pla urbanístic, l'atorgament de subvencions a entitats esportives o la programació de la festa major amb perspectiva de gènere.

Incorporar la transversalització de gènere implica:

- Recollir informació desagregada per sexe i treballar amb indicadors de gènere.
- No reproduir els estereotips ni els rols tradicionals de gènere.
- Utilitzar i promoure un llenguatge inclusiu i no sexista.
- Reconèixer el pes d'altres diferències i desigualtats (interseccionalitat).
- Donar veu a les dones i visibilitzar-les. Assegurar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- Avaluar l'impacte de gènere que tenen totes les polítiques.

20. A qui correspon la direcció de les polítiques d'igualtat de gènere?

A la Regidoria o la Conselleria d'Igualtat de Gènere, de Feminismes o d'Igualtat de Gènere i Feminismes.

21. A qui correspon el lideratge del procés de transversalització de gènere?

A la Regidoria o la Conselleria d'Igualtat de Gènere, de Feminismes o d'Igualtat de Gènere i Feminismes, que ha de recordar a les diferents àrees que les seves polítiques no són de gènere neutre i ha de facilitar eines per trencar amb l'androcentrisme de les polítiques.

Segona part.

**L'Administració pública
competent en matèria
d'igualtat i el marc legal
aplicable**

22. Quin és el reconeixement constitucional del dret a la igualtat?

Articles 14 i 9.2 CE

L'article 14 de la Constitució espanyola reconeix el dret fonamental a la igualtat davant la llei. Concretament, diu: "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."

Així mateix, l'article 9.2 de la Constitució estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, i, en coherència amb això, de remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i de facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

23. Quin és el reconeixement estatutari del dret a la igualtat de gènere?

Articles 4.2, 4.3, 15, 19, 56.3 EAC 2006

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC) va optar per fer referències més específiques a la igualtat de gènere que no la Constitució espanyola; per exemple, sovint inclou els termes *dones* i *gènere*. Fent un paral·lel amb l'art. 9.2 CE, l'EAC 2006 estableix, en l'art. 4.2, que els poders públics de Catalunya tenen l'obligació de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives, així com de facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social. El precepte 4.3 EAC, a més, estableix que un dels valors que han de promoure els poders públics de Catalunya és l'equitat de gènere.

Per la seva part, l'art. 15 EAC, l'encapçalament del qual és “Drets de les persones”, disposa que totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de mals tractes i de tot tipus de discriminació, així com al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal. Curiosament, l'art. 19.1 EAC tot seguit especifica els “Drets de les dones”, que prediquen exactament el mateix que l'art. 15 EAC. Potser no hauria calgut fer aquesta distinció, que resulta redundant en la mesura que les dones ja tenen reconeguts els drets en l'art. 15. A més, aquesta doble regulació podria ser contraproductiva des d'un punt de vista conceptual.

D'altra banda, l'art. 19.2 disposa que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. En particular, en l'àmbit polític es preveu el sufragi femení i s'estableix l'obligació que la llei electoral de Catalunya defineixi els criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de llistes electorals (art. 56.3 EAC).

24. Quina és la previsió estatutària de la perspectiva de gènere?

Article 41 EAC 2006

L'Estatut fa menció de la perspectiva de gènere de forma considerablement extensa. En particular, obliga els poders públics a garantir la igualtat de gènere en diferents àmbits. Pel que fa al laboral, fa referència a la igualtat d'homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball, i prohibeix diferències de retribució i discriminacions per raó de gènere, embaràs o maternitat. També —en un sentit transversal— obliga a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques. Així mateix, obliga a remoure totes les formes de violència contra les dones i els actes sexistes i discriminatoris, i a reconèixer el paper de les dones en l'àmbit cultural, històric, social i econòmic a través de la seva participació en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques. L'EAC també té una especial sensibilitat pel

treball de les cures en l'àmbit domèstic i familiar, per la salut sexual i reproductiva, i per la lliure decisió de les dones en els casos en què poden veure compromeses la seva dignitat, integritat i salut física i mental, sobretot en relació amb el propi cos.

25. Quina és la previsió estatutària de les violències masclistes?

Article 19.1, 41.3, 153.c EAC 2006

L'Estatut de Catalunya aborda d'una manera específica els drets de les dones davant les violències masclistes. D'una banda, reconeix a les dones —s'ha reportat més amunt— els drets al lliure desenvolupament de la personalitat i la capacitat personal, a la dignitat, a la seguretat i a l'autonomia, i a viure lliures d'explotació, de maltractaments i de tot tipus de discriminació. D'altra banda, preveu, com un dels principis rectors de les polítiques públiques, el deure de garantir que totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori seran afrontats de manera integral. A més, la Generalitat té reconeguda la competència exclusiva per a la regulació de les mesures i els instruments orientats a sensibilitzar sobre la violència de gènere, detectar-la i prevenir-la, i per a la regulació de serveis i recursos propis destinats a assegurar una protecció integral a les dones que han estat o són víctimes d'aquest tipus de violència.

26. Quines lleis són d'aplicació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a Catalunya?

Actualment, les principals normes de referència vigents són:

Àmbit autonòmic:

- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.
- Decret 144/2017, de 26 de setembre, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones.
- Decret 134/2022, de 19 de juliol, de reestructuració del Departament d'Igualtat i Feminismes.
- Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Àmbit estatal:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

27. A qui correspon la competència per elaborar polítiques d'igualtat de gènere?

Article 149.1.1 CE

Article 153 EAC 2006

Si bé la Constitució espanyola atribueix a l'Estat la competència exclusiva sobre la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de les persones espanyoles en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya atribueix a la Generalitat la competència exclusiva per regular polítiques de gènere en les següents matèries:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe i que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la

igualtat i la no-discriminació i de les iniciatives de participació.

- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han estat o són víctimes d'aquest tipus de violència.

La Generalitat ha de respectar la competència exclusiva de l'Estat en la resta de polítiques de gènere.

28. Quines administracions exerceixen competències en polítiques de gènere a Catalunya?

Cap. II de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Tant l'Administració de la Generalitat com l'Administració local tenen competències en matèria de polítiques d'igualtat.

29. Quins són els òrgans que gaudeixen de competència en polítiques d'igualtat en l'àmbit autonòmic?

Article 1 del Decret 134/2022, de 19 de juliol, de reestructuració del Departament d'Igualtat i Feminismes

El departament de la Generalitat que té competència en matèria de polítiques d'igualtat és el Departament d'Igualtat i Feminismes, sota la direcció de la consellera o del conseller. Aquest departament s'estructura en els òrgans següents:

- a) La Secretaria General.
- b) La Secretaria d'Igualtats.
- c) La Secretaria de Feminismes.

A més, el Departament d'Igualtat i Feminismes té adscrits dos organismes:

- a) L'Institut Català de les Dones, mitjançant la Secretaria de Feminismes.
- b) L'Agència de Migracions de Catalunya, mitjançant la Secretaria d'Igualtats.

30. Qui coordina i avalua les polítiques per a l'equitat de gènere?

Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona

L'Institut Català de les Dones (ICD) és l'organisme del Govern de la Generalitat de Catalunya, adscrit al Departament d'Igualtat i Feminismes, que dissenya, impulsa, coordina i avalua les polítiques per a l'equitat de gènere que desenvolupa l'Administració de la Generalitat a partir de les competències exclusives que li atorga l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. L'ICD dona suport als ens locals de més de 20.000 habitants, als consells comarcals i a altres ens supramunicipals en la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques de dones, així com a la xarxa de Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). L'ICD posa a disposició dels ens locals altres eines, com el cercador d'expertes, les exposicions itinerants o els recursos del centre de documentació.

31. Hi ha delegacions territorials de l'Institut Català de les Dones?

Sí, hi ha punts ICD arreu de Catalunya: a Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre. Aquestes delegacions són oficines que ofereixen informació i orientació sobre serveis i recursos per a les dones relatius a qualsevol matèria, com salut, formació, treball, habitatge, processos de separació, pensions i violència masclista, i que, si escau, deriven les persones usuàries a les entitats i els organismes que són responsables d'aquests serveis i recursos. També ofereixen serveis gratuïts d'atenció psicològica, materials de sensibilització i assessorament jurídic sobre qüestions com processos de separació, custòdies d'infants, incompliments de convenis i règims de visites, i situacions de discriminació o de violència masclista. Les cites es concerten prèviament, i per accedir al servei s'ha de trucar a l'oficina d'informació corresponent.

32. Què són els SIAD?

Article 56 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), de titularitat municipal o comarcal, són recursos que ofereixen informació, orientació, assessorament, primera atenció i acompanyament, si escau, en relació amb l'exercici dels drets de les dones en qualsevol matèria, com salut, treball, habitatge, serveis i recursos per a dones, i que, si escau, deriven les dones a les entitats i els organismes que en són responsables. Els SIAD, a més, incrementen l'eficàcia de les actuacions per a la sensibilització social i per a la prevenció i la detecció de les situacions de violència masclista. S'han de coordinar amb els serveis d'atenció especialitzada i han de dinamitzar i impulsar la coordinació i la col·laboració amb tots els agents comunitaris, sobretot amb els grups i les organitzacions de dones. L'ICD dona suport als SIAD a través del finançament per a la prestació del servei i articula mecanismes de coordinació entre administracions per reforçar aquests serveis i enfortir l'atenció a les dones a tot el territori català.

33. Quines obligacions tenen els ens locals respecte a l'aplicació de la perspectiva de gènere?

Article 28.5.i, 30.1.b, DA.6 de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Els ens locals estan lligats a la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. La planificació estratègica per a la igualtat de tracte i la no-discriminació ha d'incorporar, de manera prioritària, les perspectives de gènere i interseccional. En cas que un ens local tingui coneixença d'un supòsit de discriminació per raó de gènere, ha d'incoar el procediment administratiu corresponent, pel qual pot establir les accions necessàries per investigar les circumstàncies del cas, adoptar les mesures adequades i proporcionades per posar fi a la situació de discriminació, i imposar la sanció que escaigui. Els ens locals poden demanar la delegació d'aquesta potestat

sancionadora, que han d'exercir en coordinació amb l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació.

En tant que administracions públiques, els ens locals han d'introduir, en els estudis, les memòries i les estadístiques que elaborin, la perspectiva de gènere i les dades segregades per sexe i edat i, si escau, per tipus de discapacitat, orientació sexual, origen i creences religioses, entre altres transversalitats.

34. Quin és el paper dels ens locals en les polítiques públiques de gènere?

Article 28 de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local

Article 71 del Decret legislatiu 2/2003, de la Llei municipal i de règim local de Catalunya

Els municipis, amb vista a la gestió dels seus interessos, poden exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques, particularment en relació amb l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i l'ocupació i la lluita contra l'atur, àmbits en què la qüestió de gènere és rellevant. Així, si bé les polítiques d'igualtat de gènere s'ideen i s'implementen en totes les administracions públiques, l'Administració local, en ser la més pròxima a la ciutadania i en actuar en els nivells d'intervenció més adequats per combatre les desigualtats entre homes i dones i les discriminacions a les persones LGTBIQA+, té un paper preminent en les polítiques d'igualtat de gènere.

35. Quines funcions tenen els ens locals en les polítiques de gènere?

Article 6 LIEDH

Les funcions dels ens locals de Catalunya en les polítiques d'igualtat de gènere es concreten en l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones amb vista a complir les finalitats de la Llei 17/2015 dins del seu àmbit

territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que són objecte de les diferents manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos a fi de facilitar l'exercici efectiu dels seus drets i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacita-ció del personal al seu servei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat d'homes i dones destinats al personal al seu servei.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de deci-sions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les enti-tats de defensa dels drets de les dones, i im-pulsar-ne la participació en el disseny, l'elabo-ració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- m) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

El desenvolupament de les polítiques locals de gènere fa necessari disposar de personal tècnic amb formació especialitzada en matèria de polítiques de gènere i violències masclistes, així com d'una assignació pressupostària per a aquestes polítiques.

36. Quines són les qüestions considerades prioritàries per als ens locals?

Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya

Pacto de Estado contra la Violencia de Género

En l'àmbit local es consideren prioritàries les violències sexuals, que s'abordaran des del punt de vista dels drets, sense fomentar la por ni el terror sexual, així com les violències institucionals i la diligència deguda, les violències digitals, incloent-hi l'autoprotecció i la xarxa de suports virtuals, i la interseccionalitat en el treball de lluita contra les violències masclistes.

37. Els ens locals, com poden satisfer les obligacions que estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes?

A través del disseny d'una estratègia política interna que defineixi les prioritats i els objectius que s'han d'assolir. L'opció més recomanada és l'aprovació d'un reglament d'igualtat de gènere, de què alguns municipis ja disposen. El reglament d'igualtat de gènere és una bona estratègia per consolidar el compromís de l'ajuntament amb la igualtat efectiva entre homes i dones, i per obligar tothom, internament, a complir-lo.

38. Què és important tenir en compte en les mesures de prevenció?

En les accions de prevenció i sensibilització, es recomana pensar quina de les causes estructurals de les violències masclistes es vol debilitar o atacar, i quina fórmula, o format d'acció, pot tenir més impacte. A l'hora de definir l'equip de persones professionals o entitats que han d'executar les accions, cal conèi-

xer-ne la trajectòria, l'expertesa en la qüestió concreta i el bagatge en el moviment feminista i/o en la lluita pels drets de les dones.

39. Quins àmbits cal tenir en compte en les mesures de prevenció?

Es recomana pensar en la reparació en termes amplis i en diferents nivells (individual, comunitari, laboral, etc.). És necessari exposar la reparació en el marc de la restitució dels drets que han estat vulnerats per les violències: autonomia, seguretat, accés a la justícia, dignitat, etc.

Tercera part.
**Normativa sectorial
sobre igualtat i
feminismes**

1. MARC NORMATIU

40. Quines polítiques i mesures concretes poden adoptar els ens locals per garantir el dret a la igualtat efectiva entre homes i dones en el sector públic?

Llei 17/2015

En el Capítol III de la Llei 17/2015 s'hi inclouen una sèrie de mesures per als poders públics i, per tant, també per als ens locals en l'àmbit de les seves competències. En particular, s'esmenten els següents àmbits: la contractació del sector públic, els ajuts públics, la representació paritària en els òrgans col·legiats de les administracions públiques, els plans d'igualtat i l'actuació transversal, els plans d'igualtat de dones i homes, i les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública i en relació amb els pressupostos.

41. Les administracions locals, estan obligades a atènyer-se al principi de representació paritària?

Article 12 Llei 17/2015

Com a administracions públiques, les administracions locals també s'han d'ajustar al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats. Per *representació paritària* s'entén la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap dels sexes no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix, ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

42. Què poden fer els ens locals en matèria de contractació?

Article 10 Llei 17/2015

Els ens locals, en tant que Administració pública, han de procurar que els seus òrgans de contractació fomentin la inclusió de clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Per fer-ho, han d'incloure la perspectiva de gènere en les ofertes pròpies de contractació pública; han de preveure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte tendents a promoure la igualtat, i han d'indicar, en els plec de clàusules administratives particulars, barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei; per a les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat, o per a les que hagin adoptat altres mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat. Referent a això, els ens locals poden consultar el Registre Públic de Plans d'Igualtat per identificar les empreses que hi estan inscrites. Així mateix, han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

43. I en matèria d'ajuts públics?

Article 11.2 i 11.3 Llei 17/2015

Els ens locals han de tendir a incloure, en les bases reguladores de les subvencions i les beques i de qual·sevol altre tipus d'ajut públic objecte de convocatòria, la valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere. Quan es tracti de beques, les bases reguladores han d'incloure una previsió explícita i específica del dret dels beneficiaris a absentar-se per motius de maternitat o paternitat durant tot el temps que duri el permís, d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària.

44. Les administracions locals, poden fer alguna cosa quan una empresa sancionada o condemnada fermament per discriminació concorri a un ajut públic?

Article 11.1 Llei 17/2015

Les administracions locals, i els organismes i les entitats que en depenen, han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i les entitats sol·licitants sancionades o condemnades fermament per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o gènere. A l'efecte que l'ens local tingui coneixença d'aquest punt, les empreses i les entitats sol·licitants hauran de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut corresponent, una declaració responsable d'acord amb la qual no han estat objecte de sancions administratives ni de sentències condemnatòries fermes.

45. Els ens locals, han d'aprovar plans d'igualtat?

Article 13, 14.4 i 15 Llei 17/2015

Sí, els ens locals estan obligats a aprovar plans d'igualtat. Part de les competències que la Generalitat de Catalunya ha assumit exigeix que la seva actuació transversal quant a la perspectiva de gènere inclogui també els plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals de Catalunya, així com els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya.

En relació amb les polítiques d'igualtat de les administracions locals, el Govern de la Generalitat ha d'incentivar l'Administració local i donar-li el suport necessari perquè pugui elaborar i aprovar els plans en matèria de polítiques d'igualtat de gènere que corresponguin. L'elaboració d'aquests plans ha de comptar amb la participació dels agents socials i econòmics implicats, així com de les entitats, les associacions i els col·lectius de defensa dels drets de les dones de l'àmbit territorial corresponent.

En particular, els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal al seu servei

han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

46. Els plans d'igualtat dels ens locals, han de complir cap requisit?

Article 15.4 Llei 17/2015

Sí. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic —també, doncs, els de les administracions locals— han de complir els requisits següents:

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per assolir-los, i els sistemes eficaços per fer-ne el seguiment i l'avaluació.
- b) Tenir en compte, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones; l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals; les condicions laborals; la conciliació de la vida personal, laboral i familiar; la violència masclista; la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere; la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c) Incloure mesures específiques per adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també a les dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha de ser quadriennal.
- f) Formar part, com a annex, del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

47. S'han d'adoptar mesures específiques en l'àmbit de la funció pública?

Article 16 Llei 17/2015

El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha impulsat diverses iniciatives i accions per incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions de la Generalitat i les administracions públiques catalanes, com ara el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat el 2010 i desplegat fins avui per la Direcció General de la Funció Pública.

D'entre les mesures específiques que les administracions locals també poden adoptar en l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública en l'àmbit local, hi ha: l'impuls de la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció; la inclusió en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública de continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva entre dones i homes i sobre violències masclistes que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat; l'adopció de mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat per raó de gènere, dirigida a tot el personal de l'Administració local, amb la finalitat de complir el marc normatiu en aquest àmbit i garantir el coneixement pràctic suficient per a la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques, i una anàlisi de llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, així com l'adopció de mesures correctores per erradicar les diferències salarials.

48. Els ens locals, han de crear un registre retributiu d'acord amb les previsions del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre?

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre

Inicialment, les administracions públiques han de crear registres retributius únicament del personal

laboral al servei de les administracions públiques, d'acord amb les possibles peculiaritats establertes en la legislació específica. *Sensu contrario*, podria entendre's que aquest registre no està pensat per al personal funcional. Ara bé, el principi de transparència també concerneix les dades sobre retribucions del personal funcional. Alhora, l'anàlisi de les dades ha de permetre justament avaluar si hi ha diferències retributives i/o esclatxa salarial més enllà de les dades vigents. Per exemple, s'han de tenir en compte les possibles tendències o patrons en el desenvolupament professional necessari per arribar a determinats llocs o posicions de treball.

49. S'han de reconèixer les associacions de defensa dels drets de les dones en l'àmbit de les polítiques d'igualtat?

Article 4 Llei 17/2015

Sí, per a la defensa del dret a la igualtat efectiva de dones i homes a què fa referència aquesta llei i dels drets que s'hi reconeixen, les associacions que tenen com a finalitat la defensa dels drets de les dones i de la igualtat són considerades persones interessades com a titulars d'interessos legítims col·lectius als efectes de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

50. Es pot parlar de transversalitat del gènere en matèria pressupostària?

Article 17 Llei 17/2015

Article 15 Llei orgànica 3/2007

Sí, els poders públics han d'aplicar la transversalitat a la política pressupostària, si bé els ens locals no estan directament cridats a fer-ho. De fet, la llei 17/2015 requereix a la Generalitat i als ens vinculats que, en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els seus pressupostos, incorporin les actuacions i els indicadors associats per adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'erradicació de les desigualtats.

En altres paraules, han de fer palès l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre homes i dones, i han d'integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius orientats a resultats determinats. Per fer efectiva la inclusió de l'impacte de gènere en les memòries dels programes pressupostaris, s'han d'impulsar auditories sobre el compliment dels objectius que incorporen la perspectiva de gènere (auditories de gènere), i s'ha de vetllar perquè aquesta transversalitat es tingui en compte i s'apliqui en el disseny, la creació, l'aplicació, l'execució i la valoració del desenvolupament dels pressupostos.

51. Com ha de ser el procediment de creació dels pressupostos amb perspectiva de gènere?

Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera

El procediment per crear i adoptar uns pressupostos amb perspectiva de gènere no difereix del règim general de creació i aprovació de pressupostos previst. En ocasions s'ha suggerit la conveniència d'incloure els objectius que tenen a veure amb la igualtat i la transversalitat del gènere en el pla pressupostari a mitjà termini, en particular, entre les projeccions de les principals partides d'ingressos i despeses tenint en compte la seva evolució tendencial, és a dir, la que depèn de polítiques no subjectes a modificacions, i l'impacte de les mesures previstes.

Cal reiterar que la transversalitat exigeix tenir en compte la perspectiva de gènere tant en el moment en què es creen les mesures o accions polítiques com en el moment en què s'executen, i/o mesurar-ne i valorar-ne l'impacte un cop han estat executades. Entre d'altres, poden incloure's mesures pressupostàries que tendeixin a garantir una sèrie d'objectius, com, per exemple: la corresponsabilitat, la incidència en els diferents temps i espais, i la promoció d'una presència i una participació equilibrades, si no paritàries, en els diferents òrgans dels ens locals i en altres àmbits de competència de l'Administració local: educació, polítiques de salut, desenvolupament social... Tot seguit caldrà indicar la relació entre aquests objectius

de les polítiques públiques d'igualtat i els objectius dels diferents programes pressupostaris que s'aniran acordant i aprovant.

52. Quin pot ser el contingut de l'informe final d'impacte de gènere d'uns pressupostos?

El contingut de l'informe final d'impacte de gènere ha de recollir totes les evidències possibles de l'afectació diferenciada dels pressupostos, i de la seva execució, sobre homes i dones. Amb caràcter general, el contingut de l'informe hauria de recollir:

- a) La delimitació dels àmbits d'intervenció, en la qual s'han de distingir els àmbits prioritaris dels que no ho són.
- b) El resum de la situació inicial, prèvia als pressupostos; la justificació dels pressupostos, i els principals obstacles que s'identifiquen.
- c) La identificació dels objectius que es pretenen assolir en matèria d'igualtat, i les mesures o accions previstes per a cadascun dels objectius.
- d) Els resultats que s'han obtingut, la seva vinculació amb els objectius que s'han identificat, i els indicadors de seguiment i d'avaluació.

53. Es pot parlar d'urbanisme, polítiques de medi ambient, habitatge o mobilitat amb perspectiva de gènere?

Article 31 Llei orgànica 3/2007

Article 53 Llei orgànica 17/2015

Sí, en diferents localitats s'estan desenvolupant iniciatives en aquests àmbits i amb perspectiva de gènere, totes les quals pretenen fer de les ciutats espais ordenats i dissenyats per a tothom, que tinguin en compte les demandes que sorgeixen de les experiències de vida i de la quotidianitat de tothom. És a dir, un urbanisme que parteixi de les activitats dels homes i les dones en les diferents etapes de la seva vida, i que situï (totes) les persones en el centre de les decisions i les accions estratègiques sobre l'entorn i el territori. Això sovint es vincula a la participació ciutadana i a la transparència, perquè, a fi de conèixer les neces-

sitats dels homes i les dones i dissenyar o organitzar una ciutat des d'aquesta perspectiva, cal identificar les esmentades necessitats, captar les percepcions sobre in/seguretat, estudiar les possibilitats per fer desplaçaments i mobilitats sostenibles, i avaluar l'accessibilitat de tots els espais i distingir les possibles necessitats específiques de persones amb mobilitat funcional diferenciada. En definitiva, cal elaborar informes d'impacte de gènere abans d'adoptar instruments o accions en cadascun d'aquests àmbits.

Amb caràcter general, les administracions locals s'han de fer càrrec (si bé correspon a la Generalitat de Catalunya vetllar per fer-ho possible) de:

- a) La formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística o que treballa en els àmbits de la mobilitat, l'habitatge i el medi ambient.
- b) La planificació en els àmbits de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat, que s'ha de basar en estudis amb estadístiques segregades per sexe que permetin detectar les desigualtats mesurables.
- c) L'estudi d'impacte de gènere i de les mesures correctores pertinents, a fi de minimitzar-ne els impactes diferencials en totes les actuacions urbanístiques, d'habitatge, de mobilitat i de medi ambient.

54. Quines mesures en matèria d'urbanisme es poden promoure amb una perspectiva de gènere?

Article 53 Llei orgànica 17/2015

Amb caràcter general, la perspectiva de gènere s'incorporarà en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics per posar en igualtat de condicions les necessitats i les prioritats derivades del treball en el mercat i del treball domèstic i de cura de persones, i per contribuir a eliminar les desigualtats existents. A aquests efectes, es pot promoure la participació de tota la ciutadania i de les associacions de defensa dels drets de les dones, particularment en els processos de disseny urbanístic, i fer-ne el corresponent retorn.

A més, la llei del 2015 insta a aplicar una política urbanística que tendeixi a crear ciutats compactes, mixtes i pròximes, que mantinguin la relació amb la natura i redueixin la presència i la prioritat del vehicle privat, i a introduir mesures per millorar i densificar les àrees monofuncionals residencials. En aquest sentit, la política urbanística ha de preveure la descentralització dels serveis, això és, una construcció d'infraestructures i una ordenació del sòl que donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral —per exemple, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats.

A més d'elaborar els corresponents informes d'impacte de gènere, es poden adoptar les següents mesures:

- a) Elaborar mapes que permetin identificar espais i dinàmiques: mapes de la vida quotidiana (amb vista a garantir-hi la mobilitat) i mapes de *la ciutat prohibida* o d'espais insegurs.
- b) Garantir la mobilitat de totes les persones: adequar la il·luminació dels carrers i els recorreguts urbans, millorar el transport públic i eliminar el trànsit rodat en determinades zones urbanes.
- c) Millorar els llaços entre el veïnat i afavorir una vida sostenible: establir distàncies curtes entre habitatges i espais comuns (centres escolars i de salut, supermercats...); fomentar punts de trobada quotidians i intergeneracionals (espais per a criatures i màquines per a gent gran, zones per a gossos, taules d'escacs o altres jocs de taula).
- d) Reconèixer i fer visibles totes les persones de la comunitat: conservar edificis i elements històrics; donar noms de dones, i de persones significatives d'altres col·lectius, als elements públics (carrers, estàtues i equipaments): evitar representacions sexistes en la senyalització dels espais i revisar imatges a fi de recollir les diversitats de la ciutat.

55. Es poden adoptar mesures relatives al medi ambient?

Com s'ha demostrat en diferents nivells, hi ha una vinculació directa entre el medi ambient i l'existència o inexistència d'igualtat de gènere. Aquesta vinculació té a veure amb la gestió del territori, de l'aigua, de la diversitat biològica o de l'aire, entre d'altres, de manera que és necessari adoptar mesures mediamambientals amb perspectiva de gènere i en l'àmbit local per garantir l'equitat. Així, en la presa de decisions polítiques s'han de tenir en compte les possibles diferències en l'accés als recursos, a l'aigua i al territori entre homes i dones. Això voldrà dir adoptar mesures en pro d'una mobilitat sostenible —afavorir el transport públic i que l'accés a aquest transport sigui en llocs segurs i percebuts com a tals— i d'un urbanisme sostenible i sensible a les necessitats de tothom, que permeti crear estratègies de regeneració urbana per mitigar el canvi climàtic sense generar desigualtats —espais verds i espais comuns accessibles.

56. Es pot parlar de polítiques d'habitatge i gènere?

Article 53 Llei orgànica 17/2015

Els ens locals poden promoure polítiques d'habitatge amb perspectiva de gènere que garanteixin a tothom l'accés a l'habitatge i als espais comuns. Així, per exemple, les instal·lacions dels equipaments públics han de facilitar els usos i cobrir les necessitats de tots els membres de la comunitat. En aquest sentit, i en la mesura que sigui possible, cal habilitar zones per a l'atenció d'infants —en especial, que disposin de canviadors de bolquers— accessibles tant per a homes com per a dones.

En particular, en relació amb l'accés a l'habitatge, els ajuntaments han d'incentivar l'elaboració de programes actius i dotats de recursos suficients per promoure l'accés a l'habitatge de col·lectius en risc d'exclusió social, amb atenció especial a les famílies monoparentals. Pel que fa a l'arrendament, cal crear mecanismes per fomentar que, en el cas de parelles o famílies, els contractes es facin a nom dels dos mem-

bres. Finalment, i en relació amb la rehabilitació o reforma d'habitatges, cal incloure com a beneficiaris els dos membres de la parella, sempre que així ho vulguin els interessats.

57. Es poden promoure canvis en la mobilitat amb una perspectiva de gènere?

Article 53 Llei orgànica 17/2015

La mobilitat s'ha de planificar i organitzar a partir de les indicacions i les observacions que s'han fet en relació amb l'urbanisme. A més, pel que fa a la planificació de la mobilitat, les administracions públiques —i, doncs, els ens locals— han de donar prioritat als temps dels desplaçaments, tenint en compte l'accessibilitat dels itineraris quotidians, vinculats a l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

VIOLÈNCIES MASCLISTES

58. Què són les violències masclistes?

Article 2.2 i 3.a de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Les violències masclistes són totes les formes de violència, siguin exercides de manera puntual o reiterada, de les quals són objecte les dones, les nenes i les adolescents, incloses les dones, les nenes i les adolescents transgènere, i, per tant, tots els actes de violència basats en el gènere que impliquin o puguin implicar danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de fer aquests actes, la intimidació o la coacció i la privació arbitrària de llibertat, en l'àmbit públic o privat. Les violències masclistes són violacions dels drets humans 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.

59. Quines formes de violència masclista són reconegudes legalment?

Article 4 Llei 5/2008

- a) La violència física: comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- b) La violència psicològica: comprèn totes les conductes o les omissions que produeixen en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidador.
- c) La violència sexual: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona i creï unes condicions o s'aprofiti d'unes circumstàncies que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.

- d) La violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius: consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç i necessària per a una presa de decisió autònoma i informada. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i la reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre les seves pràctiques i preferències sexuals, i sobre la seva reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.
- e) La violència econòmica: consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, dels seus fills o filles; en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci; en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella, i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.
- f) La violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona;

li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

- g) La violència de segon ordre: consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció i la detecció de situacions de violència masclista, així com l'atenció i la recuperació de les dones que viuen aquesta situació.
- h) La violència vicària: consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

S'entén que les diverses formes de violència masclista són també violència contra la dona quan s'exerceixin amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra el seu entorn afectiu, especialment contra els fills i filles o altres familiars, amb la voluntat d'afligir la dona.

60. En quins àmbits es produeixen les violències masclistes i de quin tipus són?

Article 4 Llei 17/2020

Article 5 Llei 5/2008

Les violències masclistes es poden manifestar, de manera no exclusiva ni exclouent, en els següents àmbits:

- a) En la parella o exparella: consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
- b) En l'entorn familiar: consisteix en la violència física, digital, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i els menors d'edat al si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família o per membres del nucli de convivència, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. Inclou

els matrimonis forçats. No inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella.

- c) En l'entorn laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:
- i. Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, i que creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional en equitat amb els homes.
 - ii. Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
 - iii. Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.
- d) En l'àmbit social o comunitari: es pot manifestar de les següents maneres:
- i. Agressions sexuals: ús de la violència física i sexual contra les dones, determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.
 - ii. Assetjament sexual.

- iii. Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere.
- iv. Mutilació genital femenina o risc de ser-ne víctima: inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o que hi produeixi lesions, encara que consti el consentiment exprés o tàcit de la dona.
- v. Violència derivada de conflictes armats: inclou qualsevol forma de violència contra les dones, com l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals, que es produeix en el marc d'un enfrontament en què es recorre a les armes.
- vi. Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.
- vii. Feminicidis: els assassinats i els homicidis de dones per raó de gènere, i les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i la violència exercides contra la dona.
- viii. Agressions per raó de gènere.
- ix. Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic.
- x. Restriccions o privacions de llibertat sobre les dones, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a l'orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a l'expressió estètica, política o religiosa.
- xi. Represàlies pels discursos i les expressions, individuals i col·lectius, de les dones que reclamen el respecte dels seus drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin, directament o indirectament, l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.

- e) En l'àmbit digital: violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmnia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i als comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona.
- f) En l'àmbit educatiu: qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, de major d'edat a menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual.
- g) En l'àmbit institucional: accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. La manca de diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de

violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu; de la reiteració d'actes o pràctiques d'un abast inferior que generen un efecte acumulat; de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i l'aplicació del dret que tinguin per objecte o provoquin aquest mateix resultat. La utilització de la síndrome d'alienació parental també és violència institucional.

- h) En l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones: la violència masclista que es produeix en espais de la vida pública i política, com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Quan aquesta forma de violència masclista es produeix en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé també una forma de violència institucional.

61. Els ens locals, participen en l'erradicació de les violències masclistes?

Article 86 Llei 5/2008

Sí, la Generalitat, en les polítiques d'erradicació de la violència masclista, ha de comptar amb la participació dels ens locals, ja que els programes i les actuacions de l'Administració de Catalunya han d'establir mesures per fomentar que els ens locals desenvolupin plans i accions encaminats a erradicar la violència masclista o a pal·liar-ne els efectes.

62. Quina és la importància de tenir una regidoria de polítiques d'igualtat?

La Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQA+ sol ser l'encarregada de promoure l'equitat de gènere al municipi. La seva principal estratègia és combatre els aspectes més estructurals de les desigualtats de gènere i el sexisme, les violències masclistes

i LGTBIQA-fòbiques, i contribuir a la llibertat i a la igualtat d'oportunitats de les dones i els col·lectius sexuals dissidents. A més, s'encarrega que s'apliqui la perspectiva de gènere a la resta de regidories, de forma transversal i interseccional.

La Regidoria d'Igualtat ha de tenir en compte els drets polítics, econòmics i socials de totes les dones (grans, joves, adolescents, infants, de diferents orígens nacionals o ètnics, de diferents posicions econòmiques) i del col·lectiu LGTBIQA+. Principalment, ha de vetllar per prevenir les discriminacions i les violències que els afecten, ha de dissenyar polítiques i estratègies d'abordatge integral des de la perspectiva de gènere, i ha de coordinar els serveis de suport a les dones i els col·lectius dissidents que hagin pogut ser víctimes d'una situació de violència física, sexual, psicològica o laboral al llarg de la seva vida.

63. Quins poden ser alguns dels objectius de la Regidoria d'Igualtat?

- a) Fomentar la igualtat de drets, oportunitats i resultats de la ciutadania.
- b) Promoure l'accés de les dones als diferents àmbits de la ciutat: culturals, econòmics, polítics.
- c) Visibilitzar les aportacions artístiques, socials i polítiques de les dones a la ciutat.
- d) Abordar tots els àmbits de les violències masclistes i oferir els serveis adequats per a les dones en situació de violència.
- e) Vetllar pels drets i la igualtat del col·lectiu LGTBIQA+, i remoure les situacions de violència que suporta.
- f) Fomentar l'equitat en el treball domèstic i de cures, i oferir suport a les persones que cuiden.
- g) Promoure la perspectiva de gènere interseccional entre tots els departaments i les àrees de l'ajuntament.
- h) Treballar i coordinar-se amb els actors i els col·lectius feministes, socials i institucionals, de la ciutat.

64. L'ajuntament en què exerceixo com a regidor/a, té un pla o programa específic contra la violència masclista?

Sí, és possible. En l'àmbit local, alguns municipis de Catalunya tenen plans o programes específics contra la violència masclista. D'altra banda, ajuntaments i consells comarcals han signat acords amb entitats i institucions amb l'objecte d'implantar circuits d'actuació eficients contra la violència masclista.

65. Les administracions locals catalanes, han de destinar recursos a l'erradicació de les violències masclistes?

Article 27 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

DA 14 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Sí, els pressupostos de les administracions locals catalanes han de consignar els recursos necessaris per garantir els objectius de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

66. Què és la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situacions de violència masclista?

Article 54.1 Llei 5/2008

La Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que són víctimes de violència masclista és el conjunt coordinat de recursos i serveis públics de caràcter gratuït per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació de les dones que han patit o pateixen violència masclista en l'àmbit territorial de Catalunya.

67. Quins serveis integren aquesta Xarxa?

Article 54.2 Llei 5/2008

La Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situacions de violència masclista és integrada pels serveis següents:

- a) Servei d'Atenció Telefònica Especialitzada.
- b) Serveis d'informació i atenció a les dones.
- c) Serveis d'atenció i acolliment d'urgències.
- d) Serveis d'acolliment i recuperació.
- e) Serveis d'acolliment substitutori de la llar.
- f) Serveis d'intervenció especialitzada.
- g) Serveis tècnics de punt de trobada.
- h) Serveis d'atenció a la víctima del delictes.
- i) Serveis d'atenció policial.
- j) Altres serveis que el Govern consideri necessaris.

68. A qui correspon la regulació i l'organització dels serveis que integren la Xarxa?

Articles 54.3 i 76 Llei 5/2008

L'Administració de la Generalitat i els municipis de Catalunya són les administracions públiques competents en matèria dels serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que determinen la Llei 5/2008 i la legislació sobre organització territorial i règim local. Els municipis també poden exercir competències pròpies de l'Administració de la Generalitat per via de delegació o de fórmules de gestió conjunta. En qualsevol cas, s'hi han d'integrar equips multidisciplinaris i personal amb formació específica.

69. Quines són les competències dels municipis en l'erradicació de les violències masclistes?

Articles 64 i 83.1, DA 1.3 Llei 5/2008

Les principals competències dels municipis en matèria d'erradicació de les violències masclistes són:

- a) La creació, la programació, la prestació i la gestió dels serveis d'informació i atenció a les do-

nes, i la derivació a la resta de serveis inclosos dins la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral. Els ens locals han d'establir per reglament la distribució territorial, el règim de prestació, l'organització i la dotació d'aquests serveis. El Govern dota els ens locals d'un fons econòmic específic anual per garantir la suficiència de la prestació dels serveis d'informació i atenció a les dones. La distribució d'aquest fons entre els ens locals es fa d'acord amb criteris objectius, que s'han d'acordar biennalment, i que s'han de basar en el nombre d'habitants, el principi d'equilibri territorial i el de capacitat pressupostària, i han de tenir en compte les característiques de la població i les necessitats de les dones, sens perjudici que els municipis i les altres entitats locals consignin en els seus pressupostos les dotacions necessàries per al finançament dels serveis de la seva competència. En tot cas, l'Administració de la Generalitat finança el cost de la prestació dels serveis d'informació i atenció a les dones pertanyents a municipis amb una població inferior a 20.000 habitants.

- b) La prestació o la gestió d'altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat, i en els termes que estableix el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, del 28 d'abril. Si els ens locals no assumeixen la resta de serveis, poden, en tot cas, col·laborar amb l'Administració de la Generalitat en la creació, la competència, la programació, la prestació i la gestió de la resta de serveis de la Xarxa no recollits en l'apartat a). Els criteris bàsics de programació general dels serveis de la Xarxa són l'anàlisi de les necessitats i de la demanda social de prestacions, els objectius de cobertura i la implantació dels serveis i l'ordenació i la distribució territorial i equitativa dels recursos disponibles.

- c) La col·laboració en la gestió de prestacions econòmiques i subvencions.

70. Les competències municipals en matèria d'erradicació de les violències masclistes, són delegables?

Article 83.2 Llei 5/2008

Sí, però només en el cas dels municipis amb una població inferior a 20.000 habitants, que podran delegar-les a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

71. Els ens locals, es poden mancomunar per promoure l'erradicació de les violències masclistes?

Guia per als fons del "Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere" per als ens locals i comarcals. Dept. d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat

Fondos Pacto de Estado 2021. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Article 14.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques

Sí, els ajuntaments tenen la possibilitat de mancomunar-se, i també les comarques, a fi d'executar projectes de més entitat i impacte relacionats amb l'erradicació de les violències masclistes. Primer han d'aportar el conveni, l'acord o l'instrument jurídic pel qual s'han constituït com a ens local, i després han d'acreditar que s'han constituït per a la prestació de serveis públics municipals, entre els quals s'inclouen els serveis per a la promoció de l'erradicació de les violències masclistes, o bé que ho han fet específicament per realitzar programes o projectes carregats als fons rebuts per al compliment del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (PEVG). Els ajuntaments mancomunats han de fer una única justificació, que han de signar electrònicament, a través de la presentació de tres documents:

- a) Model d'estat d'execució signat, en què ha de constar la informació financera dels projectes realitzats amb aquests fons.
- b) Informe final signat pels ajuntaments mancomunats, en què han de constar les actuacions dutes a terme a través d'altres entitats locals. Ha de contenir un resum del projecte, en què s'han d'especificar els ajuntaments que l'han executat; les dates de realització dels projectes, les dades sobre la població beneficiària de les actuacions, la valoració del projecte i les dificultats identificades.
- c) Declaració responsable del compliment dels requisits en matèria de publicitat, que ha de ser signada per la persona funcionària responsable de les funcions públiques de secretaria o secretaria intervenció corresponents.

72. Què és el SIE?

El Servei d'Intervenció Especialitzada en violència masclista (SIE) és un servei gratuït que ofereix informació, atenció integral i especialitzada, continuada, gratuïta i de qualitat, recursos i acompanyament a les dones, infants i adolescents que han estat o estan en situacions de violències masclistes de qualsevol tipus, i a altres persones del seu entorn que en siguin testimonis o víctimes, per facilitar-los el procés de recuperació i reparació de les violències viscudes i dels danys patits.

Els punts SIE estan repartits arreu de Catalunya i són de titularitat de la Generalitat de Catalunya. Cobreixen la diversitat de situacions i la singularitat de cada persona, i es basen en l'acompanyament social i educatiu, l'atenció psicològica, tant a dones com als seus fills i filles, i en l'assessorament jurídic. Compren amb un equip multidisciplinari, integrat per professionals de la psicologia, el dret, el treball social i l'educació social.

73. Hi ha cap servei temporal per allotjar les dones que acaben de ser víctimes d'algun tipus de violència masclista?

Sí, hi ha el Servei Substitutori de la Llar (SSLL) i el Servei d'Acolliment i Recuperació (SAR), tots dos gratuïts, residencials i temporals. Ofereixen un espai de protecció i recuperació a les dones i als seus fills i filles a càrrec en situacions de risc per violències masclistes. El SSLL actua com a substitució de la llar i, doncs, com a pis d'autonomia. Està pensat per a les dones i els seus fills i filles a càrrec que requereixen un espai de protecció a causa del risc motivat per una situació de violència masclista.

Els dos serveis ofereixen acolliment i atenció especialitzada, amb acompanyament professional de dilluns a divendres, matí i tarda. El SSLL té una capacitat de 4 unitats familiars, i el SAR, de 7 a 9 unitats familiars, i procura acompanyament 24 h. En el cas del SSLL, però, es demana un mínim d'ingressos per a les despeses personals de la vida diària de la dona i els fills/es a càrrec. El SSLL compta amb un equip integrat per dues persones titulades en educació social, i el SAR, amb un equip professional multidisciplinari integrat per persones titulades en psicologia, treball social i educació social. L'accés de les dones a aquests serveis pot produir-se per derivació dels serveis socials d'atenció primària o d'equips d'atenció a les dones i per raons de seguretat. Les dades relatives a la ubicació territorial d'aquests serveis són confidencials.

74. Quin és l'òrgan competent per jutjar els casos de violència contra la dona?

Article 43 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La competència per jutjar aquest tipus de casos és del jutjat de violència sobre la dona (ViDo). En cada partit judicial hi ha un o més jutjats ViDo, amb seu a la capital de cada partit i jurisdicció a tot el seu àmbit territorial. Cada jutjat ViDo adquireix la designació

del municipi de la seva seu. Excepcionalment, la jurisdicció dels jutjats ViDo es pot estendre a dos o més partits dins la mateixa província.

75. Els cossos de la policia local, tenen competències en matèria de violències masclistes?

Sí, la policia local té competències de protecció, seguretat o atenció en situacions de violències masclistes. Els principis d'intervenció de la policia que treballa en l'àmbit municipal es defineixen en els convenis de col·laboració, coordinació i cooperació en matèria de seguretat pública que les corporacions locals subscriuen amb el Departament d'Interior.

Municipis de tot el territori han desenvolupat protocols d'intervenció en situacions de violència masclista en coordinació amb els agents dels diferents àmbits d'actuació: cossos de seguretat, serveis socials, salut, justícia, agents socials, ensenyament, etc.

Els protocols i els circuits d'atenció són instruments de treball que es van revisant perquè les actuacions del cos d'agents implicats siguin àgils i eficaces, donin respostes de qualitat, evitin situacions que incrementen la victimització i, en suma, protegeixin els drets de les dones que pateixen violències masclistes.

76. Hi ha cap servei continuat d'assistència a les víctimes de violències masclistes?

Sí, hi ha el servei d'atenció permanent de la línia 900 900 120. És gratuït i confidencial, i funciona 24 hores al dia tots els dies de l'any. S'hi pot accedir per telèfon i per correu electrònic (900900120@gencat.cat). Atén les demandes relacionades amb qualsevol forma de violència contra les dones i s'adreça a les dones en situació de violència masclista, a les persones del seu entorn, a les persones professionals que treballen en l'atenció a les dones en situació de violència masclista o a qualsevol persona que tingui alguna demanda relacionada amb les violències masclistes. El servei ofereix:

- Peticions d'informació.

- Atenció directa d'un equip psicològic especialitzat en violències masclistes i sexuals.
- Primer assessorament jurídic segons la situació de violència viscuda i les necessitats de la dona.
- Derivació als recursos de la xarxa de violència masclista, si escau.
- Seguiment dels casos i coordinació amb els serveis de la xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones en situació de violència masclista.
- Activació dels serveis d'emergència i del Servei d'Intervenció en Crisis.

La línia d'atenció a les dones en situació de violència disposa de professionals, advocades i psicòlogues que, si és necessari, poden contactar amb serveis d'emergència. Les persones que accedeixen al servei poden expressar-se en 124 llengües, entre les quals hi ha el català, el castellà, l'anglès, el francès, l'alemany, l'italià, el rus, l'àrab, el romanès, el croat i el xinès. Les persones professionals de la línia 900 reben formació especialitzada en violències masclistes a fi de garantir que la intervenció es fa des d'un coneixement acurat i actualitzat de totes les formes i els àmbits de la violència masclista i des d'una perspectiva de drets, feminista i interseccional.

77. Hi ha cap servei d'intervenció en situacions d'especial urgència o gravetat relacionat amb algun tipus de violència masclista?

Sí, hi ha el servei d'intervenció en crisis, que proporciona una atenció psicològica immediata en casos de feminicidi i d'agressions sexuals d'especial gravetat. Aquest servei s'ofereix a la dona o a les adolescents i/o a les persones del seu entorn més immediat. Les professionals, psicòlogues especialitzades en atenció a les violències masclistes i intervenció en situacions de crisi, es desplacen fins al lloc de l'agressió en el termini de temps més breu possible per oferir atenció psicològica a fi d'atenuar l'impacte immediat de l'agressió a través d'un primer suport emocional que limiti els trastorns psicològics derivats de

l'estrès posttraumàtic i permeti a les dones o adolescents fer front a la situació amb els seus propis recursos.

78. Hi ha cap protocol general per a la prevenció de conductes sexistes en l'oci?

Sí, el Departament d'Interior va aprovar l'any 2019 el Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci, que és aplicat a tot el territori de Catalunya tant pels Mossos d'Esquadra com per les policies locals. Això no obstant, molts ajuntaments —i, en particular, les regidories d'Igualtat— han aprovat protocols d'actuació davant les situacions de violència sexual i LGTBIQA-fòbica que puguin donar-se en l'àmbit de l'oci al seu municipi.

79. Hi ha cap servei especialitzat per a homes?

Sí, alguns ajuntaments ja disposen de Serveis gratuïts d'Atenció a Homes (SAH). Van dirigits a tots els homes i joves que s'han proposat construir relacions no violentes i basades en l'equitat de gènere. Ofereixen acompanyament a través d'un procés de canvi destinat als homes i joves que volen adoptar un model de relacions fonamentat en el respecte i la igualtat, independentment de la identitat, l'orientació o l'expressió de gènere de la persona que tinguin a la vora. Els SAH solen estar integrats per professionals de la psicologia, el treball i l'educació social, i es vertebren dins la xarxa de dispositius municipals del circuit d'atenció a la violència masclista de cada municipi.

Els SAH ofereixen espais de reflexió i assessorament per a la construcció de noves formes de masculinitat, tractaments individuals i grupals per a homes i joves involucrats en relacions interpersonals conflictives i actituds violentes, i promouen accions de divulgació dirigides a la sensibilització i la prevenció de les violències masclistes.

80. Què és el protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes?

Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes (2022)

El protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes va ser aprovat per acord de govern al novembre de l'any 2022. És un document de bases que incorpora les transformacions impulsades per la llei 17/2020 —que va modificar la llei 5/2008—, del dret de les dones a eradicar les violències masclistes. El protocol marc conté un nou paradigma d'intervenció i, per tant, reconfigura el marc conceptual des del qual comprenem les violències masclistes i l'abordatge que se n'ha de fer. Concretament, aquest nou paradigma posa les dones, infants i adolescents al centre, raó per la qual té com a fil conductor els seus drets i les seves necessitats, tots els quals han d'orientar a cada moment la intervenció a fi de garantir un accés efectiu als drets i a les polítiques públiques de prevenció i reparació integral.

El nou paradigma d'abordatge que conté la llei —i, doncs, el protocol— consisteix a incorporar l'enfocament dels drets humans: els estàndards del dret internacional dels drets humans —com la diligència deguda—, les garanties de no repetició i de no revictimització, i la importància de la prevenció i la reparació integral, que van molt més enllà de les respostes punitives. Moltes de les qüestions que s'hi inclouen transcendeixen l'àmbit competencial municipal, però, sigui com sigui, la intervenció dels serveis, els recursos i les polítiques municipals han de tenir en compte aquest paradigma i els principis en què es basa el protocol.

81. Què significa que s'ha d'incorporar un enfocament de drets humans en la lluita per erradicar les violències masclistes?

Article 3.a) Llei 5/2008

D'acord amb la Llei 5/2008, l'abordatge de les violències masclistes s'ha de fer des de la premissa que

constitueixen una vulneració de drets humans que s'exerceix contra les dones, infants i adolescents 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, 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. L'aportació d'aquest protocol és la previsió explícita de drets que concreten, enrobusteixen i amplien els drets fonamentals recollits en altres lleis. Entre d'altres, el dret a la protecció, a la reparació integral, a rebre atenció integral, a l'acompanyament, a entendre la informació, a accedir als serveis i recursos de la xarxa d'abordatge de situacions de violències masclistes, a rebre informació sobre els processos judicials i administratius, a la presa de decisions autònomes, i a la prevenció de diferents formes de violència masclista.

82. Què és la diligència deguda en la intervenció i el reconeixement de les violències masclistes?

Article 3.h) Llei 5/2008

La diligència deguda és un estàndard que serveix per qualificar, mesurar i concretar com han de complir-se les obligacions legals per garantir els drets. En aquest cas, es tracta d'estàndards o d'un marc d'avaluació amb què es determina i avalua com els poders públics compleixen efectivament les obligacions de prevenir i reparar les violències masclistes a fi de garantir els drets de dones, infants i adolescents. En altres paraules, la diligència deguda és l'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar, amb l'agilitat i l'eficiència necessàries, per prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes. En definitiva, els diferents actors que intervenen en tots els processos han de determinar quins drets s'estan vulnerant, com s'estan vulnerant i qui els està vulnerant, i han prendre mesures, adequades i proporcionals, per evitar la revictimització i garantir la reparació i la prevenció.

Quan es valora si en una actuació s'ha respectat el principi de diligència deguda, també s'ha de tenir en compte l'enfocament interseccional. Per exemple, avaluant si hi han intervingut estereotips rígids de víctimes i agressors basats en biaixos heterosexistes, adultocentristes, racistes, occidentalistes, capacitistes o classistes, entre d'altres.

83. Què són les violències masclistes institucionals?

Llei 5/2008

Les violències institucionals són un àmbit específic de les violències masclistes, i tenen lloc quan ja s'ha produït un procés de victimització. És a dir, quan la víctima d'un dany ha iniciat un procediment institucional i jurídic i ha patit un segon dany com a conseqüència de l'acció o l'omissió d'un poder públic o una institució. S'anomenen també revictimització o victimització secundària. Així doncs, les administracions locals, o els professionals i els agents que actuen en els serveis i els recursos municipals, poden incórrer en violències masclistes institucionals.

Es poden considerar violències institucionals, entre altres exemples: dubtar d'entrada de la veracitat d'un relat sobre una situació de violència masclista; suposar que qui denuncia una situació de violència masclista ho fa per obtenir algun rèdit econòmic o la custòdia dels fills/es; descreure i/o menysprear el malestar i la por que identifiquen la víctima; no respectar els temps i els processos de la dona; no donar informació accessible i suficient per garantir l'autonomia en la presa de decisions; fer servir, conscientment o inconscientment, estereotips o prejudicis basats en l'origen nacional, l'estatus migratori, l'edat, l'ètnia, el color de la pell, la discapacitat, la identitat de gènere, l'exercici del treball sexual, la condició de salut o les addiccions; fer —els diferents serveis— exploracions descoordinades i repetitives sobre la violència viscuda; no coordinar-se —els diferents serveis—, davant d'una mateixa situació de violència masclista, per valorar el risc a què s'exposa la víctima i per adoptar mesures de protecció.

Ara bé, també poden produir-se situacions de violències masclistes institucionals sense connexió amb violències masclistes prèvies. Per exemple, situacions de violència obstètrica o contra els drets sexuals reproductius, en què la victimització primària és la institucional. O quan s'obstaculitza o s'impedeix l'accés a l'avortament legal; es desconeixen o desatenen les decisions de la dona o d'altres persones gestants en el procés d'embaràs, part i/o puerperi; no s'investiguen amb la diligència deguda les violències sexuals; no es detecta l'assetjament sexual o per raó de sexe/gènere (també per raó d'identitat o expressió de gènere) en l'àmbit educatiu, sanitari, policial o qualsevol altre àmbit institucional, o quan no es forma el personal de l'Administració pública en matèria de violències masclistes, personal que inclou el de les administracions locals amb competències i responsabilitats en aquest àmbit.

84. Com es poden prevenir les violències institucionals?

Les violències institucionals es poden evitar aplicant i desenvolupant el contingut, els criteris i les pautes del protocol marc: mantenir espais de coordinació intersectorial per analitzar totes les mesures, pràctiques i mancances; detectar i registrar les accions i les omissions revictimitzadores; informar les víctimes que la detecció i el registre estan al servei de les seves necessitats; construir circuits adients i respectuosos d'abordatge de les violències, i efectuar-ne abordatges multidimensionals.

85. Què vol dir un abordatge multidimensional?

L'abordatge multidimensional requereix desbordar el marc restrictiu del conflicte particular, entenent que les violències masclistes i qualsevol acte concret formen part d'una problemàtica política, social, econòmica i simbòlica de caràcter global i estructural. Així, les intervencions en aquest àmbit han d'incidir en les dimensions:

- a) política i tècnica: la intervenció s'ha de centrar en les necessitats i els drets de dones, infants i adolescents, i ha de promoure i garantir un ordre juridicopolític. Des d'un punt de vista tècnic, la intervenció ha de ser integral i respectuosa amb la privacitat i els drets de la dona, i ha de partir d'un enfocament feminista i interseccional, que garanteixi la no revictimització.
- b) individual i sociocomunitària: s'ha de tenir en compte, incloure i promoure una intervenció en el context social i comunitari de cada víctima, que impliqui tota la societat en la prevenció, la construcció de la seguretat (en sentit positiu) i la recuperació integral davant les violències masclistes. En la majoria d'ocasions, es tracta d'àmbits en què les administracions locals poden influir. Per exemple, en feminicides i en altres casos d'alt impacte comunitari, a més de la intervenció que es dirigirà a les dona agredida, se n'ha de planificar una altra sobre la comunitat afectada —entesa, aquesta, en un sentit ampli: comunitat cultural, educativa, esportiva, religiosa, artística, veïnal, política i activista, entre d'altres.
- c) sectorial i intersectorial: les intervencions s'han de dur a terme en els espais de coordinació intersectorial, de treball en xarxa, i en els circuits d'abordatge, i cal reiterar la responsabilitat de coordinar i articular el treball en cada sector. Per exemple —pel que fa a les administracions locals—, s'han d'establir protocols intersectorials en els diferents circuits locals (també comarcals i territorials), a més dels protocols sectorials, corresponents a cada sector professional (salut, acció social, atenció a les dones, etc.), així com espais sectorials d'abordatge de les violències masclistes.

L'abordatge multidimensional s'ha de garantir en els dos eixos d'intervenció fonamentals: la prevenció i la reparació integral. D'acord amb aquest nou paradigma, els dos eixos no s'han d'interpretar en un sentit seqüencial o independent, sinó de manera circular o d'entrecreuament permanent. És per això que els

recursos, els serveis i el òrgans concernits han d'actuar durant tot el procés d'intervenció.

86. Com han de ser els circuits d'abordatge de les violències masclistes?

Article 54 Llei 5/2008

Arran del protocol marc, els circuits d'abordatge de les violències masclistes poden tenir àmbits territorials diferents, l'abast dels quals determinarà els components que en formaran part. Així, poden ser supracomarçals, comarçals o locals. De fet, a Catalunya hi ha una xarxa d'abordatge de situacions de violència masclista que inclou els circuits territorials d'abordatge. Cadascuna d'aquestes entitats, d'acord amb el seu context territorial, disposa d'un conjunt coordinat de recursos i serveis públics de caràcter gratuït per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació de les dones, infants i adolescents que són o han estat víctimes de violència masclista. Cada circuit està dotat d'òrgans col·legiats diversos, que tenen, com s'ha assenyalat, equips locals, comarçals o de barri/districte. Aquests òrgans, institucions i serveis despleguen el protocol marc i els protocols locals que se'n deriven. De fet, els ens locals, sols o en col·laboració amb d'altres del seu àmbit comarcal o supracomarcal, han d'adoptar protocols d'intervenció adaptats al protocol marc, els quals han de facilitar l'acció coordinada i coherent dels actors del territori i han d'esdevenir instruments de referència per a les professionals que intervenen en els circuits d'abordatge.

87. Hi ha cap protocol de seguretat davant les violències sexuals en l'oci?

Sí, hi ha un protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci promulgat arran de l'Enquesta de Violència Masclista de Catalunya del 2016. Aquesta enquesta, així com l'estadística policial dels fets violents i masclistes que es van produir a Catalunya aquell any, va posar de manifest que el nombre de dones que afirmaven que havien estat víc-

times d'algun tipus d'agressió sexual havia augmentat. Aquest protocol específic, que també inclou les violències sexuals contra les persones LGTBIQA+, va ser impulsat pel Departament d'Interior, s'aplica a tot Catalunya i requereix la coordinació d'entitats del territori. D'acord amb el seu contingut, cal distingir entre entorns d'oci privats i públics, entorns, aquests darrers, en què els ens i les policies locals tenen un paper rellevant. L'Administració local és igualment responsable de garantir, juntament amb altres agents, el compliment d'aquest protocol.

88. Quines mesures poden adoptar els ens locals?

Entre les mesures que poden aplicar els municipis, hi ha accions adreçades als organitzadors de les activitats d'oci públic en matèria de formació de personal. El personal tècnic municipal i els càrrecs electes municipals implicats en l'organització o la promoció de les activitats d'oci han de rebre necessàriament aquesta formació. Així mateix, s'han de preveure campanyes d'informació i sensibilització dirigides a la ciutadania en general, i cal implicar els col·lectius culturals del municipi en l'execució i la difusió d'aquestes campanyes. Alhora, s'han d'implantar mesures de prevenció situacional, que tenen a veure amb l'espai on se celebren les activitats d'oci, i s'han d'identificar clarament els punts d'informació i d'atenció dirigits a les persones afectades per violències sexuals.

89. Hi ha cap protocol aplicable a l'àmbit de la salut?

Sí, el 2009, la Generalitat va aprovar un protocol per a l'abordatge de les violències masclistes en l'àmbit de la salut a Catalunya. Aquest protocol, que també és producte de la llei 5/2008, és una eina destinada a facilitar la intervenció, entesa en un sentit ampli, dels professionals i els poders públics amb competència en aquest àmbit. Entre d'altres, es preveuen pautes d'actuació per a la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones que són o han estat víctimes de violències: crear i establir les bases, els mecanis-

mes i els circuits per garantir una actuació adient i respectuosa en casos de violències masclistes, i unificar els criteris de les institucions i els àmbits sanitaris implicats en l'atenció a les dones que han patit o pateixen violències. Aquest protocol s'haurà d'adaptar a l'enfocament del protocol marc esmentat més amunt.

90. Quines mesures poden adoptar els municipis en aquest àmbit?

Els municipis han de desplegar accions de prevenció de les violències en l'àmbit de la salut, com es preveu en la resta d'àmbits. En aquest sentit, han de col·laborar amb les autoritats i els professionals sanitaris per enfocar les campanyes i dur-les a terme de la forma més adequada a la seva realitat. Així mateix, han d'adaptar aquest protocol marc a la seva realitat territorial, i han de fomentar la creació i l'enfortiment d'un circuit territorial sanitari pròxim —o hi han de col·laborar— amb vista a atendre de manera efectiva i immediata les persones que són objecte de violència, sense que la situació geogràfica d'aquestes persones o dels professionals que les atenen pugui comportar-los un perjudici.

91. En l'atenció sanitària, s'ha de tenir en compte la diversitat funcional diferenciada o intel·lectual?

Les primeres enquestes i recollides de dades en l'àmbit de les violències masclistes ja van fer palesa la situació d'especial vulnerabilitat davant d'aquestes violències de les persones amb discapacitat. Aquesta vulnerabilitat diferencial podria ser deguda a la seva dificultat per comunicar-se amb altres persones (sigui per raó de la discapacitat o bé per les barreres arquitectòniques i/o altres impediments que els limiten l'accés als recursos) o a la seva relació de dependència respecte a la persona que exerceix les violències. A més, com es va evidenciar en la tercera macroenquesta sobre violències contra les dones, entre les dones amb diversitat funcional no tan sols hi havia índexs de violència més elevats, sinó també situacions de vi-

olència més persistents (un 77% en patien des de feia més de cinc anys, davant del 65% de les dones sense discapacitat). Cal tenir en compte, doncs, aquesta realitat, i adoptar l'enfocament interseccional referit més amunt.

92. Com s'han d'atendre les situacions de violència que viuen les persones amb discapacitat?

Tota intervenció ha de tenir en compte que el gènere i la diversitat funcional o intel·lectual poden entrecreuar-se en una situació de desigualtat i violència. Per atendre aquesta situació, els serveis, els agents i els i les professionals no tan sols l'han de reconèixer, sinó que hi han d'adaptar la intervenció, tant pel que fa a la prevenció com a l'atenció i a la recuperació. En aquest sentit, els ens locals han de participar en les accions orientades a la sensibilització i la conscienciació de la ciutadania: promoure la formació sobre violències masclistes per a professionals de la salut i personal docent, i afavorir el treball en xarxa i comunitari. Per garantir una xarxa de serveis d'atenció sociosanitària amb recursos i atenció específica per a persones amb discapacitat, és especialment rellevant la col·laboració amb el Departament de Salut de la Generalitat.

2. PLANS LOCALS D'IGUALTAT

93. Què són els plans d'igualtat?

Articles 14, 15 LIEDH

Els plans de polítiques d'igualtat recullen, de forma planificada, una sèrie de propostes polítiques amb l'objectiu de corregir les principals desigualtats de gènere i reduir els conflictes derivats d'aquestes desigualtats. Alhora, els plans dels ens locals estableixen mesures i accions amb una clara orientació pràctica i transversalitzen el gènere en els diferents àmbits municipals.

Les actuacions que es preveuen en els plans pretenen assolir els objectius generals i específics que

l'ajuntament ha establert després d'haver fet una diagnosi de gènere del territori i de les polítiques municipals. Això ha de permetre a cada municipi establir les mesures idònies d'acord amb la seva realitat: situacions d'igualtat/desigualtat existents, normativa desenvolupada, àmbits específics, context social, econòmic i/o polític, etc.

94. Els ens locals, tenen competència per elaborar plans d'igualtat?

Article 15.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Article 3.e de la Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona

Sí, tot i que no són els únics. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes del sector públic, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o l'acord de condicions de treball. Correspon a l'Institut Català de les Dones impulsar l'elaboració dels plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals. A més, poden incloure mesures destinades a tota la població del municipi i no sols al personal del sector públic.

95. Qui crea i aprova el pla?

Tot i que l'aprovació recau en el ple municipal, el disseny i la creació del pla haurien de correspondre a una comissió que liderés el procés i que coordinés les actuacions necessàries per dur-lo a terme. El procés de creació ha de temporitzar les sessions i ha de sistematitzar les tasques. Les fases d'elaboració d'un pla solen ser: 1) investigació i diagnosi; 2) priorització i planificació; 3) previsió de l'avaluació, i 4) aprovació del pla.

El pla pot preveure actuacions concretes amb col·laboracions externes —per exemple, per a la realització dels tallers i de les campanyes de sensibilització. El pla pot assolir més objectius i/o resultats si conté accions concretes i defineix adequadament els agents responsables de cadascuna i la seva temporització.

96. Per què cal fer una diagnosi abans d'aprovar el pla d'igualtat?

Abans d'elaborar un pla, cal fer una diagnosi per conèixer la situació real del municipi i identificar les situacions de desigualtat amb vista a potenciar les àrees d'oportunitat. S'ha de tenir informació detallada i acurada dels biaixos i les esclotxes de gènere que hi ha, així com de les eines o les competències de què disposa el municipi per fer-hi front. També s'han d'identificar les desigualtats, les discriminacions i les violències concretes per valorar la capacitat d'influència de les polítiques municipals. Finalment, en relació amb totes les actuacions i les àrees pròpies del municipi, s'ha de garantir la transversalitat de gènere.

97. Què són els indicadors de gènere?

Tant per fer la diagnosi de la realitat del municipi com per avaluar si les mesures i les accions que estableix el pla han estat realitzades, i fins a quin grau ho han estat, cal identificar els anomenats indicadors de gènere. Aquests indicadors són dimensions, eines o paràmetres que serveixen per mesurar la igualtat/desigualtat, és a dir, per quantificar-la o mostrar-la. Hi ha, en aquest sentit, indicadors quantitius (per exemple, el nombre de dones que ocupen una posició o professió determinada en un context determinat davant del nombre d'homes o del nombre de dones en un context o municipi diferent) i qualitius (existència de plans d'igualtat i de formació en igualtat i gènere per a tots els càrrecs). Els indicadors aglutinen diferents variables, és a dir, elements o objectes d'estudi, i permeten sistematitzar l'anàlisi.

98. Quines són les fases de seguiment i avaluació dels plans?

El pla ha de ser sotmès a seguiment i avaluació. A aquests efectes, s'han de recopilar totes les dades de l'acció desplegada en els diferents àmbits que s'han previst. La recopilació d'aquestes dades rep el nom

de memòria. És recomanable que el seguiment el dugui a terme personal tècnic especialitzat, com ara els tècnics/iques d'igualtat de la corporació local, i que permeti reformular les actuacions si concorren circumstàncies que ho justifiquen. Finalment, s'han d'avaluar l'impacte i el desenvolupament del pla a fi de considerar cadascuna de les mesures i la seva possible continuïtat en plans posteriors. L'avaluació del pla l'han de dur a terme les mateixes persones que n'han fet el seguiment, i ha de respectar les variables i els indicadors de gènere que n'han inspirat el disseny i l'elaboració.

99. Què pot aportar un pla d'igualtat a l'àmbit intern de la institució?

Un pla que contingui mesures orientades a l'àmbit intern pot promoure un canvi institucional si promou noves pràctiques o una nova cultura organitzativa. El pla pot instar el consistori, el ple, les regidories i el personal tècnic a assumir un compromís amb aquest canvi i amb la transversalitat del gènere. És important que el discurs i la pràctica diaris s'orientin en aquesta direcció, i que es promogui i es garanteixi que les ordenances, els plans o les actuacions municipals —siguin de l'àmbit que siguin— incorporin una perspectiva de gènere.

100. Què pot aportar un pla d'igualtat a l'àmbit de la política?

Els plans d'igualtat poden incloure mesures que vagin més enllà del marc normatiu en matèria d'igualtat. Per exemple, poden preveure accions dirigides a fomentar la participació de les dones en l'àmbit de la política local o en àmbits on tenen poca representació, o a crear espais i mesures per sensibilitzar i conscienciar sobre els drets de ciutadania. Per exemple, campanyes de visibilització de dones que desenvolupen professions masculinitzades (com les del sector ramader o pesquer) o en posicions de les quals han estat històricament excloses (direccions de grans empreses, càrrec d'arquitecte municipal, etc.).

101. Quines accions concretes poden incloure?

Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals ACM

Els plans d'igualtat poden incloure accions com:

- a) Incorporar la perspectiva de gènere en tots els objectius i àrees del pla d'acció municipal (PAM).
- b) Garantir que les polítiques urbanes, de gestió de residus, de seguretat i culturals tenen en compte l'impacte diferenciat en homes i dones, a fi d'evitar situacions de discriminació i desigualtat en aquests àmbits.
- c) Preveure en el pressupost municipal una partida específica que promogui els drets de les dones, i un percentatge en cadascuna de la resta de partides per garantir la transversalitat de gènere en les àrees d'intervenció del municipi.
- d) Promoure espais urbans segurs per a tothom (per exemple, aprovar una normativa sobre l'enllumenat municipal).
- e) Oferir formació dirigida a personal adult en horaris adaptats a les tasques de responsabilitat i cura familiars.
- f) Organitzar les tasques i les activitats, com els plens municipals, en horaris compatibles amb les tasques de cura.

3. POLÍTIQUES LGTBIQA+

102. En què poden consistir les polítiques LGTBIQA+?

Les polítiques LGTBIQA+ són aquelles que s'orienten a desplegar el marc normatiu existent per garantir la plena igualtat i el reconeixement i el gaudi dels drets de plena ciutadania de les persones LGTBIQA+. La Generalitat de Catalunya va impulsar el Pla interdepartamental de polítiques públiques LGTBI, que va actualitzar arran de l'aprovació de la Llei 11/2004, de 10 d'octubre, amb l'objecte de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals

(com que la sigla no inclou les lletres Q i A ni el signe + en el text de la llei, tampoc no ho fa en el text de les disposicions) i erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'epígraf primer de l'article 5 d'aquesta llei preveu una clàusula general antidiscriminatòria segons la qual les administracions públiques de Catalunya —i, doncs, també l'Administració local— han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertany. Aquest epígraf s'acompanya d'un segon, que disposa que aquest principi ha d'informar l'ordenament jurídic català, l'actuació administrativa i la pràctica judicial, i que ha de vincular tant els poders públics com els particulars.

103. Quins principis orienten l'actuació dels poders públics en aquest àmbit?

Article 6 Llei 11/2004

Els principis que inspiren la llei i l'actuació dels poders públics en relació amb les persones LGTBIQA+ són:

- a) Protegir la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones, d'acord amb els drets fonamentals i els drets humans universals.
- b) Dotar d'un caràcter integral i transversal les mesures que s'adoptin en aquest àmbit.
- c) Garantir el respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual.
- d) Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, així com per la prevenció i la detecció de la discriminació, l'atenció a les persones que en pateixen, la seva recuperació i el seu dret a la reparació.
- e) Emparar la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGTBIQA+, i també la seva realitat i les seves necessitats específiques, tant en l'àmbit públic com en el privat.
- f) Atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGTBIQA+, tenint en compte les interaccions

de l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ser causa de discriminació.

- g) Fer efectiu el reconeixement de l'heterogeneïtat del fet familiar en el dret català, tant en el públic com en el privat, així com en la pràctica judicial i administrativa i en totes les actuacions de la Generalitat.
- h) Assegurar la cooperació interadministrativa.
- i) Vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitat dels professionals.
- j) Promoure l'estudi i la recerca sobre la diversitat afectiva i sexual amb la finalitat d'erradicar la discriminació i la violència envers les persones LGTBIQA+.
- k) Establir mesures de foment de les entitats que treballen per fer efectius els drets i la no-discriminació de les persones LGTBIQA+.
- l) Adequar les actuacions que es duguin a terme i les mesures que s'adoptin a les necessitats específiques dels petits municipis i del món rural.

104. Què entenem per homofòbia?

Article 4.v de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Es considera homofòbia l'avversió o la discriminació contra l'homosexualitat i les persones homosexuals. Engloba totes les actituds degradants, discriminatòries, ofensives o desfavorables cap a algú per motiu de la seva orientació homosexual.

105. Què entenem per bifòbia?

Article 4.f de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Es considera bifòbia l'avversió o la discriminació contra les persones bisexuals.

106. Què entenem per transfòbia?

Article 4.b' de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Es considera transfòbia l'aversió o la discriminació contra les persones transsexuals.

107. Què entenem per LGTBIQA-fòbia?

La referència a les persones d'aquests col·lectius, LGTBIQA+, ha consolidat una nomenclatura més ampla que la de *LGTBI*, recollida a la llei, i, com a conseqüència de l'evolució dels marcs epistemològics i polítics, s'ha creat un concepte o terme per expressar l'aversió, la discriminació o l'odi cap a les persones que representen i integren les diversitats sexogenèriques. Si abans es feia referència només a l'homofòbia, ara es prefereix el terme *LGTBIQA+* per no obviar possibles especificitats no basades en l'orientació sexual.

108. Cal adoptar alguna mesura específica per a les persones transgènere i intersexuals?

Article 23 Llei 11/2014

Les administracions públiques han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat. També vetllaran perquè, en qualsevol dels seus procediments, es respecti la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere. Així mateix, han de garantir el dret a consulta i a informació específica a aquestes persones en tots els àmbits (laboral, sanitari, etc.).

109. Quines accions han d'adoptar els ens locals?

Articles 10 i 11 Llei 11/2014

En termes generals, les administracions públiques de Catalunya —i, doncs, també els ens locals— han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció,

atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport, el lleure i la comunicació. Aquests professionals tenen el deure de comunicar qualsevol situació de risc o la sospita fonamentada d'una possible discriminació, agressió o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

110. Els ens locals, poden desplegar accions en matèria d'educació?

Article 12 Llei 11/2014

Els ens locals han de fomentar el respecte a la diversitat pel que fa a orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i els principis d'igualtat i no-discriminació en tot el sistema educatiu: en els centres i les entitats de formació, en l'educació dels adults, en la formació de mares i pares, en les activitats esportives escolars i en les activitats de lleure infantil i juvenil dels municipis. A més, han de vetllar per la conscienciació i la prevenció de la violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i, si escau, han d'oferir mecanismes municipals als centres perquè detectin situacions de discriminació o exclusió de qualsevol persona per aquestes raons. En aquesta matèria, els municipis tindran el suport de la Generalitat de Catalunya i, en particular, del departament corresponent.

111. Els ens locals, poden desplegar accions en l'àmbit del sistema sanitari?

Article 16 Llei 11/2014

Els municipis, en col·laboració amb el Departament de Salut i la resta d'institucions sanitàries de Catalunya, i comptant amb el seu suport, han d'incorporar la perspectiva de gènere i han de tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGTBIQA+, amb la finalitat de garantir-los el dret a rebre atenció sanitària i a gaudir dels serveis de salut en condicions objectives d'igualtat. En particular, han de:

- a) Elaborar polítiques de salut pública que vetllin pel dret a la salut de les persones LGTBIQA+, amb l'adaptació dels protocols establerts, si escau.
- b) Establir estratègies específiques per afrontar els problemes de salut específics de les persones LGTBIQA+ i enfortir la vigilància epidemiològica sensible a les diverses situacions de salut i de malaltia d'aquestes persones, amb respecte, en qualsevol cas, pel dret a la intimitat dels afectats.
- c) Crear mecanismes de participació de les persones, les entitats i les associacions LGTBIQA+ en les polítiques relatives a la salut sexual.
- d) Dur a terme activitats periòdiques de promoció de la salut, de prevenció de la malaltia i de sensibilització i de suport comunitari en relació amb les infeccions de transmissió sexual, tant per a homes i dones com per a altres identitats sexogenèriques.
- e) Establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGTBIQA+.

112. Els ens locals, poden desplegar accions en matèria d'acció social?

Article 17 Llei 11/2014

Els ens locals, en tant que administracions públiques, han de posar especial cura en el suport a adolescents i joves LGTBIQA+ que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social, i han de treballar en la prevenció de situacions que puguin atemptar contra la vida o la salut d'aquestes persones per causes derivades de la seva condició personal. En col·laboració amb la Generalitat i amb el seu suport, han d'impulsar mesures i actuacions de suport per a adolescents i joves LGTBIQA+ que hagin estat expulsats del domicili familiar o n'hagin marxat voluntàriament a causa de situacions de maltractament i pressió psicològica. També han de prestar especial atenció a les situaci-

ons de discriminació múltiple, amb l'objectiu d'evitar situacions de discriminació, risc d'exclusió social i vulnerabilitat. En relació amb les residències per a la gent gran, tant públiques com privades, els serveis socials han de vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació de les persones LGTBIQA+, tant si viuen soles com si viuen en parella. Així mateix, els ens locals han de fomentar el respecte per la diversitat pel que fa a orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els usuaris dels serveis socials. En les residències, o en altres equipaments en què es diferencien els espais per sexes, han de vetllar perquè les persones transgènere puguin fer ús dels espais assignats al gènere sentit.

113. Els ens locals, poden desplegar accions en matèria de seguretat?

Article 18 Llei 11/2014

Els municipis han de vetllar perquè les policies locals i/o la guàrdia urbana estableixin les mesures pertinents per garantir el tracte i l'estada adequats de les persones LGTBIQA+ a les dependències policials, així com normes d'identificació de persones transgènere d'acord amb la identitat sentida. A aquests efectes, és necessari que, en la formació inicial i continuada dels policies locals, s'abordin la diversitat pel que fa a orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere i la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGTBIQA+. Això ha de permetre la promoció i l'aplicació d'un protocol per tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions per aquestes raons, i la promoció, així mateix, de la denúncia d'aquestes agressions entre les persones que en són víctimes.

114. Poden promoure altres programes d'informació/sensibilització?

Article 22 Llei 11/2014

Els governs locals poden promoure programes d'informació i campanyes locals adreçats a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afec-

tives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Han d'incidir particularment en la informació i en la promoció de la igualtat de tracte de les persones LGTBIQA+ més vulnerables per raó de gènere, edat o ètnia —com els adolescents, els joves, les persones grans i les persones racialitzades— a fi de garantir el gaudi total dels seus drets i el lliure desenvolupament de la seva personalitat en l'àmbit familiar.

115. Què és la Xarxa SAI?

La Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGTBI de Catalunya és un servei integral, de qualitat i de proximitat, per a persones que són, han estat o estan en risc de ser víctimes de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Hi ha punts SAI de caràcter municipal, comarcal, universitari i departamental.

4. ANTIRACISME, MIGRACIONS I REFUGI

116. Les conselleries d'igualtat, han d'adoptar mesures en matèria d'antiracisme, migracions i refugi?

Les conselleries d'igualtat poden desplegar mesures en aquest àmbit si adopten una perspectiva interseccional i de gènere amb vista a garantir una vida digna i en condicions d'igualtat a totes les persones. El Departament d'Igualtat i Feminismes assumeix les tasques corresponents a aquest àmbit i és l'òrgan de referència a Catalunya.

117. Quines mesures es poden adoptar en aquest àmbit?

Amb caràcter general, les mesures que es poden adoptar en aquest àmbit s'han d'orientar a prevenir i erradicar la vulneració de drets provocada pel racisme estructural, no sols en les institucions locals, sinó també en els serveis que ofereixen els ens locals

i en la vida pública local; a incorporar, en les polítiques públiques locals, una mirada transversal i interseccional de les persones racialitzades, migrades i/o refugiades, i a acompanyar les persones migrades per garantir els seus drets i la igualtat de tracte. Cal posar especial atenció en aquelles situacions en què interactua el gènere i la condició de migrant (interseccionalitat).

118. Quins serveis específics han d'oferir els ens locals?

Els ens locals han de garantir uns serveis d'informació i orientació especialitzats per a persones migrants, refugiades i retornades, com preveu el servei d'atenció ciutadana del Departament d'Igualtat i Feminismes. Aquests serveis han de donar resposta a qualsevol dubte jurídic sobre empadronament, funcionament dels sistemes sanitari i educatiu, associacionisme, cursos de llengua i, en general, sobre qualsevol qüestió rellevant per a la integració a Catalunya. Igual que el servei d'atenció ciutadana, els serveis d'atenció han d'incorporar una atenció especialitzada en no-discriminació per raó de raça, origen, llengua, creença i ètnia, entre d'altres. L'atenció inclourà assessorament legal per a totes les persones interessades o afectades per discriminació o delictes d'odi, sempre de forma confidencial.

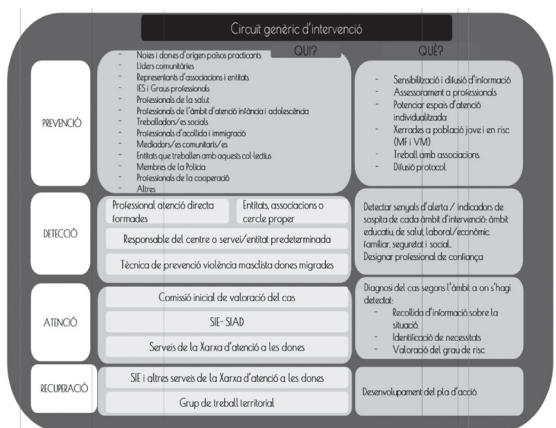
119. Hi ha programes específics en l'àmbit de les violències masclistes i pràctiques tradicionals nocives per raó de gènere?

El Departament d'Igualtat i Feminismes i els òrgans amb competències similars o en aquest àmbit han impulsat programes específics per fer front a vulneracions de drets fonamentals greus que són expressions de violència masclista. Les pràctiques tradicionals nocives no són un fenomen privatiu d'una cultura o religió, sinó que se'n donen casos a tot arreu, també a Catalunya. En són exemples els matrimonis forçats i les mutilacions genitals femenines, i de vegades tenen

un component internacional, ja que impliquen mobilitat a altres països —en alguns casos, de menors.

120. Què són els matrimonis forçats? Quines mesures es poden adoptar en l'àmbit local per evitar-los i combatre'ls?

El matrimoni forçat és el que es produeix sense el consentiment vàlid d'almenys un dels contraents per efecte de la intervenció de terceres persones de l'entorn familiar, que s'arroguen la facultat de decidir i pressionen perquè es formalitzi la unió. Els matrimonis forçats són una greu vulneració de drets fonamentals, especialment quan un dels contraents o tots dos són menors. El 2018 es va aprovar el protocol per a la prevenció i l'abordatge del matrimoni forçat a Catalunya, que es va basar en el protocol creat el 2014 per a la ciutat de Girona. Les característiques d'aquesta pràctica i les conseqüències que té sobre les persones contra les quals s'exerceix exigeixen la intervenció de diversos actors a tots els nivells, que hauran de treballar conjuntament per evitar el procés de revictimització. Així mateix, la intervenció s'ha de fer intentant enfortir les capacitats i la sensibilització de la comunitat practicant, els drets de les dones i el seu empoderament. En relació amb els nombrosos



Quadre extret del Protocol per a la prevenció i l'abordatge del matrimoni forçat a Catalunya (2018).

serveis implicats, el municipi intervé en els nivells de la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació, tots els quals es redueixen —arran de l'aprovació del protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda— a dos eixos d'intervenció: prevenció i reparació integral. És recomanable adoptar protocols específics que permetin una actuació coordinada. El següent quadre descriu el circuit d'intervenció, d'acord amb el que estableix el protocol català.

121. Hi ha un protocol semblant per prevenir i erradicar les mutilacions genitals femenines?

Sí, hi ha un protocol d'actuacions per prevenir les mutilacions genitals femenines, nom amb què es coneixen les pràctiques que impliquen l'extirpació total o parcial dels genitals externs femenins o altres agressions als òrgans genitals, per raons culturals, religioses o d'una altra naturalesa, amb una finalitat no terapèutica. La Generalitat ha desenvolupat diverses iniciatives per prevenir i erradicar aquesta vulneració greu de drets fonamentals, entre les quals hi ha les orientades a convèncer les famílies procedents de regions on existeix la tradició de la mutilació genital perquè l'abandonin, ja que atempta greument contra les seves filles. Les administracions locals tenen un paper clau en la prevenció i l'erradicació d'aquestes agressions.

El protocol d'actuacions és un instrument de treball, d'assessorament i d'informació que estableix un pla d'acció conjunt i interdisciplinari contra aquesta pràctica. S'adreça als professionals i conté recomanacions i propostes d'intervenció en els àmbits de la salut, els serveis socials, els centres docents i els cossos de seguretat, entre d'altres.

Des de fa temps, una de les accions clau que es despleguen en l'àmbit municipal és la creació de taules locals de prevenció de la mutilació genital femenina. Es tracta de reunions que permeten treballar coordinament als professionals dels serveis públics que estan en contacte directe amb la població que podria ser practicant de l'ablació. L'objectiu és facilitar la prevenció i la detecció precoç de situacions de risc,

i establir un protocol d'actuacions a escala local, que inclogui el seguiment de casos concrets i les mesures que s'han d'aplicar des de la primera sospita. Són clau la col·laboració i la implicació de les associacions i, sobretot, de les persones de la mateixa comunitat, agents actius que afavoreixen les dinàmiques de sensibilització entre les famílies. El 2018, la Generalitat havia impulsat 72 taules locals per a la prevenció de la mutilació genital femenina.

122. Els ajuntaments, poden expedir els informes d'estrangeria?

Sí, els ajuntaments, com a administració més pròxima als ciutadans, i en col·laboració amb la Generalitat, elaboren informes d'estrangeria. Aquests informes acrediten: el grau d'integració d'una persona immigrada a Catalunya, perquè pugui accedir a l'arrelament social; l'adequació de l'habitatge, perquè pugui sol·licitar el reagrupament familiar, o perquè pugui renovar l'autorització de residència per a reagrupament familiar quan el seu domicili habitual no és el mateix que va acreditar per obtenir el reagrupament, i l'esforç d'integració, perquè pugui renovar o modificar la residència temporal.

123. L'Administració local, intervé en el programa català de refugi?

Sí, els ajuntaments formen part del programa català de refugi i del Comitè d'Acollida de les Persones Refugiades, i s'encarreguen de la promoció del voluntariat i de la gestió dels recursos en el territori, en coordinació amb el Govern de la Generalitat i les entitats socials i d'acollida.

El Programa Català de Refugi (PCR) és una acció solidària envers el dret d'asil de les persones sol·licitants de protecció internacional o refugiades amb dificultats econòmiques i socials, que té com a propòsit atendre les seves necessitats bàsiques i afavorir l'autonomia social i laboral i la plena ciutadania. També integra la renda garantida de ciutadania per a les persones sol·licitants de protecció internacional o

refugiades que no han assolit una autonomia suficient, i proporciona recursos d'habitatge.

124. Què és el servei de primera acollida?

El servei de primera acollida, que impulsa la Generalitat en col·laboració amb les administracions locals, els agents socials i diverses entitats especialitzades, és un servei especialitzat que promou l'autonomia personal de les persones estrangeres i catalanes retornades i la igualtat d'oportunitats entre la ciutadania. És un conjunt d'accions i recursos que responen a les necessitats inicials de formació i informació dels usuaris potencials. Inclou l'acompanyament, la formació i la certificació d'uns coneixements mínims per poder viure i treballar a Catalunya.

Els continguts que s'han d'acreditar es divideixen en tres mòduls: el mòdul per aprendre català i castellà, d'un mínim de 90 hores de formació en cadascuna de les dues llengües; el mòdul sobre coneixements laborals, d'una durada mínima de 15 hores, i el mòdul sobre coneixement de la societat catalana, d'un mínim de 15 hores.

125. Quin paper hi tenen, les administracions locals?

Els ajuntaments, en tant que administracions més pròximes a la ciutadania i a les persones migrants, s'encarreguen de garantir l'accés al servei de primera acollida a través de les oficines gestores del padró municipal o de les oficines d'atenció ciutadana, que són les que faciliten el contacte amb el servei.

126. Com funciona el servei de primera acollida?

Un cop el professional de referència ha tramitat la sol·licitud d'accés, s'inicia el servei: s'entrevista l'usuari i se li proporciona acompanyament, que inclou una sessió de benvinguda al municipi i la formació en els tres mòduls esmentats.

El sistema que desplega el servei per a l'obtenció del certificat de primera acollida preveu la convalidació de la formació que l'usuari hagi pogut obtenir

amb anterioritat. El professional del servei d'acollida informa dels procediments que s'han de seguir per validar els coneixements adquirits i de la formació que s'admet en cada cas.

127. Què és l'acolliment lingüístic?

El Departament d'Igualtat i Feminismes duu a terme diverses accions de suport en l'àmbit de l'acolliment lingüístic, un programa específic que té com a finalitat ajudar persones que no saben llegir i escriure ni coneixen la llengua catalana a aprendre'n i a adquirir competències bàsiques de comunicació en català.

128. L'Administració local, intervé en l'acolliment lingüístic?

Els ens locals (ajuntaments i consells comarcals) disposen de tècnics especialitzats en l'àmbit de l'al·fabetització que, juntament amb entitats formadores, desenvolupen programes específics d'acolliment lingüístic.

5. CURES, TEMPS I TREBALL

129. Què són les cures i quina importància tenen?

Els treballs de cures són totes les tasques que impliquen directament la cura processada cap a altres persones. Totes les persones requereixen cures al llarg de la vida, de forma més intensa en determinades etapes del cicle vital. Les cures ajuden les persones a desenvolupar les seves capacitats i les assisteixen en aspectes de la vida dels quals no poden ocupar-se de manera autònoma. La provisió de cures és un repte per a les polítiques públiques i un element molt important de les agendes locals.

Tradicionalment, les cures han estat un dels diversos treballs domèstics realitzats per dones de forma no remunerada, tot i que comporten una gran càrrega de treball —i, quan s'han realitzat de forma remunerada, la majoria no han estat registrats ofici-

aliment com a treball. Això no obstant, actualment, alguns treballs de cures, com els de les llars d'infants, l'ensenyament, la sanitat i les residències de gent gran, sí que són remunerats.

130. Què es la conciliació personal, familiar i laboral o corresponsabilitat?

Article 3 Llei 17/2005

La conciliació personal, familiar i laboral es pot definir com la participació equilibrada de les dones i els homes en la vida familiar i en el mercat de treball. Una tal participació exigeix la reestructuració i la reorganització dels sistemes laboral, educatiu i de recursos socials amb vista a introduir igualtat d'oportunitats en l'ocupació, variar els rols i els estereotips tradicionals, i cobrir les necessitats d'atenció i cura de les persones dependents.

Són principis rectors de les administracions catalanes l'equilibri entre el treball en el mercat i el treball domèstic i de cura de persones i la corresponsabilitat en el treball. Els poders públics tenen l'obligació de vetllar pels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació per causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer el valor del treball domèstic i de cura de persones amb l'objecte d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes del treball en el mercat i el treball domèstic i de cura de persones.

131. Què són els usos del temps?

Article 46 Llei 17/2015

El concepte *usos del temps* fa referència a la distribució dels diferents tipus de temps i a la capacitat o la possibilitat de decidir sobre aquesta distribució i sobre les activitats a què dediquem el temps de què disposem per fer les tasques quotidianes o activitats puntuals, d'acord amb les circumstàncies personals, que poden estar condicionades pel factor del gènere. Freqüentment es distingeix entre el temps de cures (que inclou el temps per al treball domèstic), el temps

de desplaçaments, el temps laboral i el temps personal (que inclou el temps d'estudi, de lleure o de participació política). El temps és un element clau per al benestar de les persones i el desenvolupament comunitari.

132. Els usos del temps, es poden mesurar?

Sí, els usos del temps són mesurables. Hi ha una enquesta de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT) sobre l'ús del temps que "té per objectiu mesurar la magnitud del temps que la població dedica a les activitats diàries. Comprèn la distribució, la durada i l'horari de les activitats i proporciona informació sobre els horaris efectius de treball, l'abast del treball que no és de mercat, els ajuts entre les llars, el comportament de la població en temps de lleure, el temps de treball remunerat i no remunerat, i el temps de les activitats diàries realitzades amb ordinador o Internet. L'Enquesta de l'ús del temps és una estadística oficial de la qual s'han fet dues edicions: la primera (2002–2003) es va fer en col·laboració amb l'INE i la segona (2010–2011) és una estadística pròpia de l'IDESCAT".

Els resultats de l'enquesta es poden trobar a <https://www.idescat.cat/pub/?id=eut>

133. Podem parlar de polítiques del temps?

Article 46 Llei 17/2015

Sí, els poders públics i els ens locals poden crear i desenvolupar polítiques del temps, destinades a incidir en l'organització del temps, a partir d'una redefinició de les necessitats de la població i de la construcció d'un model de ciutat que incorpori tots els subjectes i les seves percepcions i visions sobre els temps, amb especial èmfasi en àmbits fins ara exclosos de la política (com els treballs de cures). Aquestes polítiques poden ser relatives a qüestions de justícia social i igualtat, de valoració del treball de cures, d'economia sostenible i social, de mobilitat activa i mobilitat verda, de millora de la salut i de les condicions de treball, i de desenvolupament de l'espai urbà.

134. Quines polítiques del temps es poden plantejar?

D'entre les diferents polítiques que es poden desplegar en aquest àmbit, podem distingir les següents:

- a) Anàlisi de les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos dels temps; aplicació de polítiques que tinguin en compte, de manera integral, la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians, i implantació d'horaris de treball més personalitzats i flexibles.
- b) Adopció de mesures que impulsin l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball en el mercat i el temps dedicat al treball domèstic i de cura de persones, tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicació de polítiques actives de sensibilització, corresponsabilitat, conscienciació i capacització destinades als homes.
- c) Implantació de polítiques actives i de sensibilització que reconeguin la importància del treball domèstic i de cura de persones per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, que posin de manifest el seu valor social i econòmic, que afirmen la necessitat d'assumir-lo amb corresponsabilitat (entre dones i homes), i que contribueixin a la socialització del treball de cura de persones.
- d) Elaboració de programes de suport per incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins l'àmbit d'aplicació de la Llei 17/2015 i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (també es garanteix que els ens locals rebran suport en la implantació de plans i mesures que contribueixin a millorar l'equilibri en l'ús del temps).

135. Què és el Temps x Cures?*Resolució IFE/3877/2021, de 29 de desembre**Resolució IFE/3591/2022, de 15 de novembre**Resolució IFE/746/2022, de 16 de març*

El Temps x Cures és una política pública, en clau de gènere, de finançament i acompanyament, destinada a reforçar i crear nous serveis de cures per a nenes i nens de 0 a 16 anys a tot el territori català a través dels ajuntaments i els consells comarcals. Aquesta política té per finalitat avançar en la corresponsabilitat vers les cures i, per tant, en la igualtat. Els objectius del Temps x Cures són: consolidar el dret a les cures dels infants; alliberar temps per a les famílies, especialment per a les dones, a qui, majoritàriament, s'ha atribuït el treball de les cures, i acreditar l'experiència adquirida en l'àmbit de les cures i generar nova ocupació de qualitat en aquest sector.

Anualment es concedeix finançament als ajuntaments de més de 20.000 habitants i als consells comarcals per impulsar la prestació de serveis de cura puntual per a infants de 0 a 14 anys a tot el territori català. La transferència dona suport als ens locals per al reforç i l'ampliació de serveis ja existents o per a la creació de nous serveis de cura infantil de proximitat. Inclou serveis de cangur municipal (en equipaments públics o a domicili), ludoteques, casals en períodes no lectius, colònies i campaments, espais d'acollida matinal, de migdia o de tarda a les escoles, i altres serveis anàlegs fora del temps i de l'àmbit educatiu.

136. Quins serveis es poden finançar a través del Temps x Cures?

- a) Serveis de cura puntual en equipaments (fixos o itinerants).
- b) Casals en períodes no lectius.
- c) Espais d'acollida a les escoles fora de l'horari escolar.
- d) Colònies i campaments.
- e) Ludoteques.
- f) Serveis de cura puntual a domicili.

- g) Serveis anàlegs de lleure fora de l'horari escolar (o fora de l'etapa d'escolarització obligatòria).

137. Les persones professionals que prestin els serveis del Temps x Cures, quines titulacions han de tenir?

Les persones professionals que prestin els serveis d'aquest programa han de tenir alguna de les següents titulacions, d'acord amb la tasca que desenvolupin:

- a) Tècnic/a superior en Educació Infantil
- b) Tècnic/a superior en Animació Sociocultural i Turística
- c) Tècnic/a superior en Ensenyament i Animació Socioesportiva
- d) Tècnic/a superior en Integració Social
- e) Monitor/a d'Educació en el Lleure
- f) Auxiliar en Educació Infantil

Quarta part.

**Estratègies per
afavorir la realització
de polítiques de
gènere locals**

1. FORMACIÓ EN QÜESTIONS DE GÈNERE, IGUALTAT I FEMINISMES

138. Hi ha cap centre de recursos i documentació en qüestions de gènere i feminismes?

Sí, hi ha el Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca, de l'ICD, que promou i afavoreix l'estudi i la investigació sobre les dones mitjançant la informació bibliogràfica i documental que recull, organitza i difon. Aquest centre ofereix serveis de consulta, tant presencials com virtuals, així com informació bibliogràfica. És obert a estudiants, personal investigador, professionals, entitats, associacions i a qualsevol persona interessada, a tots els quals ofereix informació i documentació referent a les dones en diverses àrees temàtiques: ciència, filosofia, sociologia, política, cultura, dret, història, educació, família, teoria feminista, treball, economia, art, antropologia, literatura, legislació, psicologia, salut, etc.

El Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca és membre de la Xarxa de Biblioteques Especialitzades de la Generalitat de Catalunya i de la Xarxa de Centres de Documentació i Biblioteques de Dones. Disposa de catàlegs, productes documentals, fons documentals, serveis i publicacions pròpies, així com de dades estadístiques. S'hi pot contactar presencialment (pl. Pere Coromines, núm. 1, 08001, Barcelona), de dilluns a divendres, de 9 a 14 hores; per telèfon (93 495 16 09) o través del formulari de contacte del seu espai web.

139. Quins serveis de prevenció i atenció davant les conductes sexistes es poden crear o gestionar en l'àmbit municipal?

Molts ajuntaments ja han habilitat els seus Punt Lila i Arc Iris. Són espais de referència, mòbils i itinerants, que recorren el municipi amb l'objectiu d'informar, sensibilitzar i assessorar sobre les violències masclistes i LGTBIQA-fòbiques, així com d'acompanyar les persones que n'han estat víctimes. Aquests punts vetllen per la prevenció i l'atenció contra les conductes sexistes, i atenen situacions d'assetjament i agressió sexual i/o contra les persones LGTBIQA+.

Alguns serveis d'atenció, prevenció i sensibilització que es poden impulsar en l'àmbit municipal són:

- a) La coordinació amb els altres serveis (sobretot, seguretat i salut).
- b) La detecció de casos i l'atenció a les persones agredides.
- c) El registre de casos i situacions detectats.
- d) La derivació de casos detectats.
- e) L'oferta de formacions per a la prevenció de violències i actituds sexistes i LGTBIQA-fòbiques en espais festius i de tallers a les escoles.
- f) L'assessorament sobre els serveis locals als quals es pot recórrer si s'ha estat víctima d'una agressió.

140. Què cal tenir en compte pel que fa a la formació?

Les formacions en igualtat i perspectiva de gènere han de ser especialitzades per a cada sector professional. Alhora, han de contenir aspectes interdisciplinaris i s'han de treballar de forma conjunta —no sols concerneixen el personal tècnic municipal, sinó tota la classe política. En tot cas, han de ser formacions capacitadores i, en especial, han d'abordar els mites i els estereotips de forma vivencial. Així mateix, tot l'ens local ha de conèixer la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. La formació ha d'oferir estratègies perquè el discurs teòric cristal·litzi en canvis pràctics tant en el disseny de les polítiques com en la seva implementació.

141. En l'àmbit de la formació, quines activitats es recomanen als ajuntaments?

- a) Formacions especialitzades amb perspectiva de gènere als diferents col·lectius professionals locals: policia local, serveis socials, professionals de la traducció i la interpretació, personal tècnic municipal, regidories, personal administratiu d'atenció al públic, oficines d'atenció ciutadana, registres municipals, consergeria, personal de seguretat, etc.
- b) Formacions sobre sexualitat (en un sentit ampli), violències masclistes i masculinitats anti-patriarcal als centres formatius.
- c) Disseny, elaboració i difusió de materials informatius adreçats a famílies sobre violències masclistes i sexualitat amb perspectiva feminista, i també sobre els punts on poden rebre orientació.
- d) Impuls d'estudis i diagnòstics amb perspectiva interseccional sobre la situació de les violències masclistes en el territori.
- e) Càpsules formatives feministes a les xarxes socials dirigides a joves i explicades de forma amena per una persona influenciadora (*influencer*) que tingui molt impacte en el jovent.

2. ACTIVITATS I CAMPANYES RECOMANADES

142. En l'àmbit de la sensibilització, quines activitats es recomanen als ajuntaments?

Guia ens locals i comarcals PEVG

- a) Campanyes de sensibilització de la ciutadania, coordinades amb altres ens locals i consells comarcals i alineades amb l'estratègia nacional de prevenció de les violències masclistes, per emfatitzar que la violència no és justificable ni tolerable i per combatre'n la normalització.
- b) Campanyes de sensibilització en el marc de l'oci a través de plans i protocols.

- c) Campanyes de sensibilització per la igualtat amb els col·lectius LGTBIQA+ i els col·lectius migrants i refugiats.
- d) Creació de Punts Liles i Arc Iris per prevenir, detectar i atendre situacions de violències masclistes.
- e) Creació de Serveis gratuïts d'Atenció a Homes (SAH) que ofereixin reflexió i assessorament per a la construcció de noves formes de masculinitat i tractaments individuals i grupals per a homes i joves implicats en relacions interpersonals conflictives i amb actituds violentes, i que promoguin accions de divulgació dirigides a sensibilitzar els homes sobre les violències masclistes i a prevenir-les.
- f) Organització de festivals feministes que donin visibilitat a grups de dones i al col·lectiu LGTBIQA+.
- g) Organització de cinefòrums, presentacions de llibres feministes i obres de teatre que tractin de les violències masclistes, de l'antiracisme i de la diversitat sexogenèrica, amb la inclusió d'espais de debat i reflexió per compartir vivències, opinions i reivindicacions.
- h) Promoció (i garantia) de la presència de dones en totes les actuacions culturals (musicals, literàries, teatrals, etc.) i festes majors municipals; foment de referents dones i persones LGTBIQA+, i treball amb els equips que dissenyen les programacions de festivals per desfer mites i discursos relatius a la segregació sexual.
- i) Distribució de materials informatius i de sensibilització en els comerços i les botigues sobre les violències masclistes, la LGTBIQA-fòbia, el sexisme, etc.
- j) Difusió dels telèfons de contacte dels serveis i els recursos d'informació i d'atenció del territori en els espais públics i a la xarxa d'establiments comercials del municipi.
- k) Sensibilització de col·lectius específics amb campanyes especialitzades per tipologia del servei, tenint en compte les persones usuàries dels serveis i els equips professionals que

hi treballen, com ara personal de la xarxa de transports públics, taxistes, comerços locals, personal d'oci nocturn, restauració, allotjaments rurals, cases de colònies, caps empresarials, etc.

- l) Campanyes de senyalització a través de pancartes amb missatges sobre dies internacionals assenyalats i campanyes específiques.
- m) Foment de la intervenció de la ciutadania en l'espai públic a través de propostes per pintar murals en espais municipals; organització d'esdeveniments de sensibilització, etc., en tots els àmbits.
- n) Revisió dels catàlegs de les biblioteques municipals per garantir materials no sexistes i materials actualitzats sobre violències masclistes, feminismes, diversitat sexogenèrica, antiracisme, etc.
- o) Oferiment dels serveis del Centre de Documentació ICD, incloent-hi el servei de préstec i l'interbibliotecari.

143. En l'àmbit de la prevenció, quines activitats es recomanen als ajuntaments?

Guia ens locals i comarcals PEVG

- a) Foment de l'app preventiva Tabú, desenvolupada per l'ICD, la Direcció General de Joventut, la Cooperativa Candela (elaboració de continguts i formacions) i La Bonne-Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison (disseny i eines web).
- b) Xerrades/tallers/espais de debat i reflexió, etc. adreçats a joves i adolescents sobre prevenció de les violències masclistes i promoció de masculinitats antipatriarcal, del respecte per la diversitat sexogenèrica, de l'antiracisme, etc., a través d'espais no formals, com l'oci i la cultura.
- c) Organització de tallers d'autodefensa feminista.
- d) Organització de marxes exploratòries no mixtes per a la detecció de zones o barris insegurs.

- e) Diagnòstic dels espais urbans que generen més percepció d'inseguretat entre les dones i els col·lectius LGTBIQA+.
- f) Millora de la il·luminació urbanística.
- g) Ampliació del nombre d'estacions i horaris de les rutes dels autobusos nocturns urbans i interurbans.
- h) Oferta de parades d'autobús a petició.
- i) Elaboració de protocols d'urbanisme amb perspectiva feminista i LGTBIQA+, contra les violències sexuals i masclistes, per repensar i transformar els espais públics.

144. En l'àmbit de l'educació dels infants, quines activitats de sensibilització es recomanen?

Guia ens locals i comarcals PEVG

- a) Organització de tallers infantils a la biblioteca municipal per desmuntar els contes infantils que reproduïxen els rols estereotipats de gènere.
- b) Revisió de joguines i jocs en escoles bressol municipals, centres educatius infantils i de primària, centres oberts, ludoteques municipals i sales d'espera dels CAP (zona de pediatria) per garantir que siguin joguines no sexistes.
- c) Promoció de presentacions i tallers de contes alternatius amb una mirada feminista i interseccional.
- d) Foment d'accions creatives, com concursos de contes o reescriptures de contes tradicionals, adreçats a primària o secundària i les bases dels quals incloguin la perspectiva feminista i interseccional, i foment de referents i personatges amb masculinitats no hegemòniques i antipatriarcal. Aquestes activitats es poden impulsar des de les biblioteques, les escoles, els casals de joves, etc., però també poden ser projectes locals, comarcals o territorials.

145. En l'àmbit de l'atenció i la recuperació de les dones que han estat víctimes de violències masclistes, quines activitats poden oferir els ajuntaments?

Guia ens locals i comarcals PEVG

- a) Creació de recursos de suport per a l'atenció de les violències masclistes en els serveis municipals (espais grupals, tallers, etc.).
- b) Creació de xarxes de suport i mentories entre dones que han sobreviscut a les violències masclistes.
- c) Creació de productes audiovisuals i culturals per visibilitzar la resiliència de dones que han sobreviscut a les violències masclistes.

146. Es poden fer accions amb dones del municipi?

Amb l'objectiu de garantir la sensibilització i la formació pel que fa a igualtat i drets de les dones, es poden impulsar campanyes concretes de visibilització de dones i persones dels col·lectius LGTBIQA+ del municipi, o de fora, que hagin destacat en àmbits concrets. La manca de referents femenins ha estat el resultat d'un procés de narració de la història amb un punt de vista androcèntric. La visibilització d'aquestes persones reconeix la tasca que han fet i la invisibilització de què han estat objecte, i fa possible que esdevinguin referents per a les generacions contemporànies i futures.

147. Quines accions es poden fer en l'àmbit de la xarxa de biblioteques municipals?

Com a espais generadors de cultura i consciència col·lectiva, les biblioteques municipals poden promoure i desenvolupar accions concretes de sensibilització i reconeixement de les experiències i la tasca de dones i persones LGTBIQA+ del municipi. També poden difondre literatura i arts de dones o amb perspectiva feminista.

148. Cal commemorar els dies internacionals?

Els ens locals s'han d'adherir a la commemoració dels dies internacionals, que posen de manifest que la lluita per la igualtat entre homes i dones i el reconeixement de les diferències encara són necessaris: el 8M, Dia Internacional de les Dones; l'11F, Dia Internacional de les Dones i les Nenes en la Ciència; el 25N, Dia Internacional contra la Violència de Gènere; el 28J, Dia de l'Orgull LGTBIQA+; el 17M, Dia Internacional contra la LGTBIQA-fòbia, i el 21 de març, Dia Internacional contra el Racisme i la Xenofòbia, així com altres commemoracions que tenen a veure amb la igualtat de col·lectius i minories. La convenient aliança amb els moviments socials i de base ha de regir aquestes commemoracions, alhora que ha de fer evident la necessitat de les mesures que es recullen en aquest document.

149. Els ajuntaments, poden fer un treball conjunt amb les associacions de veïns i les federacions d'associacions de veïns?

Els municipis són els espais on totes les persones desenvolupen els seus projectes de vida i on troben xarxes comunitàries més enllà de les relacions familiars. Les associacions veïnals poden ser aquesta xarxa i alhora agents de canvi i transformació de les ciutats. Els municipis i les associacions de veïns, i les possibles federacions, poden, doncs, generar dinàmiques integradores i inclusives, que fomentin la igualtat i la perspectiva de gènere, la visibilització de la diversitat i la creació d'espais segurs per a tothom. L'acció dels ens locals pot consistir en l'establiment de subvencions per fomentar la participació igualitària o el repartiment de rols i responsabilitats; la promoció de la sensibilització sobre les violències i de la seva prevenció; la creació de guies de comunicació inclusiva o d'eines d'autodiagnòstic per a les entitats, o qualsevol altra iniciativa o acció en aquest àmbit.

150. Els municipis i el tercer sector, han de col·laborar?

Els municipis poden col·laborar amb les entitats del tercer sector, i ho han de fer, amb l'objecte que aquestes entitats esdevinguin espais igualitaris, se'n revalori la tasca —freqüentment menystinguda, potser perquè consisteix, principalment, en la cura— i es transformin els àmbits en què intervenen. La col·laboració ha d'orientar-se, doncs, a la sensibilització respecte als rols de gènere, a la revaloració de l'acció social i a l'eliminació de la precarietat laboral de les persones que treballen en el tercer sector, en què hi ha una elevada temporalitat i una considerable esclatxa laboral per raó de gènere.



Generalitat de Catalunya



**Diputació
Barcelona**



Diputació Tarragona



Diputació de Girona



Diputació de Lleida



ACM

Associació
Catalana
de Municipis



C/ València, 231, 6a | 08007 Barcelona | ☎ 93 496 16 16
acm@acm.cat | **acm.cat**