

I Pla Feminista de la Comarca d'Osona i Lluçanès

Direcció i coordinació de continguts:

Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social

© Diputació de Barcelona

© Textos:

Setembre, 2023

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

1. INTRODUCCIÓ	4
2. MARC NORMATIU	5
2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL	5
2.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL	8
2.3.1. ÀMBIT ESTATAL	8
2.3.2. ÀMBIT AUTONÒMIC I LOCAL	9
3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA	14
3.1. FASES DE LA METODOLOGIA	14
3.1.1. LIDERATGE I COORDINACIÓ	14
3.1.2. DIAGNOSI	15
3.1.3. PLA D'ACCIÓ	16
3.1.4. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.	17
3.1.5. VALIDACIÓ DE LA DIAGNOSI I PLA D'ACCIÓ	17
3.2. EINES METODOLÒGIQUES	17
4. PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGTBIAQ+	18
5. INTERSECCIONALITAT. CONCEPTE I METODOLOGIA	19
6. OFICINA TÈCNICA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI+	21
7. DIAGNOSI	30
7.1. CONTEXT TERRITORIAL I DEMOGRÀFIC	31
7.2. POLÍTIQUES INTERNES DELS ENS LOCALS	41
7.3. USOS DEL TEMPS, CURES I TREBALLS	46
7.4. TREBALL	54
7.5. ACCIÓ SOCIAL	56
7.6. SALUT	58
7.7. EDUCACIÓ	61
7.8. CULTURA, FESTES I ESPORTS	63
7.9. PARTICIPACIÓ I LIDERATGE DE LES DONES I LGTBIAQ+	69
7.10. VIOLÈNCIES HETEROCISPATRIARCALS (MASCLISME I LGTBIAQ+ FÒBIES)	72
8. PLA D'ACCIÓ	81
9. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	103
10. BIBLIOGRAFIA	105
ANNEXOS	108

1. INTRODUCCIÓ

El I Pla Feminista de la Comarca d'Osona (2023-2027) vol englobar dues mirades la del gènere i la de LGTBIAQ¹+, acompanyades d'una perspectiva interseccional². La diagnosi i disseny del present Pla ha sigut una aposta *ambiciosa* des del Consell Comarcal d'Osona i del Consorci d'Osona de Serveis Socials que és qui gestiona les polítiques d'igualtat i LGTBI+, a través de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+ que durant anys de treball constant ha vist com les mirades de gènere es quedaven curtes alhora de visibilitzar discriminacions que moltes dones i persones LGTBIAQ+ pateixen, i alhora poder oferir estratègies i possibles solucions adequades per a les diverses situacions que cada dona i persones LGTBIAQ+ pogués estar vivint.

La perspectiva interseccional en la qual, també, s'emmarca el present pla vol donar consciència i treure a la llum altres discriminacions que poden creuar a les persones i en concret a les dones i persones LGTBIAQ+ com ara l'edat, la diversitat funcional, i l'origen entre d'altres. No s'ha pogut fer una anàlisi en profunditat de totes les variables possibles que poden fer que una dona o una persona LGTBIAQ+ sigui discriminada però sí d'algunes d'elles, com s'ha fet esment anteriorment.

El present Pla pretén obrir un nou camí en l'anàlisi de les situacions que viuen les dones i les persones LGTBIAQ+ a la Comarca d'Osona per poder així implantar accions, programes i polítiques que donin solucions reals i efectives a les situacions de discriminació que poden patir moltes dones, nenes i persones LGTBIAQ+ a la Comarca d'Osona.

¹ L'acrònim fa referència a Lesbianes, Gaies, Transgènere o Transsexual, Intersexual, Asexual i Queer. Se li afegeix el "+" per incloure altres persones que no es senten identificades en cap dels grups anteriors

² El concepte d'interseccionalitat va ser encunyat per la professora i acadèmica Kimberle Williams Crenshaw, al 1989, que el va definir com "el fenomen pel qual cada individu pateix opressió o ostenta privilegi sobre la seva base de la seva pertinença a múltiples categories socials".

2. MARC NORMATIU

2.1. Àmbit internacional

La Declaració Universal dels Drets Humans (1948) sorgeix com a conseqüència del nou ordre mundial (Sánchez-Moreno, 2021). L'imperatiu d'aquesta declaració és proposar un concepte ètic de dignitat de la persona des de la universalitat d'aquests drets humans (ibíd.). En aquest context, Sánchez-Moreno posa de relleu que aquesta proposta emancipadora de la humanitat és irrealitzable degut a l'exclusió d'identitats operada mitjançant la interpretació del text normatiu (ibíd.). Tot i així, cal recordar que la Declaració Universal de Drets Humans en el seu Article 2 recull "Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta declaració sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o *altra condició*". Aquest "altra condició" s'ha citat freqüentment per ampliar la llista de persones protegides de manera específica ([Nacions Unides](#)) (Declaració Universal de Drets Humans, 1948). En aquest sentit, el paper de les Nacions Unides adquireix un paper fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere i adoptant un "compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció en matèria d'igualtat de gènere".

En aquest context internacional, trobem la I Conferència Mundial de la Dona (Mèxic, 1975) que va marcar l'inici d'un nou cicle obrint un diàleg mundial sobre la igualtat de gènere ([Nacions Unides](#)). En aquesta conferència es van identificar tres objectius en relació amb la igualtat, la pau i el desenvolupament per al decenni:

- Plena igualtat de gènere i eliminació de la discriminació de gènere.
- La integració i participació plena de la dona en el desenvolupament.
- Una major contribució de les dones a l'enfortiment de la pau mundial.

Des de la perspectiva dels drets de les dones, el 1979 es celebra la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). D'aquesta convenció surt l'elaboració d'una carta internacional dels drets humans de les dones ratificada per l'Estat Espanyol l'any 1984.

Respecte al marc normatiu dels drets LGTBAIQ+, el 1994 el Comitè de Drets Humans de Nacions Unides va dictaminar que la prohibició i conseqüent penalització dels comportaments homosexuals, que es donaven en molts llocs, vulneraven els drets a la privacitat i no discriminació.

En aquest context internacional cal anomenar la IV Conferència de Beijing de 1995 que serà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. amb l'aprovació de la Plataforma d'Acció i la incorporació dels *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació, és a dir, es fa un plantejament d'organitzar les institucions i que hi hagi una transversalitat de la perspectiva de gènere a totes les institucions i en l'àmbit de les intervencions de les polítiques públiques.

2.2. Àmbit Comunitari

Des d'un context comunitari, es pot destacar en l'àmbit d'igualtat de gènere el Tractat de Roma de 1975 que obliga als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

Al 1977, amb el Tractat d'Amsterdam, s'articula la igualtat de dones i homes, la no discriminació i les mesures d'acció positiva. La igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea. La Declaració d'Atenes, 1992, posa èmfasi en la infrarepresentació de les dones en càrrecs de decisió.

Un punt clau, des de la perspectiva de la igualtat de gènere, va ser la posada en marxa de l'aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques d'una manera transversal, incidint en totes les àrees de l'administració pública (*mainstreaming* de gènere) amb l'aprovació del IV Programa d'Acció Comunitària, 1996-2000.

Des de la perspectiva LGTBIAQ+ s'ha de fer esment de les resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió³ (Osona, una comarca amb tots els colors, 2016).

El febrer de 2019, el Parlament Europeu va adoptar una resolució sobre els drets de les persones intersexuals. La resolució instava els Estats membre de la Unió Europea a legislar polítiques que protegissin la ciutadania intersexual, especialment contra la discriminació i contra la cirurgia innecessària.

Cal remarcar, que al 2021, setze estats de la UE es van comprometre a defensar els drets LGBTI en plena polèmica per la llei hongaresa que prohibeix parlar d'homosexualitat a les escoles. En una carta enviada a la presidència de les institucions europees, el lideratge dels setze estats apunten que “el respecte i la tolerància estan en el centre del projecte europeu” i es comprometen a defensar a les persones LGBTI davant “les amenaces a drets fonamentals i particularment al principi de no discriminació per orientació sexual”.

En aquest sentit, cal remarcar l'existència de dos organismes europeus que vetllen pels drets LGTBIAQ+; [Fundamental Rights Agency](#) i [ILGA-Europe](#).



³ Per a una informació més detallada, vegeu els informes que publiquen regularment la [Fundamental Rights Agency](#) i [ILGA Europe](#).

2.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

2.3.1. Àmbit estatal

A l'àmbit estatal, la constitució espanyola en el seu Article 14 proclama que “tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”, i l'article Article 9.2, “compromet als poders públics a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.”

Des de la perspectiva LGTBIAQ+ es destaca Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, que incorpora al codi penal “l'agreujament de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (art.22)”, Llei 62/2003 que regula la igualtat de tracte i la no discriminació laboral per raó d'orientació sexual, la Llei 13/2005 que permet el matrimoni entre persones del mateix sexe, la Llei 14/2006 que regula el dret de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida, la Llei 3/2007 reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones trans.

Durant aquest l'any 2023, s'ha aprovat la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. Aquesta llei té per finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals (en endavant LGTBI+), així com de les seves famílies.

Respecte a la igualtat de gènere, cal destacar la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere on hi ha un reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social, la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. Un punt clau d'aquesta llei és l'àmbit que afecta directament a les administracions públiques on s'estableixen com a criteris d'actuació:

- garantir la igualtat efectiva en l'accés de l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- fomentar la formació en igualtat.
- presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

2.3.2. Àmbit autonòmic i local

Des de la perspectiva LGTBIAQ+, i d'una perspectiva interseccional, cal fer esment de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre de 2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere, i intersexuals i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia. Aquesta Llei estableix que els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació social i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones" (art.40.8). L'objectiu de la Llei és "desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat".

La Llei exposa la creació d'un servei d'atenció integral, un òrgan consultiu permanent i un òrgan rector i coordinador de les polítiques LGTBI. Així mateix, estableix diverses mesures per aplicar des de les escoles, les universitats, les entitats de la cultura, el lleure i l'esport, els mitjans de comunicació, la salut, l'acció social, l'ordre públic i de privació de llibertat, mercat de treball, famílies LGTB i homes i dones del col·lectiu LGTB per aplicar una discriminació positiva en favor de persones LGTB amb un sistema de sancions i uns determinats reglaments. Alguns d'aquestes mesures recollides s'han de desenvolupar des de

l'àmbit local (Ibíd). Aquesta Llei s'emmarca en l'Estatut d'autonomia que estableix un concepte expressament ampli de família esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI (art. 40.2) (Ibíd). Prèviament, la Llei 3/2005, del 8 d'abril, estableix el dret a l'adopció per part de persones homosexuals.

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació (actualització de la Llei 5/2008) té com objectiu establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta Llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Durant el 2021, el Govern de la Generalitat va iniciar la tramitació de la Llei trans* catalana.

Des de la perspectiva d'igualtat de gènere, la Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de gènere.

La Llei Orgànica 5/2008 exposa el dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista, i l'actualització feta a finals del 2020, definint "la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones". Aquesta Llei introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta en l'agenda política prioritària. Tanmateix, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari). Els principals objectius de la Llei són:

- Erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'erradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

La Llei també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i **reconeix als municipis** una sèrie de competències, que es concreten en:

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta Llei.
- b) Prestar o gestionar 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 de Catalunya.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta Llei estableix.

- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta Llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectius el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Les finalitats d'aquesta Llei són:

- a) Eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades per caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones.
- b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs, familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones.
- c) Afavorir una distribució corresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible.
- d) Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones aporti tot el seu potencial al progrés i a la transformació social i econòmica.
- e) Garantir que les polítiques públiques:
 - 1r. Remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.
 - 2n. Contribueixin a erradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.
 - 3r. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones, i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.

- 4t. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat, efectiva en la vida familiar, política social, comunitària, econòmica i cultural.
- 5è. Afirmin i garanteixin l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.
- 6è. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus de discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.
- 7è. Integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits.
- f) Abordar, prevenir i erradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants.
 - g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i l'orientació sexuals, i els drets sexuals i reproductius, i garantir la lliure decisió de les persones a l'hora d'exercir-los.
 - h) Impulsar polítiques públiques destinades a reparar el dèficit històric que pateixen les dones en la redistribució de la riquesa, i prioritzar l'adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa, amb una especial atenció a les situacions de major vulnerabilitat.
 - i) Potenciar un model de relacions entre persones igualitari i que erradiqui les relacions de domini i explotació de gènere imposades pel sistema patriarcal.
 - j) Donar suport a les famílies, en la mesura que són un instrument eficaç per a corregir desigualtats.
 - k) Regular un sistema de permisos parentals que asseguri una distribució equitativa entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills.

El 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, estableix en el seu Article 1 "la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes on en el punt 1.1 s'estableix que aquesta comissió és un òrgan col·legiat de l'Institut Català de les Dones, de durada indefinida, amb la composició, les funcions i el règim jurídic que es preveuen en aquest Decret, i en el punt 1.2 que la Comissió

té per objecte coordinar les actuacions en matèria de polítiques d'igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat”.

3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

3.1. Fases de la metodologia

Durant el procés d'elaboració del Pla Feminista de la Comarca d'Osona 2023-2027, s'han creat espais de participació que han ajudat a l'elaboració d'un pla aterrat a la realitat de la comarca. S'ha convidat a participar tant a personal polític, tècnic com de la ciutadania (entitats i associacions) per poder recollir la diversitat de veus de la comarca.

3.1.1. Lideratge i coordinació

A l'inici del projecte es va constituir un Grup Motor format per 13 persones amb l'objectiu d'impulsar el pla feminista, aportar consideracions i propostes i validar-ne les diferents etapes dins el procés d'elaboració. Cal dir que alguna de les persones va deixar el seguiment del grup motor i finalment es va consolidar un grup de 12 persones.

NOM	CÀRREC O ÀMBIT
Fina Campàs Ferrón	Associació Acció Trans
Gemma Collell Coromina	Responsable tècnica Servei de Joventut del Consell Comarcal d'Osona
Laura Icart Izquierdo	Tècnica igualtat de gènere i LGTBI+ del Consorci de Serveis Socials d'Osona
M. Teresa Espadaler Casellas	Consellera polítiques igualtat i LGTBI+ i joventut del Consell Comarcal d'Osona
Maria Godayol Ramos	Associació Som Dones de Taradell
Mireia Rosés Noguer	Responsable tècnica Servei d'Acol·lida i Integració i Servei de Cooperació del Consell Comarcal d'Osona
Núria Muñoz Carreras	Coordinadora i Tècnica igualtat gènere i LGTBI+ de l'Ajuntament de Vic

Núria Vergés Vilarrubia	Regidora d'Igualtat i LGTBI+ i salut Pública de l'Ajuntament de Vic
Silvia Madrid Alejos	Directora tècnica d'Acció Social del Consorci de Serveis Socials d'Osona
Sònia Muñoz Culubert	Consellera Ensenyament del Consell Comarcal d'Osona
Susana Mary Hostalrich	Associació les Cires - Centelles
Xè Canal Calvo	Col·lectiu feminista l'Ortiga de Vic

3.1.2. Diagnosi

El procés de diagnosi incorpora una vessant quantitativa i qualitativa per tal d'accedir a les fonts d'informació -tant internes del propi ens local com externes de tota la ciutadania- per mitjà de diferents variables i indicadors, així una vessant participativa incorporant els agents clau del territori per fer-los partícips del procés.

Per a elaborar la diagnosi, s'han analitzat dades quantitatives i qualitatives. Respecte a les **dades quantitatives** s'han utilitzat les estretes de l'observatori socioeconòmic, les proporcionades per l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+ (OTIG) així com les dades resultant de l'enquesta dirigida a la ciutadania.

Respecte a les **dades qualitatives** s'ha utilitzat la documentació proporcionada per l'Oficina Tècnica d'Igualtat i LGTBI+, així com les dades extretes dels 4 **tallers participatius** portats a terme el 23 i 24 de febrer de 2023, de 11h a 13h i de 18h a 20h).

La diagnosi permet identificar les principals mancances i oportunitats d'incidència i assenten les bases per a poder definir el pla d'acció.

Dificultats

El hàndicap que s'ha trobat en el recull de dades quantitatives de l'observatori socioeconòmic ha sigut la carència de dades des d'una perspectiva LGTBIAQ+.

Àmbits de diagnosi

S'han analitzat 9 àmbits de diagnosi, dels quals s'han apuntat els punts forts i els punts de millora per cada un d'ells.

Els àmbits analitzats han estat :

1. Polítiques internes dels ens locals.
2. Usos del temps, cures i treballs.
3. Treball/Promoció Econòmica.
4. Acció Social
5. Salut
6. Educació
7. Cultura, festes i esports
8. Participació i lideratge de les dones i persones LGTBIAQ+.
Diversitat sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
9. Violències heterocispatrarcals (masclisme i LGTBIAQ+-fòbia)
diversitat sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

3.1.3. Pla d'acció

El pla d'acció s'ha elaborat a partir de les propostes recollides en els 3 tallers participatius realitzats els dies 29 (de 11h a 13h i de 18h a 20 h) i 30 (de 11h a 13h) de març de 2023. Les accions proposades han estat fetes a partir dels punts de millora detectats en la diagnosi. S'han establert uns eixos estratègics amb uns objectius concrets i una sèrie d'accions per cada objectiu.

Eixos estratègics:

- Eix 1. Compromís i transversalitat, feminisme inclusiu, real i efectiu des d'una perspectiva interseccional.
- Eix 2. Economia feminista, treball, equitat i qualitat de vida.
- Eix 3. Visibilitat, reconeixement i diversitat.

- Eix 4. Participació, apoderament i impuls del teixit associatiu feminista interseccional.
- Eix 5. Vides lliures de violències masclistes i LGTBIAQ+ fòbiques.

3.1.4. Implementació, seguiment i avaluació.

S'han establert unes pautes d'actuació respecte al seguiment i avaluació del pla per tal de poder implementar de manera eficaç totes les accions proposades en el pla d'acció, així com la necessita de crear una Comissió de Seguiment del Pla.

3.1.5. Validació de la diagnosi i pla d'acció

El Grup Motor és l'encarregat de la validació del present Pla Feminista, així com d'elaborar propostes de canvis o incorporacions de punts que vegi adequats pel present pla.

3.2. Eines metodològiques

Durant l'elaboració de la diagnosi i el pla d'acció, s'han utilitzat diverses eines metodològiques que han servit per a la recollida de dades, com l'elaboració d'una enquesta ciutadana mitjançant una eina digital de lliure accés, així com la posada en marxa de 4 tallers participatius per a la part de diagnosi i 3 per a la part del pla d'acció. D'altra banda, cal remarcar que l'anàlisi de la informació s'ha fet des d'una perspectiva del gènere, LGTBIAQ+ i interseccional, considerant que s'ha inclòs un nombre limitat de variables dins l'anàlisi, com diversitat funcional, origen, edat, i localització geogràfica.

Enquesta

Una de les eines que s'ha utilitzat per a la recollida de dades, és l'elaboració d'una **enquesta**, en català i castellà, dirigida a la ciutadania on s'han obtingut 411 respostes. L'enquesta s'ha conformat amb aportacions del Grup Motor i de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. El Grup Motor ha fet la validació

de la mateixa. S'ha fet buidatge de les dades, i analitzat els resultats obtinguts. S'han elaborat gràfics que acompanyen a l'anàlisi de les dades. La difusió de l'enquesta s'ha fet mitjançant el Grup Motor, persones participants als tallers participatius de diagnosi, així com l'allotjament a la web [Osona Acció Social](#).

Les dades obtingudes s'han analitzat des de la perspectiva de gènere i LGTBIAQ+ amb la inclusió de la perspectiva interseccional.

Tallers participatius

Un dels altres elements clau durant l'elaboració de la diagnosi i del pla d'acció, ha estat la posada en marxa de 4 tallers participatius, per a la diagnosi, amb horari de matí (11h a 13h) i tarda (18h a 20h) per tal de facilitar l'assistència a aquests, durant els dies 22 i 23 de febrer de 2023, i de 3 tallers participatius, per al pla d'acció amb horari de matí (11h a 13h) i tarda (18h a 20h) durant els dies 29 i 30 de març de 2023.

Imatge 1. Taller participatiu diagnosi



Font: Imatge extreta dels tallers participatius

4. PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGTBIAQ+

El gènere, la diversitat sexual, la identitat de gènere i expressió de gènere són eixos de desigualtat estructural, transversal i travessat per diversos eixos de desigualtats. Incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBIAQ+ implica prendre consideració sistemàticament d'aquestes desigualtats amb

voluntat d'identificar els factors que les generen, fer-les visibles i dissenyar i aplicar estratègies per reduir-les i així avançar (De Medina, Júlia, 2021, *La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques*), així com prendre en consideració les diferències existents en el sí de les identitats binàries (dona-home) i les no binàries i alhora les diferències existents entre les identitats binàries i les no binàries, en els diversos àmbits, polítiques o programes amb la voluntat d'identificar aquestes desigualtats i els factors que les generen, fer-les visibles i dissenyar i aplicar estratègies per reduir-les i així avançar cap a la seva erradicació (Ibíd).

Tot i el reconeixement polític i legal amb què compta la igualtat, la diversitat sexual i de gènere, i la transversalitat de gènere, encara és habitual que en el procés d'elaboració de polítiques públiques no es reconeguin les desigualtats per raó de gènere i diversitat sexual i de gènere (*gender blind policies*), és a dir, polítiques que no tenen en compte aquestes diferències i assumeixen que l'impacte de la política serà el mateix pel conjunt de la ciutadania (Ibíd).

Cal recordar que les polítiques cegues al gènere, a la diversitat sexual i la identitat de gènere no promouen la igualtat i poden perseverar o ampliar les desigualtats existents.

5. INTERSECCIONALITAT. CONCEPTE I METODOLOGIA

El gènere és un eix de desigualtat estructural i transversal al conjunt de la societat que es manifesta en les institucions més fonamentals com el mercat de treball, l'Estat, la família i la comunitat. Tanmateix, les circumstàncies socials de dones, persones LGTBIAQ+ i homes es veuen també afectades per altres condicionants igualment importants (Ibíd). No solament es pot considerar el gènere com un tema de diversitat afectiu-sexual sinó com una qüestió connexa a altres problemàtiques, és a dir interseccional (Sánchez-Moreno, 2021).

En aquest sentit, la perspectiva interseccional és important no solament com a concepte sinó també com a **eina metodològica**, per poder complementar l'anàlisi de les desigualtats de gènere amb altres eixos de desigualtat que també condicionen la situació social de dones, homes i persones LGTBIAQ+ (Coll-Planas et al. 2019).

A l'inici, la interseccionalitat destacava especialment la importància dels eixos de raça i classe social, posant de manifest que, tot i que totes les dones pateixen discriminació de gènere, les dones negres i les dones de classe treballadora pateixen més racisme que els homes i més sexisme (més desigualtats i discriminació) que les dones blanques de classe mitjana-alta (Crenshaw, 1989 a ibíd).

Posteriorment, la post-interseccionalitat, terme encunyat per Kwan (1997) amplia el concepte i l'enriqueix amb estratègia política d'altres identitats, demostrant que la interseccionalitat no solament és una qüestió del gènere i la raça o ètnia, sinó que inclou la classe social, les capacitats diferents i la diversitat afectiu-sexual (Bowleg, 2008 a Sánchez-Moreno, 2021). La diversitat afectiva-sexual emergeix amb força en el discurs post-interseccional, basant-se en què les formes de subordinació heterocispatriarcal sobre el gènere, la raça/ètnia, la classe social i la diversitat afectiu-sexual estan entrecreuades i responen al mateix patró (Ibid).

Actualment, l'anàlisi de la interseccionalitat inclou molts altres condicionants. Algunes de les dimensions més importants són **l'ètnia, l'adscripció religiosa, l'origen, la nacionalitat i la ciutadania; l'edat i el cicle de vida, l'orientació sexual i la identitat de gènere; el nivell socioeconòmic i el nivell d'estudis i la diversitat funcional (Ibíd).**

La interseccionalitat consisteix a ampliar la perspectiva de gènere i considerar com el gènere s'interrelaciona amb altres tipus de desigualtat. **No pretén establir una jerarquia entre factors, sinó remarcar que aquests factors no actuen de manera independent i, per tant, cal considerar com es relacionen**

i com la seva interacció es manifesta en termes de desigualtats socials (Rodó-Zárate & Jorba, 2020).

6. OFICINA TÈCNICA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI+

L'Oficina Tècnica d'Igualtat de gènere i LGTBI+ (OTIG) gestiona les polítiques públiques d'igualtat i LGTBI+ de la ciutat de Vic i de la comarca d'Osona. Aquesta es concep i organitza arran d'un conveni entre l'ens comarcal i municipal.

La seva actuació és desenvolupar les polítiques públiques d'igualtat de gènere posant l'enfoc en garantir els drets de les dones i les persones LGTBI+ i en l'eliminació de les desigualtats i discriminacions de gènere, les violències masclistes i l'LGTBI-fòbia (Memòria anual, 2021).

Ja des de l'any 2010, l'Oficina actua en el marc d'un conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Vic i el Consell Comarcal d'Osona, permetent donar servei a tota la comarca des d'un mateix model (Ibíd). I, des del 2022, el conveni és materialitza amb el consorci d'Osona de Serveis Socials. En cada un dels ens, té un departament propi per visualitzar aquests àmbits. I l'Oficina és l'estructura que vertebrava les polítiques que emmarca aquesta diagnosi, per a també treballar per la transversalitat.

L'actuació de l'Oficina s'emmarca en l'emparament legal vigent (europeu, estatal i autonòmic) i, específicament, en els dos documents interrelacionats aprovats que han marcat les línies d'actuació de la mateixa: el **Pla comarcal d'igualtat de gènere d'Osona** i el **Pla marc per a la igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona**⁴. Tots dos van ser avaluats entre el 2020 i 2021.

Aquests a finals del 2021, van ser prorrogats fins a poder tenir el nou pla elaborat (Ibíd). D'aquests dos plans i de la trajectòria presa per part de l'Oficina se n'han derivat dos serveis d'assessorament i informació directa a la ciutadania: el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i el Servei d'atenció integral

⁴ [Pla marc per a la igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona](#)

LGTBI+(SAI LGTBI+ de Vic-Osona)⁵. Serveis que contemplen la itinerància per la comarca.

L'Oficina i els dos serveis estan ubicats a la segona planta de l'Edifici El Sucre (plaça 1 d'Octubre, 2a planta; Vic), donat la ubicació idònia pel caràcter comarcal que es desenvolupa i la confidencialitat que promou a l'hora d'accedir per a la població.

L'estructura tècnica actual de l'OTIG que està repartida per als dos ens titulars compta amb:

- Una tècnica d'igualtat i coordinació de l'Oficina i serveis SIAD i SAI.
- Una tècnica d'igualtat d'acollida del SIAD i polítiques d'igualtat.
- Una tècnica d'igualtat d'acollida del SAI LGTBI+ i polítiques LGTBI+
- Una tècnica d'igualtat del programa temps per cures.
- Una auxiliar administrativa.

SIAD

Els SIADS estan dotats d'un equip multidisciplinari que ha de fomentar el treball i la metodologia interdisciplinaris, integrat per les professionals necessàries per al compliment de llurs funcions, amb l'estructura directiva i de suport tècnic i administratiu.

El SIAD, és el recurs de referència en matèria de gènere, igualtat i violències masclistes. Aquest servei esdevé la primera, i sovint en ocasions la única, porta d'entrada a l'atenció i acompanyament en aquestes matèries, tant per la ciutadania i en especial les dones. I ha de contribuir en el treball per l'apoderament de les dones i la transformació social per a la igualtat de gènere des de l'abordatge de les violències masclistes i altres desigualtats estructurals i malestars de les dones. A banda de l'atenció i acompanyament, informació diversa, entre d'altres, es facilita informació sobre els ajuts per a dones víctimes

⁵ [Oficina Tècnica de Polítiques d'Igualtat de Gènere](#)

en una situació de violència masclista que s'ofereixen per altres administracions públiques, es tramita l'accés a d'altres recursos d'altres institucions destinats a les víctimes de violència masclista com pot ser el servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de la violència de gènere (ATENPRO), en coordinació amb els serveis socials del territori, sempre que així es valori. I l'acreditació de les situacions de violència de gènere a través del model comú ja que així queda recollit en la modificació del Reial Decret Llei 9/2018 de 3 d'agost del pacte d'estat contra la violència de gènere.

En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i les modificacions a aquesta de la Llei 17/2020, especifica els recursos i serveis públics, entre els que els SIADS en formen part, constitueixen la *Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista en l'àmbit territorial de Catalunya*, així com les funcions i objectius de cada servei i el model de gestió i d'estructura de la xarxa. Aquests serveis, de titularitat municipal o comarcal, són cofinançats per l'Institut Català de les Dones (ICD), i representen l'espai i servei de promoció i impuls per la igualtat de gènere i també formen part de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situació de violència masclista de Catalunya.

Els Serveis d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) ofereixen informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la vida de les dones (àmbit laboral, social, personal, familiar i altres) i a la derivació a altres recursos especialitzats si s'escau.

L'espai on s'ubica el SIAD de l'OTIG, permet dur a terme les funcions claus que tenen encomanades aquest tipus de servei. Per això, ha de ser accessible i confortable tan per a la ciutadania com per als equips professionals; garantint el compliment de requisits funcionals tècnics, de seguretat, confidencialitat i privacitat necessaris per a prestar el servei de qualitat. Alhora han de garantir la

seguretat de les professionals i oferir una atenció personalitzada, àgil, flexible i integral.

Els espais destinats a prestar aquest servei han d'estar dimensionats tenint en consideració: el nombre de professionals que configuren l'equip del SIAD; l'equipament on s'ubiquen; la possibilitat de compartir espais amb altres dependències municipals; el model organitzatiu de l'ens local, i el volum de població coberta.

L'actuació del SIAD es contempla amb diferents recursos propis i amb perfils concrets de professionals especialitzats:

- Recepció i informació i atenció inicial a les persones usuàries
- Acollida
- Assessorament jurídic
- Assessoraments psicològic

La intervenció del SIAD es pot concretar en:

- Atenció individual.
- Treball grupal o comunitari.
- Treball intern de gestió del servei.

Des del SIAD de l'OTIG, es gestiona i coordina el *Circuit comarcal per a l'abordatge de violència masclista* representat a través de l'Equip Comarcal (EC), i els grups locals⁶ que s'estableixin amb agents de proximitat de cada un dels circuits locals. Així com la participació en xarxes sectorials i altres del territori, comissions de seguiment de protocols, circuits, etc. supramunicipals que es proposin des d'altres institucions comarcals i de la resta de territori català.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, ha incorporat alguns canvis en

⁶ Grups locals actius: Lluçanès, Manlleu, Mancomunitat, La Plana i Vic.

l'actuació dels SIADS que inclouen a les dones, nenes i adolescents transgènere. Donant així cobertura a l'actuació en l'atenció de les professionals d'aquets serveis. Afegint també, altres definicions en el text de la Llei com són el de diligència deguda, consentiment sexual, interseccionalitat. El compliment de diligència deguda contempla garantir la igualtat d'oportunitats, avaluar cada dos anys la xarxa d'atenció i recuperació integral, assegurar la formació especialitzada, entre d'altres aspectes modificats.

Dades generals⁷:

A continuació es presenten les dones ateses durant el 2020-2022. En aquest últim any es va incrementar el nombre de dones que van ser ateses al SIAD.

	2020	
	Total dones ateses	Ateses per VM
Vic	194	138
Comarca	214	166
Altres	18	12
Total	426	316

	2021	
	Total dones ateses	Ateses per VM
Vic	232	156
Comarca	215	149
Altres	9	4
Total *	456	309

*Hi ha hagut l'atenció d'1 home

	2022	
	Total dones ateses	Ateses per VM
Vic	213	138
Comarca	242	149
Altres	13	10
Total *	468	297

*Hi ha hagut l'atenció d'1 home

⁷ Les memòries al detall es poden consultar a [Igualtat-Ajuntament de Vic](#)

El SIAD de Vic-Osona, ofereix la línia infanto juvenil, ja que la violència masclista afecta infants i adolescents si la viuen de manera directa o indirecta com a testimonis a través del que han sentit o observat. Aquesta línia que es pot oferir en el marc del SIAD, i en concret a les dones ateses al SIAD Vic-Osona per una situació de violència que pateixen les dones-mares, vol donar espai a aquests infants i adolescents perquè puguin parlar i elaborar les seves vivències disminuint així la possibilitat de repetició de processos de violència en la vida adulta.

El tractament dels infants està lligat al procés de recuperació de la mare, per tal que pugui protegir l'infant i per restablir el vincle materna-filial si aquest ha estat afectat per la violència. El SIAD atén per tant les criatures de dones que estan en el camí de viure una vida sense violència, en procés de separació o divorci, principalment per les dones que estan sent ateses al SIAD. Per a desenvolupar l'actuació d'aquesta línia compta amb una professional amb especialització en violències masclistes i en infants i adolescents.

Cal dir que des de la modificació del 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista es contempla la violència vicària, la qual consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra la descendència amb finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

La comarca, té un altre recurs accessible de la *Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista*. Aquest recurs és el **Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE)**.

Aquest servei, gratuït, ofereix atenció integral i recursos en els processos de recuperació i reparació a les dones que han patit o pateixen una situació de violència, i també a la seva canalla. També incideixen en la prevenció, la sensibilització i la implicació comunitària. Compten amb un equip multidisciplinari (Ibíd). El SIE de referència de la comarca d'Osona és el SIE Manresa-Catalunya

Central, i forma part del circuit comarcal de violència i dels grups locals creats fins al moment.

L'objectiu principal és oferir informació, atenció i recuperació a les dones que han estat o estan en processos de violència masclista, així com de la seva descendència a càrrec i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació (Ibíd).

L'accés al servei principalment és fa a través de:

- La xarxa d'atenció i recuperació integral per a dones en situació de violència masclista.
- Els serveis de salut d'atenció primària.
- Els SIAD
- Associacions de dones, quan reglamentàriament s'estableixi.

Servei d'atenció integral LGTBI+ (SAI LGTBI+)

És un servei de titularitat municipal i comarcal per atendre i donar resposta a la persona de manera integral, mitjançant la coordinació entre l'administració local i la Generalitat. El servei SAI posa a disposició de les persones LGTBI+, familiars i del seu entorn aquest servei integral que des de la proximitat respongui en relació amb àmbits competencials mitjançant les comissions interdepartamentals.

El SAI, atén a les persones LGTBI+ i a les seves famílies o persones del seu entorn que necessitin assessorament, acompanyament i formació i a les que pateixin o hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per LGTBI-fòbia, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades d'acord amb les necessitats d'aquestes persones. També atén a qualsevol persona, servei, entitat o empresa que necessiti informació o recursos relacionats amb la temàtica LGTBI+.

Dins de l'atenció individual que es realitza des del SAI LGTBI+, es dona atenció i acompanyament, informació diversa, canvi de nom de la targeta sanitària, informació jurídica, informació psicològica, informació relativa a afers socials, assistència social des del SAI i si és el cas, amb coordinació amb els servei competent dels ens locals i/o comarcal o amb el SAI LGTBI+ Territorial. Promovent doncs un treball en xarxa entre tots els agents del territori.

El SAI LGTBI+, ha d'esdevenir l'impulsor de les polítiques públiques LGTBI+ de l'ens comarcal i local, a través de la creació de la comissió intramunicipal i/o infracomarcal per garantir la transversalitat d'aquestes polítiques. Tenint en compte la interseccionalitat per prevenir, sensibilitzar i fer efectius els drets de les persones LGTBI+.

Al igual que el SIAD, el Servei d'Atenció Integral (SAI LGTBI+), s'emmarca a l'OTIG, i en el mateix espai, ja que s'ha de garantir l'espai òptim per a dur a terme les funcions que té encomanat aquest tipus de servei. Amb un espai accessible i confortable per a la ciutadania com per als equips professionals; garantint el compliment de requisits funcionals tècnics, de seguretat, confidencialitat i privacitats necessaris per a prestar el servei de qualitat. Alhora han de garantir la seguretat de les professionals i oferir una atenció personalitzada, àgil, flexible i integral.

L'actuació del SAI LGTBI+ es contempla amb diferents recursos propis i amb un perfil concret especialitzat:

- Recepció i informació i atenció inicial a les persones usuàries.
- Acollida.

La intervenció del SAI LGTBI+ es pot concretar en:

- Atenció individual.
- Treball grupal o comunitari.
- Treball intern de gestió del servei.

Persones ateses

Al SAI LGTBI+ d'Osona⁸ s'han atès un total de 35 persones i s'han realitzat un total de 148 actuacions durant l'any 2021.

A continuació es detallen les dades recollides seguint els indicadors establerts per la Secretaria d'Igualtat del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, a través de la Direcció General de polítiques públiques LGTBI+.

Pel que fa al tipus de visites realitzades, han continuat tenint més consultes (30), seguides d'incidències (1) i denúncies (4, una de penal i 3 d'administratives). Les incidències sobre les quals s'ha treballat han estat situacions vinculades al desconeixement per part de professionals de la Llei 11/2014. Durant el 2021 s'han registrat des del SAI LGTBI+, més denúncies que en els dos anys anteriors. Aquestes requereixen d'atenció especial, atès el seu impacte vers les persones en concret i el col·lectiu en general. A banda, cal ser conscient que no totes les violències arriben al SAI i, per tant, s'ha de tenir en compte que n'hi hagin hagut més.

Respecte als àmbits:

Taula 5. Denúncies per àmbits

Salut	18
Famílies	4
Esport	1
Ordre públic i privació de llibertat	3
Acció Social	3
Educació	4
Mercat de treball/ ocupació	1
Altres	1

Font: Taula extreta de la memòria anual-2021



El Departament a través de la Secretaria d'Igualtat, en coordinació amb els ens locals de Catalunya, ha posat en marxa la xarxa pública de Serveis d'Atenció

⁸ El SAI LGTBI d'Osona compta amb els recursos provinents del Consell Comarcal d'Osona, Ajuntament de Vic i Ajuntament de Manlleu.

Integral LGTBI+ de Catalunya⁹ per cooperar i col·laborar respectant les competències de cada administració.

A continuació es mostren les persones ateses al SAI LGTBI+ des del 2020 al 2022:

	2020	2021	2022
Vic	8	15	23
Comarca	9	20	18
Altres	-	-	2
TOTAL persones ateses	17	35	43

7. DIAGNOSI

Per l'elaboració de la diagnosi s'han analitzat 9 àmbits detectant punts forts i punts de millora per cadascun d'ells. Els àmbits analitzats (com ja s'ha anomenat anteriorment en l'apartat d'elaboració del Pla) són els següents:

1. Polítiques internes dels ens locals.
2. Usos del temps, cures i treballs.
3. Treball/Promoció Econòmica.
4. Acció Social
5. Salut
6. Educació
7. Cultura, festes i esports
8. Participació i lideratge de les dones i persones LGTBIAQ+.
Diversitat sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
9. Violències heterocispatrarcals (masclisme i LGTBIAQ+-fòbia.)
diversitat sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

⁹ <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/Serveis-i-tramits-de-la-Xarxa-dAtencio-Integral-SAI/>

La diagnosi s'ha elaborat prenent com a base l'anàlisi de documentació quantitativa, documentació qualitativa, els resultats de l'enquesta ciutadana i dels tallers participatius portats a terme els dies 22 i 23 de febrer de 2023.

7.1. Context territorial i demogràfic

El territori

La comarca d'Osona es troba situada a l'extrem nord-est de la Depressió Central Catalana. Majoritàriament forma part de la província de Barcelona, però els municipis d'Espinelves, Vidrà i Viladrau pertanyen a la província de Girona.

Osona compta actualment amb 50 municipis¹⁰ i la seva capital és Vic, la qual es situa al centre de la comarca. La majoria de municipis són de dimensió petita en quan a la població.

Població

A continuació es mostra una taula amb les dades demogràfiques estretes del Observatori Socioeconòmic que proporcionen dades corresponen al 2022. Cal dir que les dades solament venen desagregades per gènere (dona-home). Hi ha una gran diferència de població entre alguns municipis.

Durant el 2022, Osona va comptar amb una població de 83.119 homes i 82.110 dones.

Taula 6: Dades demogràfiques

	Homes	Dones
Osona	83.119	82.110
Catalunya	3.833.786	3.958.825

Municipi	Homes	Dones
Alpens	150	131
Balenyà	1.984	1.964

¹⁰ Sense tenir en compte el municipi de Collsuspina, que pertany des de maig 2015 a la comarca del Moianès (Llei 4/2015, 23 d'abril, de creació de la comarca de El Moianès)

El Brull,	150	128
Calldetenes	1.296	1.236
Centelles	3.754	3.887
Espinelles	125	123
Esquirol, l'	1.117	1.128
Folgueroles	1.135	1.119
Gurb	1.392	1.310
Lluçà	137	142
Malla	137	135
Manlleu	10.478	10.405
Les Masies de Roda	371	362
Les Masies de Voltregà,	1.551	1.582
Montesquiu	526	533
Muntanyola	368	332
Olost	597	609
Orís	179	168
Oristà	295	278
Perafita	213	205
Prats de Lluçanès	1.325	1.302
Roda de Ter	3.276	3.279
Rupit i Pruit	139	140
Sant Agustí de Lluçanès	51	49
Sant Bartomeu del Grau	485	439
Sant Boi de Lluçanès	295	280
Sant Hipòlit de Voltregà	1.841	1.803
Sant Julià de Vilatorrada	1.581	1.612
Sant Martí d'Albars	57	62
Sant Martí de Centelles	621	611
Sant Pere de Torelló	1.293	1.221
Sant Quirze de Besora	1.035	1.107
Sant Sadurní d'Osormort	53	37
Sant Vicenç de Torelló	1.041	1.036
Santa Cecília de Voltregà	103	82
Santa Eugènia de Berga	1.156	1.100
Santa Eulàlia de Riuprimer	700	701
Santa Maria de Besora	83	76
Seva	1.924	1.812
Sobremunt	34	49
Sora	120	99
Taradell	3.349	3.350
Tavèrnoles	166	163
Tavertet	62	54
Tona	4.140	4.228
Torelló	7.365	7.361
Vic	24.069	23.476
Vidrà	91	90
Viladrau	556	547
Vilanova de Sau	153	167

Font: Taula d'elaboració pròpia. Dades extretes de l'Observatori Socioeconòmic

Més d'un 70% dels municipis osonencs compten amb 2.000 habitants o menys i amb un índex d'envelliment i dependència senil més elevat, que els municipis més grans.

Taula 7: Índex d'envelliment i dependència senil

	Municipis <500 habitants	Municipis 500-2.000 habitants	Municipis 2.001-5.000 habitants	Municipis 5.001-10.000 habitants	Municipis > 10.000 habitants
Índex d'envelliment	150,0	126,9	127,9	115,4	96,3
Índex de dependència global	58,9	59,1	54,2	54,8	53,2
Índex de dependència senil	35,3	33,0	30,4	29,4	26,1
Índex de dependència juvenil	23,6	26,0	23,8	25,5	27,1
Índex de sobreenvelliment	16,8	19,4	17,9	17,6	17,7
Taxa d'estrangeria	4,5%	8,2%	7,3%	9,2%	25,2%

Font: Taula extreta de l'Observatori Socioeconòmic

Enquesta ciutadana

S'ha elaborat una enquesta per conèixer la percepció i opinió de la ciutadania vers la implantació de la igualtat de gènere i LGTBAIQ+ a Osona. Tanmateix, s'ha volgut recollir la percepció ciutadana entorn les possibles discriminacions i violències que poden patir les dones i persones LGTBAIQ+ des d'una perspectiva interseccional, és a dir, tenint en compte altres variables com l'edat, l'origen ètnic, la diversitat funcional o la localització geogràfica. Cal remarcar que existeixen altres variables que poden afectar a les persones a l'hora de patir una situació de discriminació, encara que al present estudi s'ha limitat l'anàlisi a certes variables, recomanant, així, en pròxims estudis incloure més variables d'anàlisi.

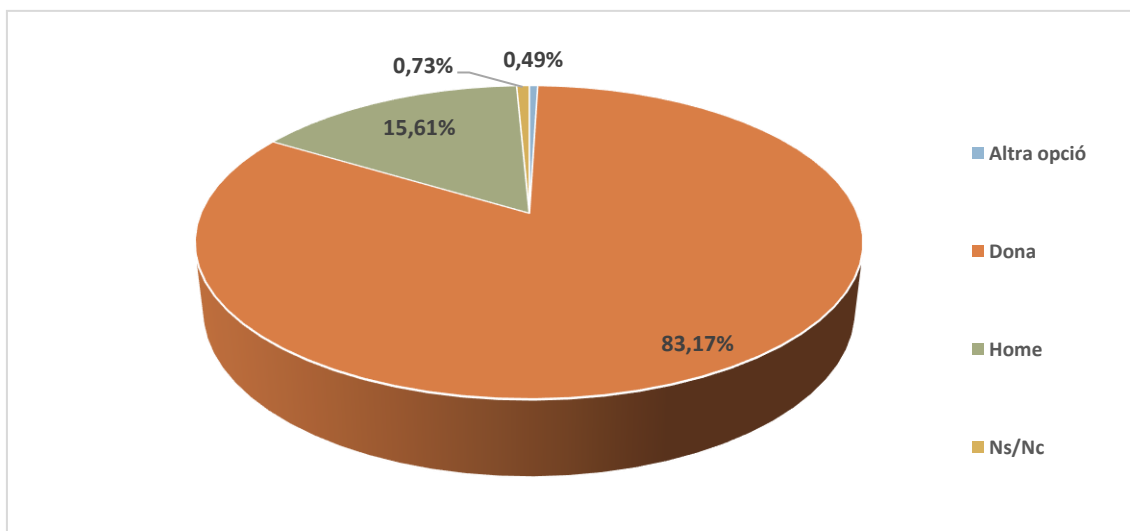
Difusió de l'enquesta

L'enquesta s'ha difós a la pàgina web del Consell Comarcal d'Osona i del Consorci d'Osona de Serveis Socials. Tanmateix, s'ha demanat al Grup Motor d'aquest procés de l'elaboració del Pla, a la representació d'entitats, d'associacions, d'òrgans polítics i tècnics que van participar a les sessions de "diagnosi" de que fessin difusió de l'enquesta per tal de que arribés al major nombre de persones possible.

Dades sociodemogràfiques

Han contestat l'enquesta 411 persones, de les quals el 83,17 %, en la categoria sexe, s'identifiquen com a “dona”, 15,61% com a “home”, 0,73% com “una altra opció”, i un 0,49% com “ns/nc”.

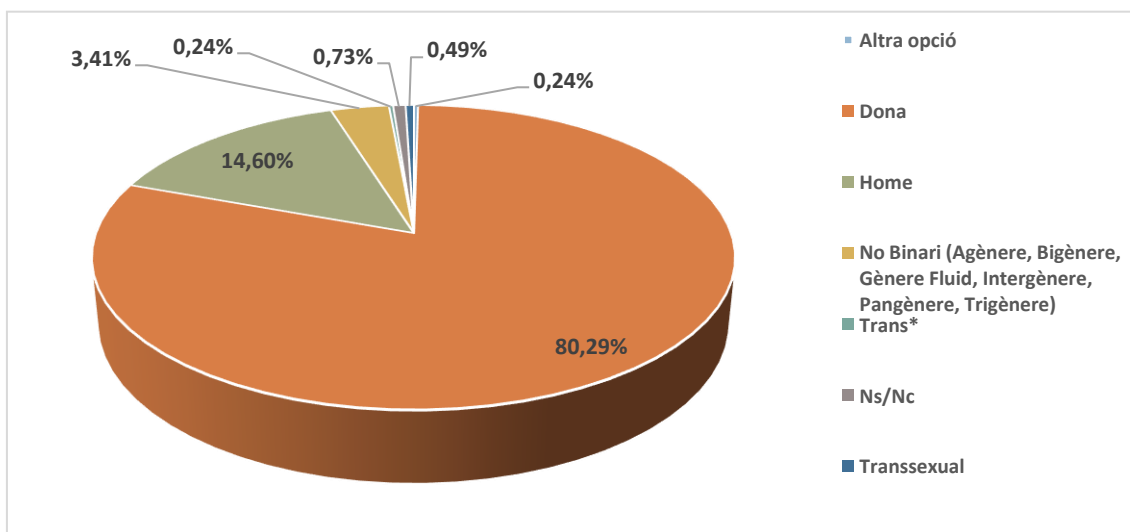
Gràfic 1: Sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Respecte al gènere, de les 411 persones que van respondre l'enquesta, 80,88% es defineixen com a “dona”, 14,71% com a “home”, com a “no binari” un 3,43%, com a “transsexual” 0,25% i com a trans* (trans* com a concepte paraigua on s'inclouen les persones transsexuals i transgènere). Distingir, però, el terme “transsexual” que engloba solament a les persones que s'identifiquen sota aquest concepte i no sota el concepte de “trans*” que també engloba a les persones transgènere. Un 0,73% ha contestat “ns/nc”.

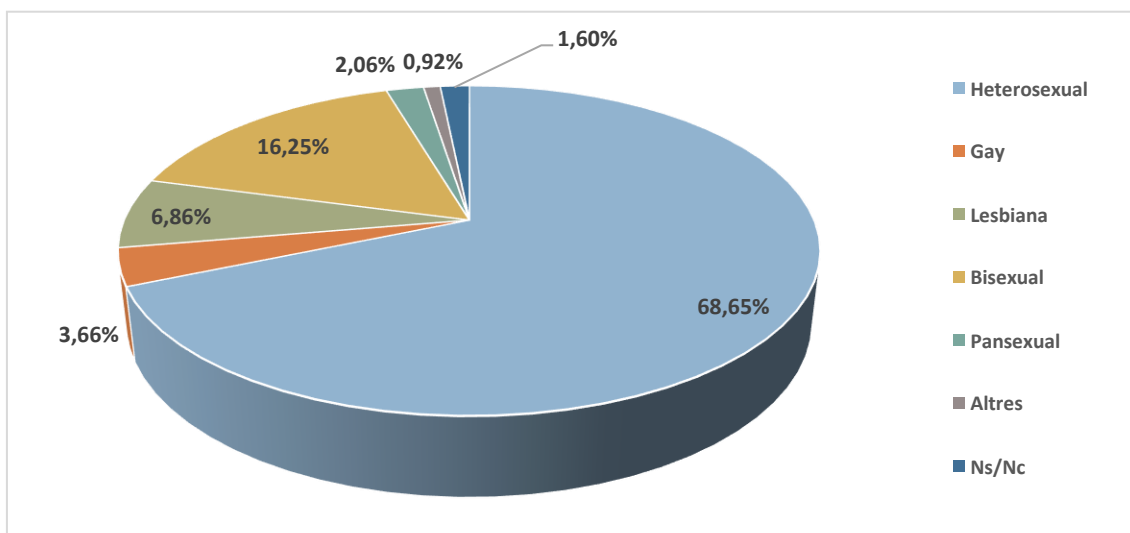
Gràfic 2: Identitat de Gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Respecte a l'orientació sexual de les persones que han respost l'enquesta, el 68,65% es declara heterosexual, el 16,25% bisexual, el 6,86% gai, el 2,06% pansexual, el 1,60% ns/nc, i un 0,92% ha escollit l'opció "altres".

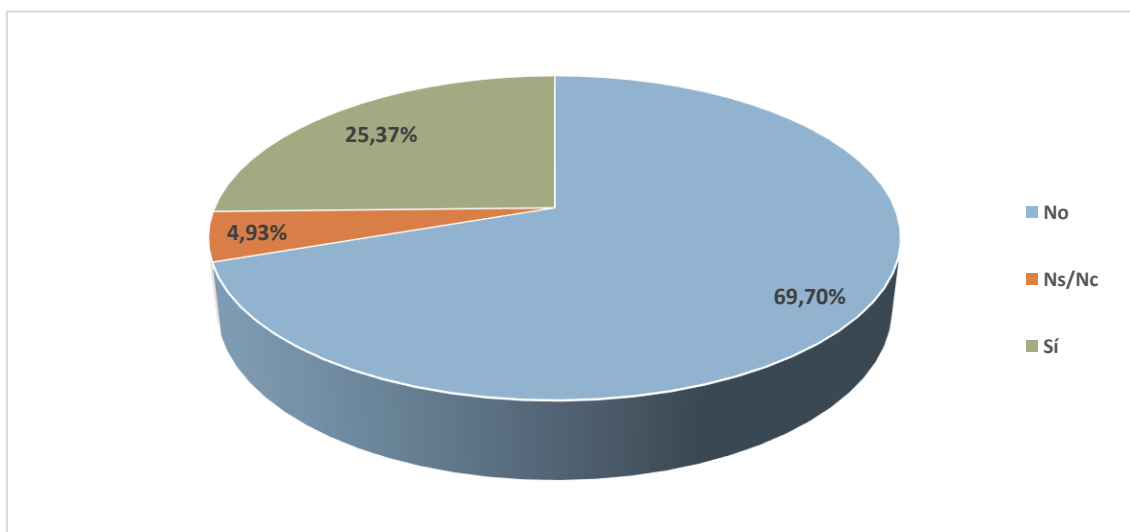
Gràfic 3: Orientació Sexual



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Respecte a definir-se dins el col·lectiu LGTBIAQ+, 69,70% de les persones que van contestar l'enquesta no es defineixen dins el col·lectiu un 25,37% sí, i un 4,93% ns/nc.

Gràfic 4: Et defineixes dins el col·lectiu LGTBAIQ+?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

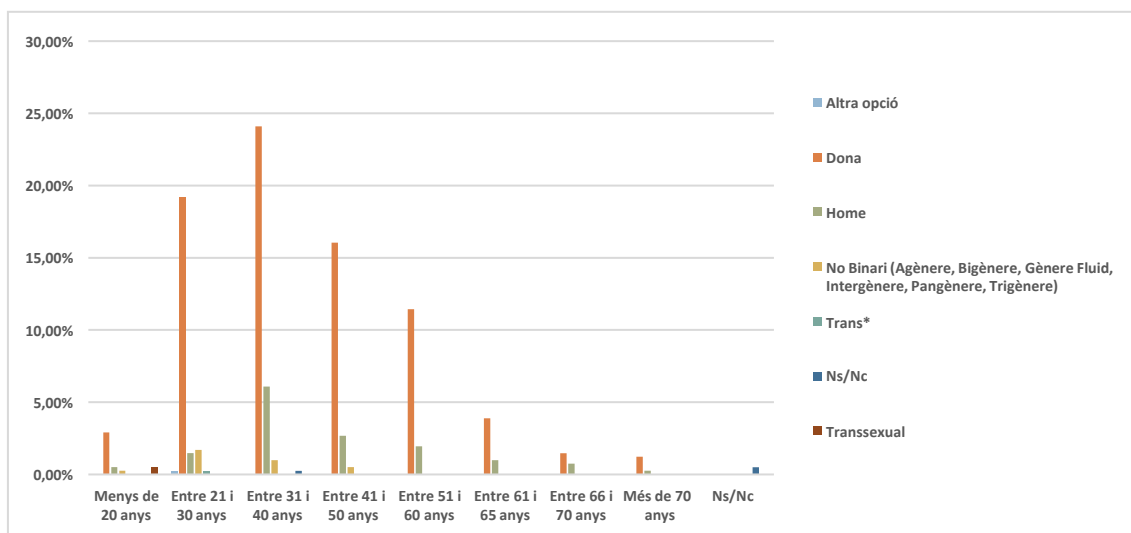
Respecte a l'edat de les persones que han respost l'enquesta, s'observa que la majoria es concentra en la franja entre 31 i 40 anys, on un 24,26% es defineixen com a dones, un 6,13% com a homes, i un 0,98% com a persones no binàries.

En aquesta franja no es troba cap persona definida com a trans* ni transsexual. En la franja entre 41 i 50 anys, un 16,18 % es defineixen com a dones, un 2,70% com a homes i un 0,49% com a persones no binàries, no es troba cap persona definida com a trans*, transsexual o "altra opció". A la franja d'entre 51 i 60 anys, 11,52% es defineixen com a dones i 1,96% com a homes, cap persona es defineix com a trans*, transsexual o "altra opció". El mateix passa a la franja entre 61 i 65 anys, solament hi ha persones que es defineixen com a dones, 3,92%, i homes, 0,98%. La mateixa situació es repeteix a la franja d'entre 66 i 70 anys, amb un 1,47% de dones i un 0,74% d'homes. I a la franja de més de 70 anys, amb 1,23% de dones i un 0,25% d'homes.

Si s'observen franges d'edat menors, es troba que entre 21 i 30 anys un 0,25% de les persones es defineixen com a trans*, 19,36% com a dones, 1,47% com a home, 1,72% com a no binari i un 0,25% com "altra opció", cap persona es defineix com a transsexual o en una altra opció. En la franja corresponent a menors de 20 anys, hi ha un 2,94% que es defineix com a dones, un 0,49%

homes, un 0,25% com a no binari, i un 0,49% com a transsexual, i cap persona definida com a trans* o en una altra opció. De les persones que van contestar “ns/nc” en la categoria de gènere, un 0,24% es troba en la franja d’edat de 31 a 40 anys i un 0,49% ha contestat “ns/nc” sobre l’edat.

Gràfic 5: Edat

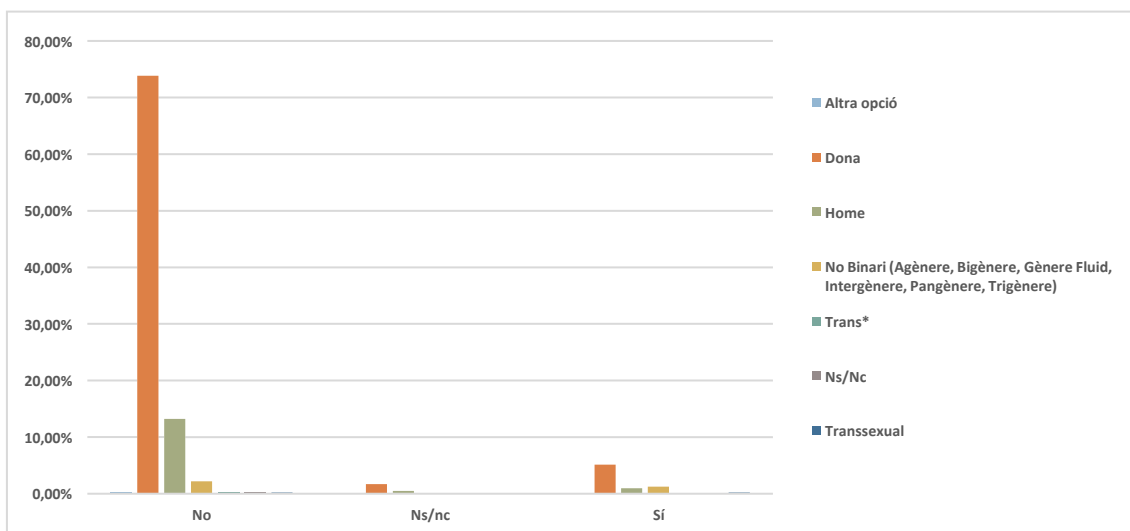


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Diversitat funcional

Les dades sobre diversitat funcional mostren que el 7,58% té algun tipus de discapacitat, on el 5,13% són dones, un 1,22% persones no binàries, un 0´98% són homes i un 0,24% persones transsexuals. Un 1,71% de les dones i un 0,49% dels homes han contestat “ns/nc” a la pregunta ***Tens algun tipus de diversitat funcional?***.

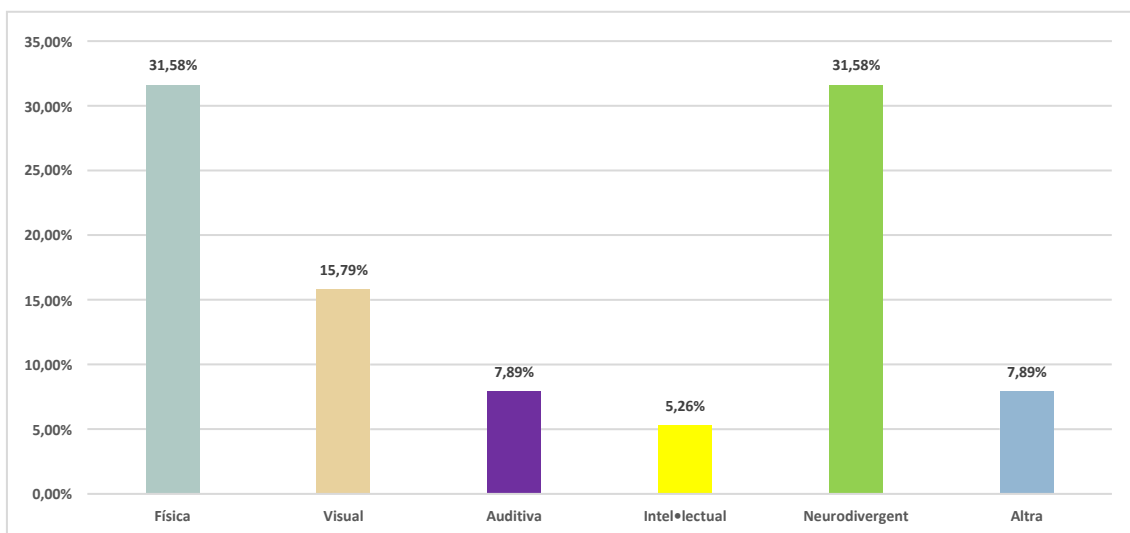
Gràfic 6: Diversitat funcional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

De les persones que han respost que “sí” a **Tens algun tipus de diversitat funcional?** Un 31,58% té una discapacitat física, un 31,58% neurodivergent, un 15,79% visual, un 7,89% auditiva, un 5,26% intel·lectual i un 7,89% té una altra discapacitat de les anomenades.

Gràfic 7: Tipus de diversitat funcional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Situació personal

Respecte a la situació de les persones que han respost l'enquesta s'observen diverses casuístiques. El 58,42% treballa amb contracte laboral, d'aquest percentatge un 49,14% són dones, un 8,80% homes, un 0,73% són persones no binàries, i un 0,24 % persones transsexuals. Un 0,49% treballa sense contracte, del qual tot són dones.

El 14,67%, estudia i treballa. Un 11,49% són dones, un 1,47% homes, 1,47% persones no binàries i un 0,24% de persones trans*.

El 7,33% són persones autònomes (treballen per compte propi), del qual un 5,13% són dones, un 1,71% homes, i un 0,49% persones no binàries. El 4,65% són persones jubilades, on el 3,42% són dones i un 1,22% homes. El 3,91% són persones que no treballen i estan inscrites a l'atur. Un 2,93% són dones, un 0,24% homes i un 0,49% persones no binàries.

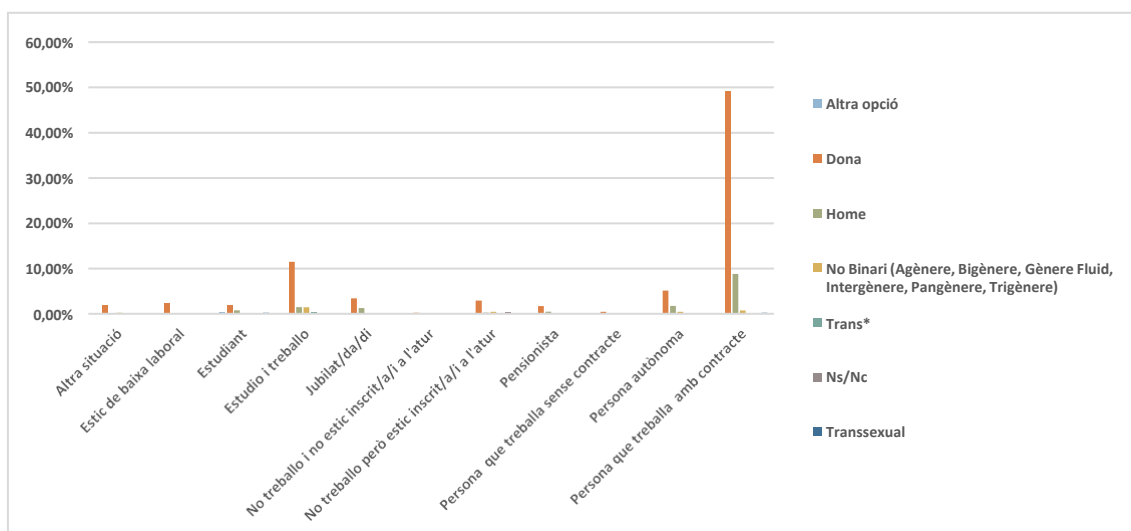
El 3,18% estudia, del qual 1,96% són dones, un 0,73% homes, un 0,24 persones transsexuals i un 0,24% es defineix en una "altra opció".

El 2,20% està de baixa laboral, del qual són totes dones en aquest percentatge. Un 2,20% és pensionista, un 1,71% són dones i un 0,49% homes.

El 0,24 % són persones que no treballen i no estan inscrites a l'atur. Solament hi ha dones en aquesta opció.

En una altra situació diferent de les anomenades anteriorment, es troben el 2,20% on un 1,96% són dones i un 0,24% persones no binàries.

Gràfic 8: Situació personal



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Unitats familiars

Les unitats familiars de les persones que han respost l'enquesta són diverses. El 29,31% són dues persones com unitat familiar. D'aquest percentatge, el 22,91% són dones, el 4,93% són homes, i un 1,48% persones no binàries.

El 22,68% conviu en una unitat familiar de 4 persones, del qual el 17,98% són dones, un 3,69% homes, un 0,25% persones no binàries, un 0,25% persones trans*, un 0,25% persones que es defineixen en una "altra opció", i un 0,25% es són "ns/nc".

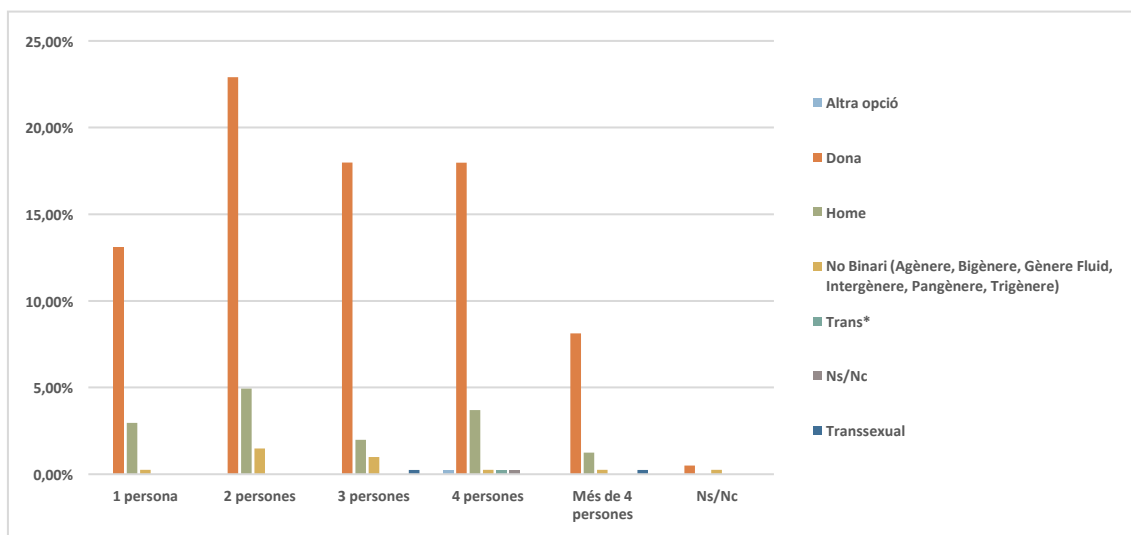
El 21,18% conviu en una unitat familiar de 3 persones, del qual el 17,98% són dones, un 1,97% homes, un 0,99% persones no binàries, i un 0,25% persones transsexuals.

El 16,25% és una única persona com unitat familiar. D'aquest percentatge, el 13,05% són dones, un 2,96% homes, i un 0,25% persones no binàries.

El 9,85% conviu en una unitat familiar de més de 4 persones, del qual el 8,13% són dones, un 1,23% homes, un 0,25% persones no binàries i un 0,25% persones transsexuals.

El 0,74% ha contestat “ns/nc”. D'aquest percentatge, un 0,49% són dones i un 0,25% persones no binàries.

Gràfic 9: Unitat familiar



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

7.2. Polítiques internes dels ens locals

Des dels tallers participatius, es valora positivament que hi hagi una Oficina Tècnica d'igualtat de Gènere i LGTBI+ a la comarca i el desenvolupament de Plans per part dels Ajuntaments, i de protocols de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe als diferents ens locals. Un dels altres punts positius que s'anomenen, als tallers participatius, és l'increment de regidores d'igualtat en aquesta última legislatura, així com una percepció que s'ha incrementat la visualització/incorporació de la perspectiva LGTBIAQ+ en més departaments.

D'altra banda, es remarca que no hi ha visibilitat de les polítiques o accions que es porten a terme des de l'Oficina, o d'alguns municipis adherits als plans que han estat vigents fins al moment. Es recull, que els municipis petits, sovint, no arriba la informació, que no tenen el personal propi i/o format per també treballar en les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI+. A banda, es recull que cal que l'Oficina tingués més visibilitat i proximitat en la gestió i coordinació per a la implementació de les polítiques d'igualtat i LGTBIAQ+ a tots els àmbits dels ens

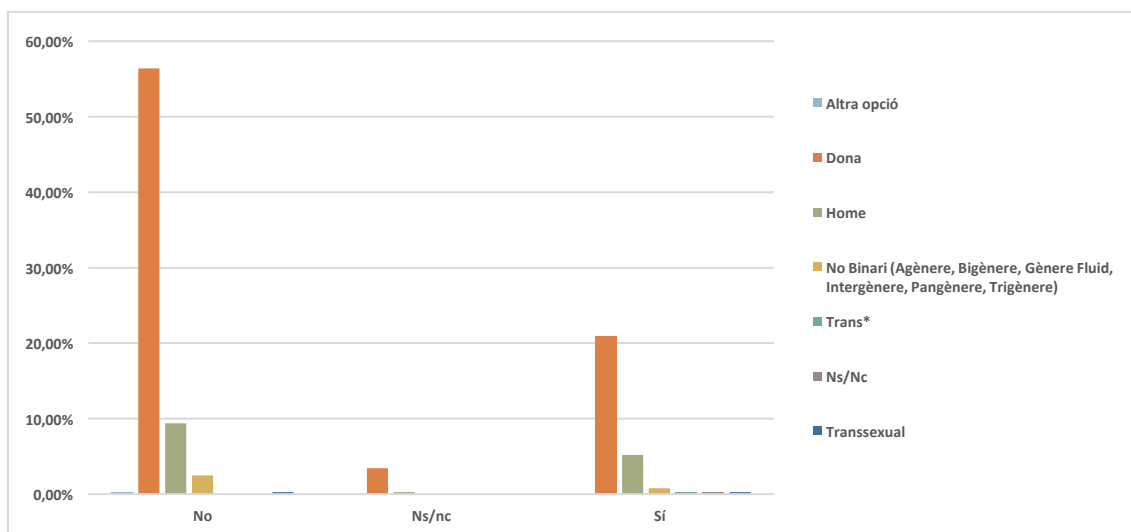
locals. Tanmateix, la millora en la visibilització del què es fa a l'Oficina Tècnica i els serveis és un element clau, que haurà de tenir en compte l'Oficina.

En aquesta línia, es posa de manifest que la ciutadania desconeix les accions o programes portats a terme en matèria LGTBIAQ+ que es desenvolupen des de l'Oficina i dels ens dels quals depèn, i d'alguns municipis de la comarca.

Si s'analitzen les dades extretes de l'enquesta en la pregunta ***Coneixes les polítiques (actuacions i/o projectes) que es desenvolupen, en matèria LGTBIAQ+ des del Consell Comarcal?*** s'observa que 68,72% les desconeix, un 27,59% si las coneix, i un 3,69% ns/nc. D'aquest 68,72%, que desconeix les accions i projectes/programes, un 56,40% són dones, un 9,36% són homes, un 2,46% són persones no binàries, un 0,25% persones transsexuals, i un 0,25% persones que es defineixen en una altra opció”.

De les persones que sí coneixen les accions i projectes/programes, un 20,94% són dones, un 5,17% homes, un 0,74% persones no binàries, un 0,25 persones trans*, un 0,25% transsexuals, un 0,25% persones que s'han definit com “ns/nc”.

Gràfic 10: Coneixements d'accions i programes LGTBIAQ+



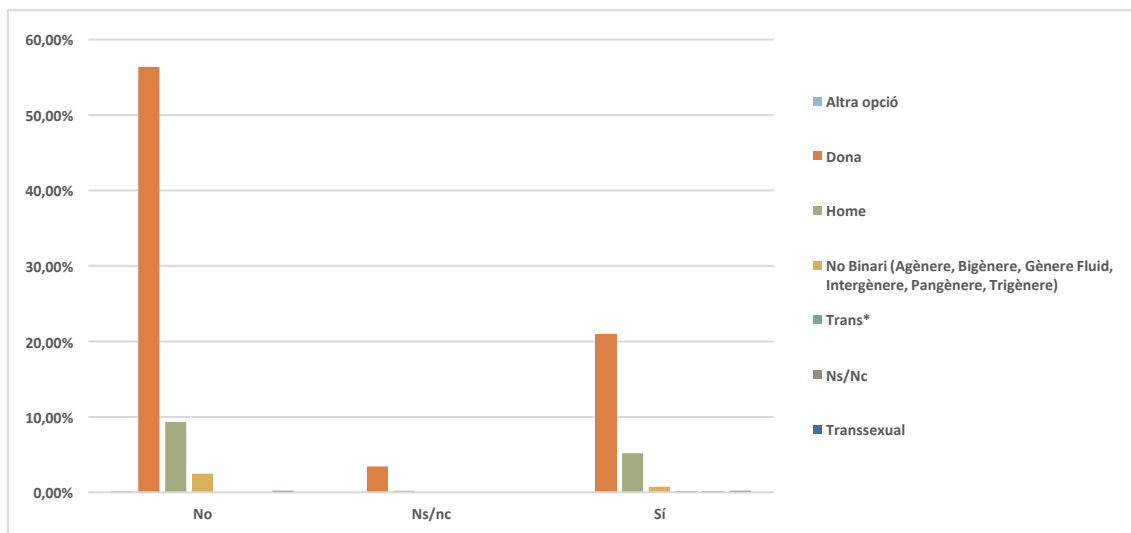
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Respecte a les accions i projectes/programes d'igualtat de gènere desenvolupades des del Consell Comarcal, cal destacar que també hi ha una desconexió del què es desenvolupa i es porta a terme. Si s'analitza l'enquesta ciutadana, el 67,73% no sap que es desenvolupa en temes d'igualtat de gènere, el 28,57% sí, i el 3,68% ns/nc. Dades molt semblant respecte a la pregunta anterior.

D'aquest 67,73% que ha respost que “no” coneix quines accions i programes/projectes es desenvolupen en matèria d'igualtat, un 54,68% són dones, un 10,34% són homes, un 2,46% són persones no binàries, i un 0,25% que es defineix en una “altra opció”.

De les persones que han contestat que “sí” el 22,66% són dones, el 4,19% homes, el 0,99% persones no binàries, el 0,25% trans* i el 0,49% transsexuals. Del 3,69% que ha respost “ns/nc”, el 3,45% són dones, i un 0,25% homes.

Gràfic 11: Coneixement d'accions i programes en igualtat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Mars 2023.

Respecte a la coneixença del servei d'atenció integral Vic-Osona (SAI LGTBI+) i el servei d'informació i atenció a les dones (SIAD), que s'emmarquen en l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI+, les dades que ens ofereix

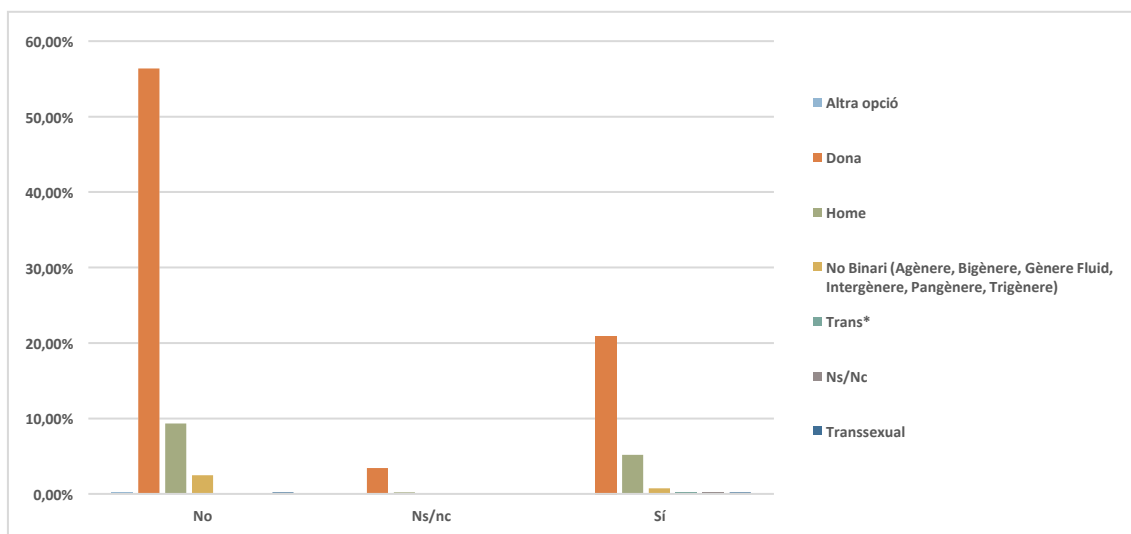
l'enquesta, pel que fa al SAI, es recull que un 59,80% desconeix què és i què es porta a terme, un 38,24% si el coneix i un 1,96% ns/nc.

De les persones que han respost que “no” el coneixen, 49,2% són dones, 9,31% són homes, 0,98% persones no binàries, 0,25% persones transsexuals, i un 0,25% persones que es defineixen com “altra opció”.

De les persones que han respost que “sí” el coneixen, el 29,90% són dones, el 5,39% homes, 2,45% persones no binàries, un 0,25% persones trans*, i un 0,25% persones transsexuals.

El 1,96% “ns/nc” respecte què és el SAI LGTBI+. Aquest percentatge correspon íntegrament a persones definides com “dones”.

Gràfic 12: Coneixement del SAI LGTBI+

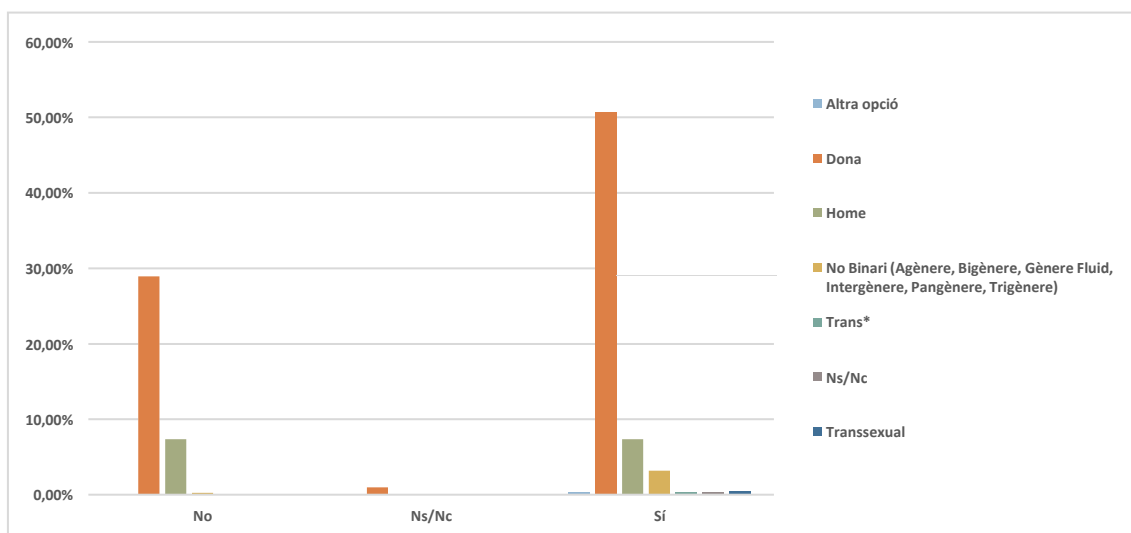


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Respecte a la coneixença del SIAD (Servei d'informació i atenció a les dones), s'observa que és un servei més conegut que el SAI. Un 62,50% el coneixen, 50,74% són dones, 7,35% homes, 3,19% persones no binàries, 0,25% persones trans*, 0,49% persones transsexuals, 0,25% persones definides en una “altra opció”, i un 0,25% de persones “ns/nc”. Un 36,52% no el coneixen. El 28,92%

són dones, el 7,35% homes, 0,25% són persones no binàries. El 0,98%, on totes són dones, ha respost “ns/nc”.

Gràfic 13: Coneixement del SIAD



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
- Existència de l' Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+ (OTIG) amb els dos serveis SIAD i SAI LGTBI+. - S'identifiquen més municipis amb personal d'igualtat, i l'existència d'un espai tècnic amb municipis de la comarca: Manlleu, Torelló, Centelles, Masies de Voltregà, Sant Hipòlit de Voltregà, Mancomunitat La Plana, Vic, Consorci del Lluçanès, Consorci de Serveis Socials/Consell.	- Hi ha poca visualització i coneixement per part de la ciutadania i alguns ens i professionals de la comarca, del suport que pot oferir i de les accions i projectes que es porten a terme des de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+ i els seus serveis. - Manca d'un espai de coordinació comarcal, de línies estratègiques sobre les polítiques d'igualtat i LGTBI+, en el què hi hagi polítics, entitats, i recursos que hi treballin.

• A la darrera legislatura, ha hagut més presència de regidories d'igualtat, feminismes i LGTBI+. • S'identifiquen més àrees i departaments de l'estructura comarcal i en els ajuntaments que inclouen la perspectiva de gènere i LGTBI+.	Potser recuperar la idea, d'espai polític, i de una taula o assemblea o comissió interdepartamental. • Oferir i revisar la formació i sensibilització als cossos de seguretat. • Creació d'un grup coordinador amb representació de diversos departaments que marqui una línia de treball transversal en qüestió de polítiques d'igualtat i LGTBIAIQ+ i portés a terme la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla.
--	--

7.3. Usos del temps, cures i treballs

En aquest àmbit, les dades analitzades a l'enquesta mostren que, a nivell general les dones, segueixen tenint una implicació elevada en el treball vinculat a les cures familiars. No obstant, cal a dir que el 61,53% de les persones que han respost l'enquesta no tenen cap persona a càrrec, del qual el 48,04% són dones. Observem, però, els resultats, més exhaustivament.

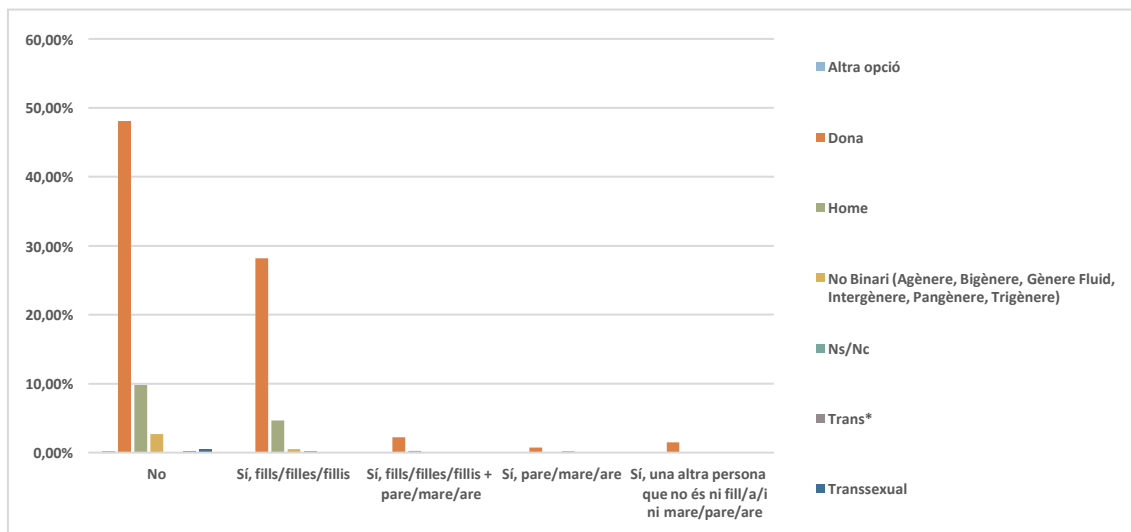
Persones a càrrec

Respectes a persones a càrrec, s'observa que el 61,53% de les persones que han respost l'enquesta no té cap persona a càrrec. El 48,04% són dones, un 9,80% homes, el 2,70% persones no binàries, un 0,25% persones trans*, un 0,49% persones transsexuals i un 0,25% es defineix en una "altra opció".

El 33,58% té descendents a càrrec, d'aquest percentatge el 28,19% són dones, un 4,66% homes, un 0,49% persones no binàries i un 0,25% "ns/nc". El 2,45% té descendents i ascendents al seu càrrec. El 2,21% són dones i un 0,25% homes. El 0,98% té ascendents al seu càrrec. D'aquest, el 0,74% són dones i un

0,25% són persones no binàries. El 1,47% té una altra persona a càrrec que no és ni ascendent ni descendent. Aquest 1,47% són dones.

Gràfic 14: Persones a càrrec



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Des dels tallers participatius, i lligat amb els resultats de l'enquesta ciutadana s'ha detectat que, en termes generals, encara és necessari millorar el tema de la corresponsabilitat, que el perfil de la persona cuidadora és majoritàriament femení i que és necessari incorporar més accions que facin veure la importància de la "cura", ja que és una tasca invisible i que les persones que l'exerceixen queden, igualment, invisibilitzades. S'ha posat de relleu que el missatge de la importància de "la cura" no acaba d'arribar al sector masculí de la població i que és necessari trobar el camí per fer-lo arribar. En aquesta línia, també es fa patent que no hi ha formació al respecte sobre temes de cura i tampoc polítiques creades amb participació ciutadana, així com serveis que facilitin la conciliació familiar.

D'altra banda, cal destacar, però, com a punt fort dins dels usos del temps, cures i treballs, l'existència del programa **Temps per Cures** que es va realitzar en molts municipis de la comarca, a través de la coordinació tècnica de l'OTIG. Un programa que va ser finançat pels anys 2021 i 2022, i que aquest 2023 té continuïtat, en el marc del Pla Corresponsables, el qual es presentà com una

política pública creada pel Ministeri d'Igualtat, amb l'objectiu de garantir la cura com a dret, a través de donar suport als ens locals pel reforç, ampliació o creació de nous serveis i recursos per a la cura infantil, amb la finalitat de facilitar la conciliació familiar.

Aquest programa ha de garantir serveis de cures fora del temps escolar, destinats a infants i adolescents de 0 a 16 anys. Tanmateix pretén un reconeixement i professionalització dels treballs de cures i la corresponsabilitat dels homes en la cura dels infants. Tanmateix, un altre punt fort és l'existència d'un [observatori socioeconòmic](#) que ajuda a marcar noves línies estratègiques per assolir reptes com el de la corresponsabilitat i la cura. Val a dir, que parlar de "cures" no solament fa referència a població infantil, sinó també s'ha de tenir en compte altres sectors de població que tenen algun tipus de dependència.

Conciliació

En l'àmbit de la conciliació, es posa de manifest, la millora necessària de l'adaptació dels diferents serveis a les diferents realitats horàries de les persones.

A l'enquesta ciutadana s'ha llençat la pregunta **Consideres que hi ha conciliació a la teva vida?** (Tenint en compte que 1 és gens i 5 molt).

En les respostes recollides, el 41,84% pensa que hi ha força conciliació a la seva vida, un 16,55% que hi ha molta, un 30,70% li dona un valor de 3 que és un posició d'equilibri, un 9,33 % considera que concilia poc i un 1,58% considera que no concilia gens.

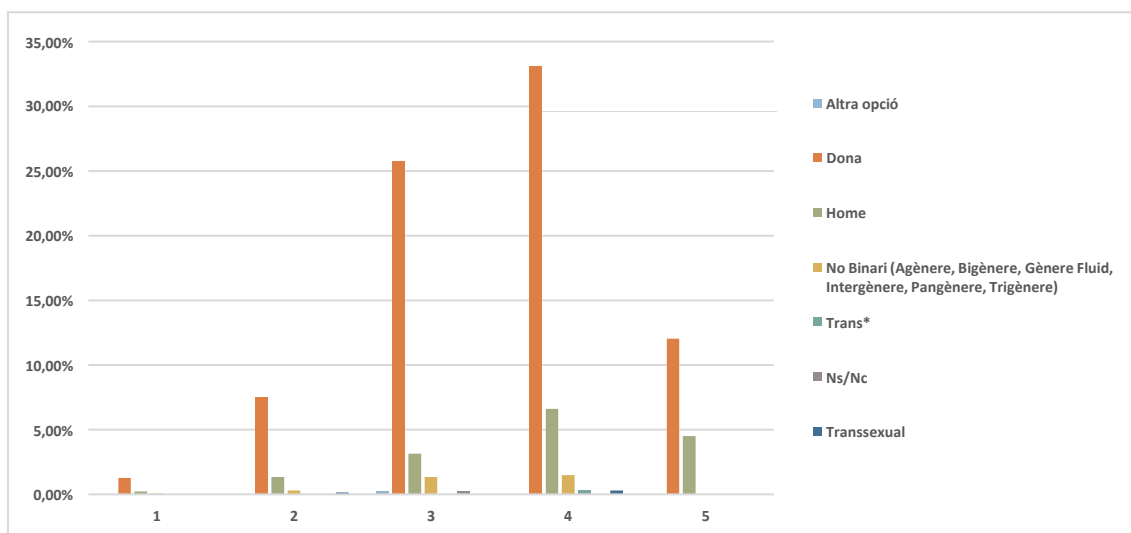
Si s'analitzen les dades més exhaustivament, de les persones que consideren que no concilien gens (1), un 1,58%, s'observa que un 1,28% són dones, un 0,23% homes i un 0,08% són persones no binàries.

El 9,33% pensa que concilia poc (2), un 7,52% són dones, un 1,35% homes, un 0,30% persones no binàries, i un 0,15% persones transsexuals.

El 30,70% considera que gaudeix d'una mica de conciliació (3), del qual el 25,73% són dones, un 3,16% homes, un 1,35% persones no binàries, un 0,23% persones que ha definit la seva identitat de gènere com “una altra opció”, i un 0,23% persones que han respost “ns/nc” respecte a la seva identitat de gènere. A l'opció 4, on es considera “que es concilia força”, se situa el 41,84%, del qual el 33,11% són dones, el 6,62% homes, el 1,50% persones no binàries, el 0,30% persones trans*, i el 0,30% persones transsexuals. A l'última opció, on es considera “que es concilia molt”, hi ha el 16,55% de les respostes. El 12,04% són dones i el 4,51% són homes.

Cal dir que les dades resultants de respostes recollides en aquest punt no són la tendència si les comparem amb altres estudis on es mostra que la conciliació és escassa i on les dones són encara les grans afectades a l'hora de no poder conciliar. Tanmateix, es pot pensar que el terme “conciliar” pot tenir un significat diferent per a cada persona.

Gràfic 15: Consideres que hi ha conciliació a la teva vida?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

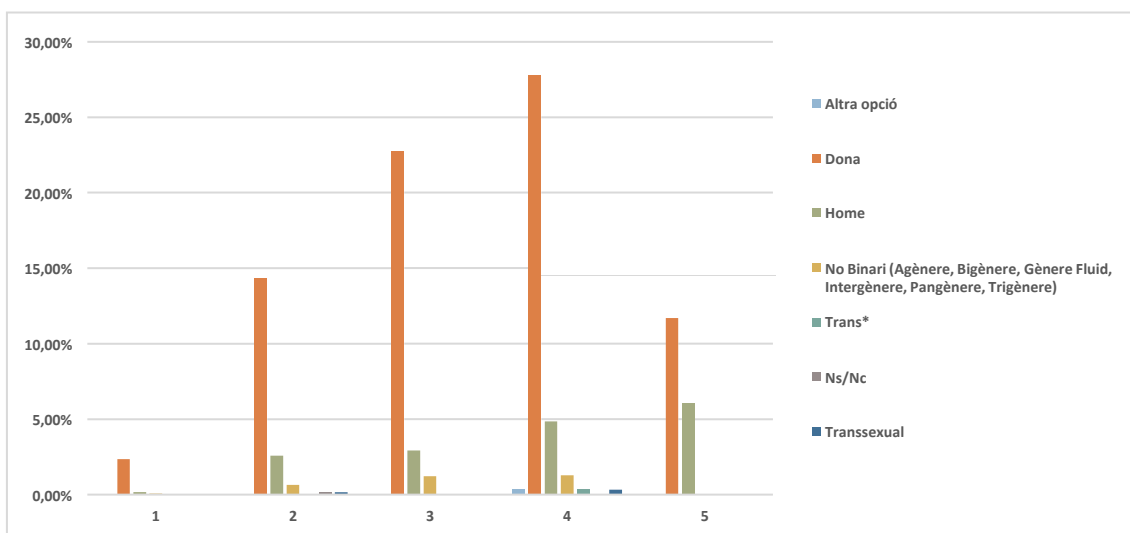
En aquesta línia, el 34,87% considera que el temps que té, per si mateixa, és de força qualitat. D'aquest 34,87%, 1,29% són persones no binàries, un 0,32% persones trans*, un 0,32% persones transsexuals, un 0,32% persones que es defineixen en un “altre opció”, 27,76% són dones i un 4,84% són homes.

Per a un 26,88%, de totes les persones que han respost l'enquesta, el seu temps és de qualitat suficient. D'aquest 26,88%, 22,76% són dones, 2,91% són homes, i un 1,21% persones no binàries.

Un 17,76% considera que té molt temps de qualitat. D'aquest 17,76%, solament s'observen dues identitats, dones i homes, 11,70% i 6,05% respectivament.

Un 2,58% no en té gens temps de qualitat, i un 17,92% molt poc temps de qualitat. Del primer grup, 2,34% són dones, 0,16% homes i un 0,08% persones no binàries. Del segon grup, un 14,37% són dones, 2,58% són homes, 0,65% persones no binàries, un 0,16% persones transsexuals, i un altre 0,16% són persones que s'han definit com "ns/nc".

Gràfic 16: Tens temps de qualitat per a tu?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Mars 2023.

Consideres que hi ha serveis suficients i accions al teu municipi que ajudin a conciliar les responsabilitats familiars amb la feina i/o estudis? (1 és gens i 5 és molts).

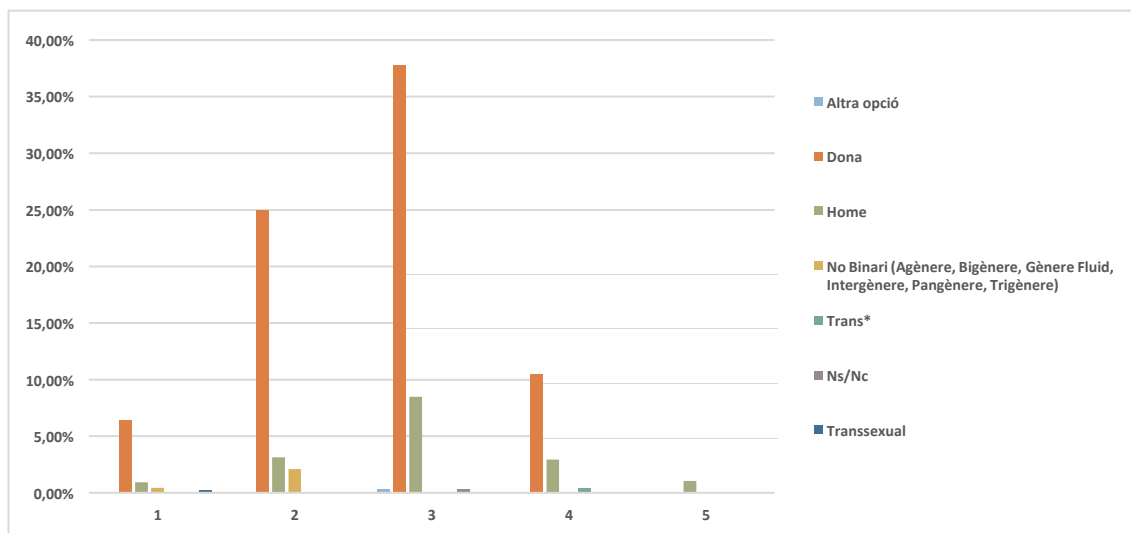
En aquest context, els serveis i accions que poden haver, a nivell municipal, per facilitar a la conciliació són valorats de la següent manera; un 7,97% considera que no hi ha serveis ni accions. D'aquest 7,97%, 6,40% són dones, un 0,94% homes, un 0,42% persones no binàries, i un 0,21% persones transsexuals. Un

30,22% considera que hi ha molt pocs serveis, d' aquest percentatge, un 24,97% són dones, un 3,15% homes, un 2,10% persones no binàries.

Un 46,90% considera que hi ha un nivell suficient de serveis. Tot i que la resposta pot ser esbiaixada depenent des si és un municipi gran o bé un municipi més petit i amb serveis fora del seu territori. D'aquest 46,90%, un 37,58% són dones, 8,50% són homes, un 0,31% són persones que s'han definit com "ns/nc" i un 0,31% que es defineix com "altra opció".

Un 13,85% pensa que hi ha força serveis, d' aquest 13,85%, un 10,49% són dones, un 2,94% homes, i un 0,42% persones trans*. Un 1,05% considera que hi ha molts serveis. És destacable, que solament les persones identificades com a "homes" pensa que hi ha molts serveis per a la conciliació.

Gràfic 17: Consideres que hi ha suficients serveis i accions al teu municipi al teu municipi que ajudin a conciliar les corresponsabilitats familiars amb la feina i/o estudis?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Transport

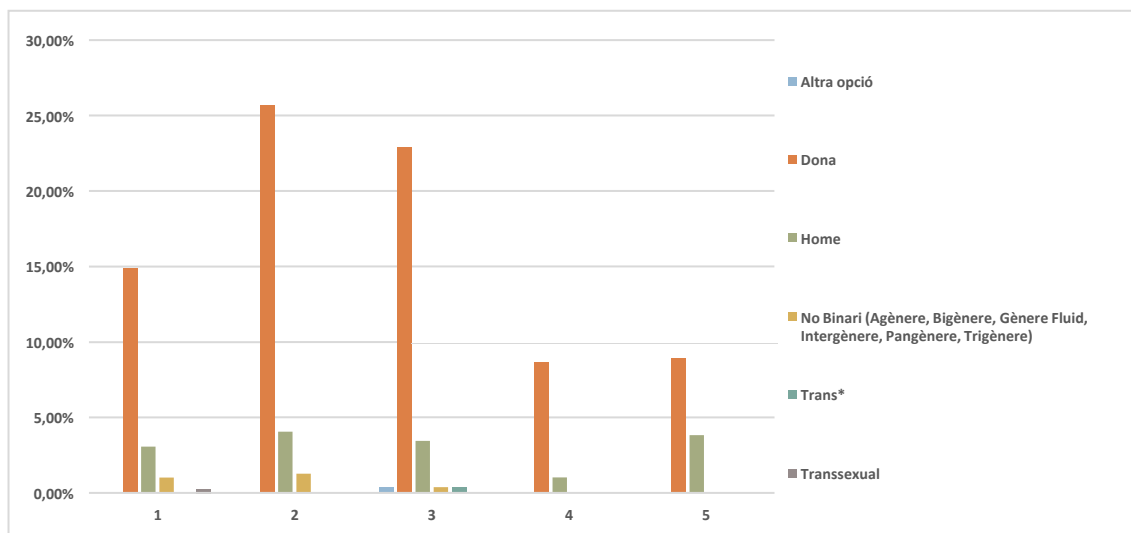
Respecte a l'oferta dels horaris de transport públic s'ha llençat la pregunta ***Creus que l'oferta i els horaris de transport públic ajuden a conciliar les responsabilitats familiars amb la feina i/o estudis o altres?(1 gens i 5 molt).***

El 31% de les persones que han respost l'enquesta pensa que l'oferta i els horaris del transport públic ajuda poc (2) a conciliar. D'aquest 31%, el 25,67% són dones, el 3,47% homes, i el 0,38% persones no binàries. El 27,45% considera que és suficient(3), on un 22,87% són dones, un 3,43% són homes, un 0,38% persones no binàries, un 0,38% trans*.

El 19,19% considera que gens (1). D'aquest percentatge, 14,87% són dones, un 3,05% homes, un 1,02% persones no binàries, un 0,25% persones transsexuals.

El 12,71% considera que l'oferta de serveis i transports són excel·lents per a la conciliació. D'aquest 12,71%, el 8,89%, són dones, i el 3,81% són homes.

Gràfic 18: Creus que l'oferta i els horaris de transport públic ajuden a conciliar les responsabilitats familiars amb la feina i/o estudis o altres?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

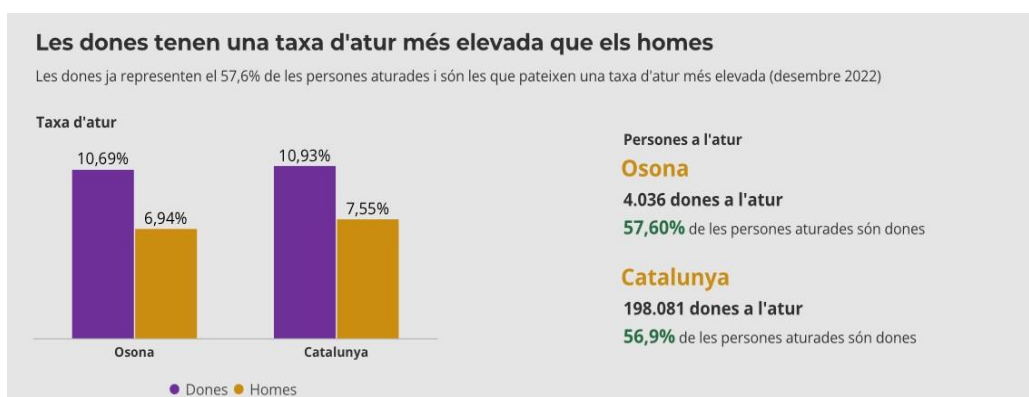
Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• L'existència des del 2021-2022 de la línia de treball en el marc de "Temps per cures" que ha arribat al Consell Comarcal- Consorci de Serveis Socials i als dos ajuntaments de la comarca de més de 20.00 habitants (Vic i Manlleu) des del Departament d'Igualtat i Feminismes i la continuïtat que es contempla pel 2023. • L'existència d'un observatori socioeconòmic que pugui visualitzar la realitat de la comarca, i així poder establir polítiques públiques més acurades a les necessitats de la població del territori.	• Donar el valor i visualització de la importància del treball de cures. • El pes de les cures continua recaient en gran mesura sobre les dones. • No hi ha incorporació del sector masculí al treball de les cures. • Falta de polítiques creades amb participació ciutadana en temes de cura. • Falta de formació sobre el concepte de "la cura" i com es plasma a efectes del reconeixement laborals de que fi fa el treball de cures. • Visualitzar què són les polítiques de corresponsabilitat, i conciliació per a la població. • Millorar i analitzar l'adaptació dels diferents serveis a les diferents realitats horàries i necessitats detectades. • Manca i desconeixement de xarxes de suport a les persones cuidadores i cuidadores no professionals, o visualitzar les existents.

7.4. Treball

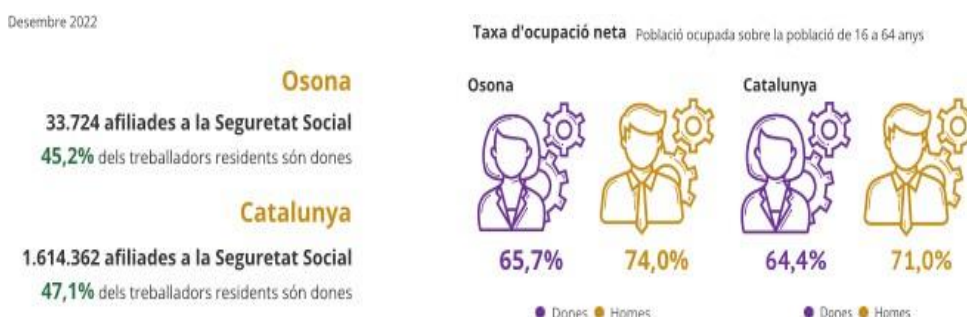
A nivell general i des d'un punt de dades quantitatives que facilita l'Observatori Socioeconòmic, són analitzades des de la perspectiva de gènere tradicional, binomi dona-home, trobant a faltar dades oficials que facin referència a altres identitats de gènere. Des d'aquesta perspectiva, la taxa d'atur que tenen les dones respecte als homes és més elevada i així mateix la taxa d'ocupació neta és inferior a la dels homes.

Infografia 1. Taxa d'atur (dones)



Font: Dades extretes de l'Observatori Socioeconòmic

Infografia 2. Taxa d'ocupació neta (dones)



Font: Dades extretes de l'Observatori Socioeconòmic

Durant els tallers participatius, com a punt fort, es destaca que hi ha més normativa que regula la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, així com la inclusió del permís de paternitat i la regulació dels Plans d'Igualtat obligatoris a les empreses de més de 50 persones treballadores. A nivell comarcal, es remarca l'èxit del **Servei d'acollida i integració** que té com a objectiu desenvolupar el

servei del Pla comarcal de Ciutadania i Convivència (PCIO)¹¹ i del programa de treball i formació línia ACOL (subvencions destinades a un dels col·lectius de persones més desprotegides i, per tant, amb més risc d'exclusió social: les persones migrades en situació administrativa irregular que complexin els requisits per obtenir una autorització de residència temporal per circumstàncies excepcionals d'arrelament social i puguin subscriure un contracte de treball —i contribuir d'aquesta manera a la seva inserció sociolaboral—).¹²

D'altra banda com a punts de millora en aquest àmbit es destaquen la manca d'igualtat d'oportunitats per a persones amb origen ètnic no normatiu, amb diversitat funcional, i persones LGTBIAQ+, entre d'altres, encara que es destaca un programa del SOC amb per afavorir la inserció laboral de persones trans*.

Un altre punt de millora, és la mancança de plans d'inserció laboral per a col·lectius vulnerables. En aquesta línia, es contempla la necessitat de formació que tenen moltes persones per poder assolir noves capacitats professionals que els hi permetin accedir a noves feines. La inserció laboral hauria d'acompanyar-se de plans formatius que contemplin les necessitats formatives de les persones que estan en els plans d'inserció laboral. Tanmateix es requereix millores en les competències del personal que treballa amb persones amb dificultats a l'hora d'accedir al mercat de treball.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Existència de normativa que obliga a les empreses, de més de 50 persones treballadores, a tenir el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament sexual, per raó de	Manca d'igualtat d'oportunitats per a persones amb origen ètnic no normatiu i amb diversitat funcional.

¹¹ [El PCIO és un servei integral de polítiques migratòries dirigit a tots els municipis d'Osona.](#)

¹² [Servei i ocupació](#)

sexe, orientació sexual i identitat de gènere. • Existència d'un servei d'acollida i integració. • Existència de convocatòries concretes com el programa ACOL específic per a sectors més vulnerables, persones migrades en situació administrativa irregular, i programa treball i formació del SOC (línia trans*, i programa per a dones en situació de desocupació de llarga durada o dones víctimes de violències de gènere).	• Manca de plans d'inserció laboral a col·lectius vulnerables. • Manca de plans de formació que acompanyin als plans d'inserció laboral. • Més formació en la diversitat al personal que acompanyi a persones amb dificultats d'accés al mercat laboral. • Informació que arribi clarament a les empreses, administracions públiques de les línies del SOC, etc. • Manca d'espai on es puguin desenvolupar activitats feministes des de l'autoorganització dels col·lectius.
---	--

7.5. Acció social

Es destaca, durant les sessions participatives, com element positiu la feina portada a terme pel Tercer Sector, l'existència de treball en xarxa, l'estructura i la voluntat política de millora, els programes i accions que es porten a terme des de l'Oficina d'Igualtat de Gènere i LGTBI+ del Consell Comarcal d'Osona i l'Ajuntament de Vic. D'altra banda la falta de recursos és palpable així com la sobrecàrrega de feina en les persones de l'Oficina i de molts dels recursos i serveis municipals i comarcals, que comporta "burn out".

En la línia de punts de millora també es destaquen mancances en la disponibilitat d'espais de trobada, en la manca de coordinació en el treball en xarxa, la falta de coneixença de l'àmbit de d'acció social i les tasques que es desenvolupen en aquest. Un dels elements remarcables, com a punt de millora, és la presència,

encara, de temes tabús com la sexualitat i l'abús sexual dins de l'àmbit d'acció social i la manca de personal especialitzat en temes d'abús sexuals, especialment en el cas de menors d'edat.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
- Existència de programes, serveis i plans desenvolupats per l'oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI+ i departaments i àrees municipals com el Pla Marc a per la Igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona i el I Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere d'Osona. - Servei d'acollida i integració. - Pla de Convivència i Ciutadania. - Projecte "Amb veu pròpia: El poble Amazic". - Existència d'un ampli i proactiu tercer sector en l'àmbit social.	- Més visualització de l'oficina i dels serveis d'atenció a la ciutadania (SIAD i SAI LGTBI+) i de recursos del territori. - Molts dels recursos del territori tenen sobrecàrregues de feina sent difícil de donar resposta a totes les demandes i accions a realitzar (OTIG, salut, recursos especialitzats, serveis socials, etc.) - Manca i/o desconeixement de recursos especialitzats en temes agressions sexuals, especialment de menors d'edat. - Manca de personal format i especialitzat en alguns àmbits d'actuació, com són les agressions sexuals, en especial de menors d'edat. - Formació en perspectiva de gènere i feminista, i LGTBIAQ+ a les plantilles municipals.

7.6. Salut

En Salut, també es recull a les sessions participatives, com a punt positiu els serveis especialitzats que existeixen en l'àmbit de la salut i les [enquestes de satisfacció](#) per a avaluar la qualitat del servei i el grau de satisfacció de les persones usuàries amb els diferents serveis sanitaris públics.

D'altra banda, es posa de manifest, la poca accessibilitat a la informació, principalment en aquest apartat de l'àmbit de la salut, que tenen alguns col·lectius com per exemple el de les persones amb diversitat funcional auditiva, es destaca també la falta de personal que parli llengua de signes o que pugui ser intèrpret d'aquesta, o que molts tràmits siguin online deixant sense accés a persones que no tenen possibilitat d'accedir a eines digitals o que no saben utilitzar-les.

En la línia de l'accessibilitat es reclama menys centralització ja que obliga el desplaçament de persones que molts cops no ho tenen fàcil per arribar als centres de salut. Tanmateix, un altre punt de millor destacable és el tema d'horaris dels centres de salut i el servei limitat que es dona als municipis més petits.

Un altre punt a destacar és la manca de sensibilitat per part del personal vers certs col·lectius, arribant a situacions de discriminacions, de recursos, de professionals especialitzats i formats. Es detecta una manca de formació pedagògica de certs professionals, en l'àmbit de la salut, vers la ciutadania, i la falta d'accessibilitat per part de certs col·lectius. En aquesta línia pren rellevància la violència obstètrica com una forma més de violència masclista. Es reclama, tanmateix, una millora en l'accessibilitat, a l'atenció ginecològica, per part de persones amb diversitat funcional física.

Hi ha una percepció de manca de perspectiva de gènere i LGTBIAQ+ en l'àmbit de la salut, així com una manca de protocols inclusivament LGTBIAQ+ en residències i centres assistencials, i una Unitat de Trànsit a la comarca.

Un altre punt de millora que es posa sobre la taula és la manca d'estudis que contemplin els símptomes, de certes malalties, en dones.

La salut mental és un altre dels àmbits que necessita una millora substancial especialment en grups de persones joves (de 16 a 22) i col·lectius de persones migrades. Encara que cal remarca que des del programa [Ocell de Foc](#) es fomenta aquest aspecte entre les persones joves de 16 a 29 anys. Aquest programa té l'objectiu d'oferir atenció a joves amb problemes de salut mental per a millorar la seva autonomia personal i facilitar la construcció d'una vida independent mitjançant la creació de serveis i espais per a afavorir i generar dinàmiques per a la constitució de grups de joves amb iniciatives d'apoderament col·lectiu. El programa proporciona eines i recursos per a assolir la inserció laboral o la recuperació del seu itinerari formatiu. Les característiques pròpies del programa són:

- Descentralització de les Tècniques Ocell de Foc als punts joves de la comarca per poder fer orientacions individuals i col·lectives a joves en temes de benestar emocional.
- Participació de l'espai de benestar emocional de les jornades en orientació acadèmica i professional Càpsula.
- Participació en l'espai de sensibilització de la fira d'ocupació juvenil "Girafeina Osona".
- Xerrades en primera persona per centres educatius i altres grups.
- Treball conjunt entre Ocell de foc i Osona Jove i assessorament en benestar emocional en projectes del servei de joventut.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Campanya del 28 de maig: dia internacional d'acció per a la salut de les dones. • Existència de certs serveis especialitzats en l'àmbit de la salut. No es van especificar sinó que es va parlar en termes generals. • <i>Enquestes de satisfacció</i> sobre l'àmbit dels serveis de la salut • Existència de protocols i circuits entre els recursos per a la coordinació i treball en xarxa. Per exemple, el circuit comarcal per a l'abordatge de la violència masclista i els grups locals, la Taula d'infància i adolescència (TIAF), etc. • Existència del programa Ocell de Foc.	• Millorar l'accés a la informació que tenen alguns col·lectius com el de persones amb diversitat funcional auditiva. • Millorar l'accés per a alguns col·lectius, a tràmits que requereixen ús d'eines digitals. • Descentralització dels serveis de salut per evitar desplaçaments tediosos des de llocs més petits a poblacions més grans. Hi ha persones amb dificultats per poder desplaçar-se. • Manca d'una Unitat de Trànsit a la comarca. • Manca de formació i de protocols inclusius i LGTBIAQ+ en residències i centres assistencials. • Manca de perspectiva de gènere i LGTBIAQ+ en l'àmbit de la salut. • Millora l'atenció a les dones, durant l'embaràs o el part, ja que poden rebre un tracte no adequat i inclús abusiú per part del personal sanitari. Poden donar-se situacions de violència obstètrica. • Millora l'atenció des de l'àmbit de la salut mental, especialment en les persones joves de 16 a 22 i col·lectius de persones migrades.

7.7. Educació

Des dels tallers participatius, un dels aspectes positius és la posada en marxa del programa **Intaboo** com a recurs preventiu que té per objectiu principal atendre, orientar, assessorar i acompanyar al jovent, famílies, personal docent i els/les agents del territori de la comarca d'Osona, davant dubtes sobre identitats de gènere i igualtat, violències masclistes, riscos associats al consum de drogues i l'abús en l'ús de les pantalles. El programa, en els darrers anys, s'ha reformulat (Oficina Tècnica d'Igualtat. Memòria. Anual 2021). En aquesta línia, es fa referència el treball fet per diverses entitats en el camp de l'educació en temes d'igualtat de gènere i LGTBIAQ+.

El programa **Intaboo** es fa en coordinació amb OTIG (Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere), COSS (Consorci d'Osona de Serveis Socials) i Joventut del Consell i es defineix com una acció positiva, i des dels tallers participatius es posa de manifest que és necessari seguir reforçant i millorant aspectes com l'educació emocional, la formació en l'ús de les xarxes socials que acaba derivant en abús, els tallers d'educació sobre els drets sexuals i reproductius sexualitat a les escoles tant per l'alumnat com per a les famílies, així com sensibilitzar en el respecte a la diversitat de cultures.

Un altre punt fort és l'existència del Pla Comarcal de Joventut amb enfocament interseccional i programes, serveis i equipaments juvenils que incorporen aquesta mirada.

Un punt clau a remarcar, també recollit als tallers participatius, és la necessitat de sensibilització i prevenció a les aules per evitar casos d'assetjament escolar. Tanmateix, es posa en evidència, la necessitat de millorar la formació del professorat en aquests aspectes, la manca de professionals LGTBIAQ+ a les escoles.

Un altre element que necessita revisió i millora són les activitats extraescolars on es remarca, també, la necessitat de formació de les persones que les porten a

terme, i facilitar l'accés a aquestes activitats per part de persones amb més dificultats econòmiques.

Altres aspectes que s'han identificat i que necessiten millores substancials són:

- la revisió de les aules d'acollida per a l'alumnat nouvingut. Tanmateix, en aquesta línia, s'evidencia que seria interessant demanar un feedback i valoració a l'alumnat que participa de les aules d'acollida.
- l'escolarització tardana d'alumnat nouvingut.
- l'assetjament escolar que es dona a les aules.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Existència de projectes com INTABOO propi del CCO i COSS i Coeduca del Departament d'Educació de la Generalitat • Cada cop més hi ha professionals que accedeixen a formacions amb perspectiva de gènere i LGTBIAQ+. • Pla Comarcal de Joventut amb mirada interseccional.	• Millorar l'educació emocional, en el sentit de poder dotar d'habilitats i coneixements sobre les emocions de les persones, les pròpies i les dels altres. • Hi ha mancança en com fer un ús no abusiu i sa de les xarxes socials. • Informació i sensibilització sobre els drets sexuals i reproductius. • Informació i sensibilització sobre diversitat cultural. • Escolarització tardana de l'alumnat nouvingut. • Manca de professionals LGTBIAQ+ a les escoles i informació per als i les professionals. • Revisió del funcionament de les aules d'acollida.

	• Manca d'eines o de pla contra l'assetjament escolar o desconeixement dels programes existents, • Revisió d'activitats extraescolars des de la manca d'aplicació de perspectiva d'igualtat, LGTBIQ+ i respecta a la diversitat.
--	---

7.8. Cultura, festes i esports

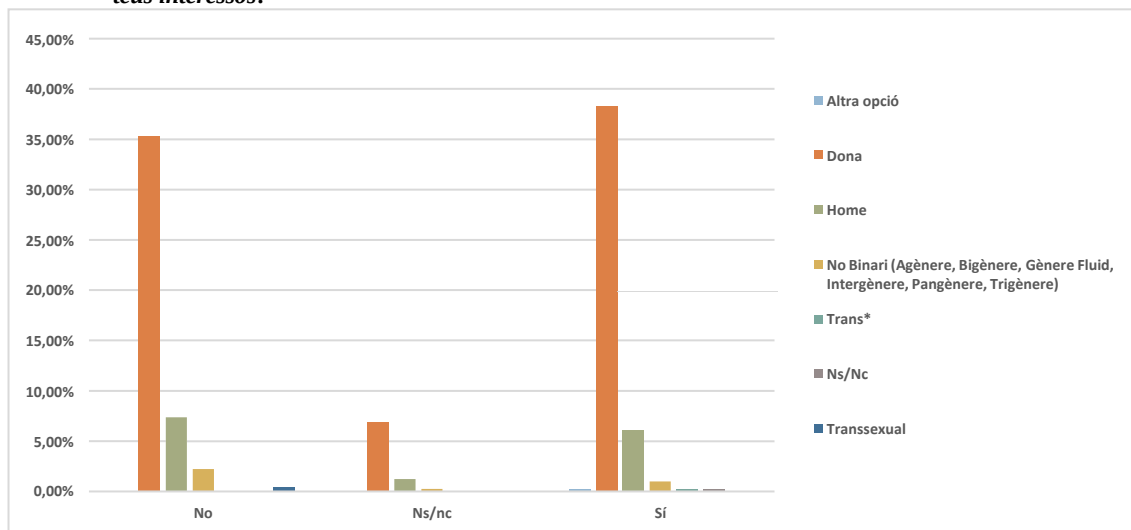
Segons les dades analitzades a l'enquesta ciutadana referents a aquest àmbit amb la pregunta ***Consideres que al teu municipi hi ha oferta en temes d'oci i temps lliure segons els teus interessos?*** s'observa que el 46,19% de les persones que van respondre l'enquesta han contestat afirmativament, un 45,45% negativament, i un 8,35% "ns/nc".

Respecte al grup que ha contestat que "sí", 46,19%, hi ha oferta en temes d'oci i temps lliure, segons els seus interessos, al seu municipi, un 38,33% correspon a les persones que es defineixen com a dones, un 6,14% a les que es defineixen com a homes, un 0,98% a les persones no binàries, un 0,25% a les persones trans*, un 0,25% a les persones que han definit la seva identitat de gènere com "ns/nc", i un 0,25% que el defineixen en "una altra opció".

Respecte al grup que ha contestat que "no", 45,45%, hi ha oferta en temes d'oci i temps lliure, el 35,38% són persones que es defineixen com dones, un 7,37% com a homes, un 2,21% com a persones no binàries i un 0,49% com a persones transsexuals.

És destacable, que la majoria de persones no binàries no troben que hi hagi una oferta adequada als seus interessos a nivell municipal.

Gràfic 19: Consideres que al teu municipi hi ha oferta en temes d'oci i temps lliure segons els teus interessos?



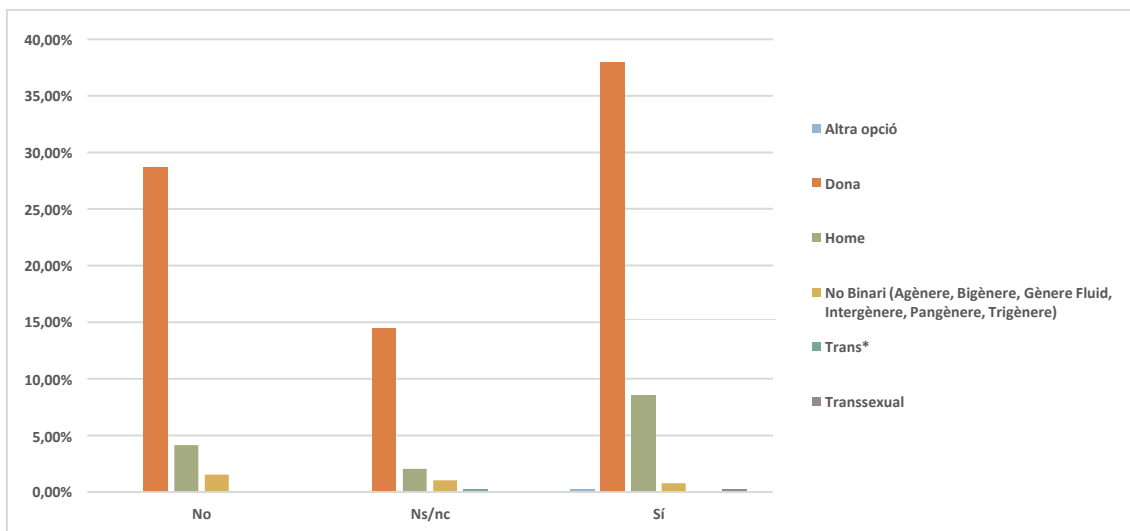
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

En aquest context, s'han analitzat dades respecte a l'assequibilitat econòmica de l'oferta d'oci. Es va llençar la pregunta **Consideres que aquesta oferta és fàcilment assequible econòmicament per a tu?** on un 34,37% considera que “no” és assequible, d'aquests resultats es destaca que el 28,68% de les persones definides com dones, un 4,13% dels homes i un 1,55% de les persones no binàries.

Un 47,80% considera que l'oferta d'oci “sí” és assequible. D'aquest 47,80%, un 37,98% són dones, un 8,53% homes, un 0,78% persones no binàries, i un 0,26% de les persones que es defineixen en “una altra opció”.

Un 17,83% de les persones han respost “ns/nc”, de les quals 14,47% són dones, 2,07% homes, 1,03% són persones no binàries, i 0,26% persones trans*.

Gràfic 20: Consideres que aquesta oferta és fàcilment assequible econòmicament per a tu?

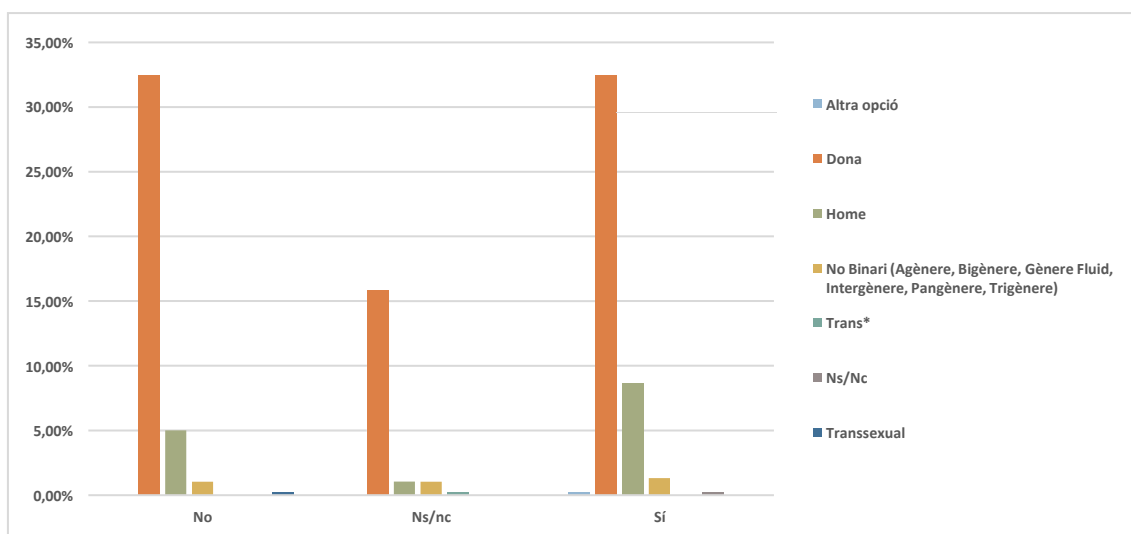


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Tanmateix, es van analitzar dades respecte a l'accessibilitat, per horaris i localització, a les ofertes d'oci. Es va llençar la pregunta **Consideres que aquesta oferta és fàcilment accessible (per horaris i localització) per a tu ?** on el 43,01% va contestar que “no” amb un 32,45% de dones, un 5,01% d'homes, un 1,06% de persones binàries, i un 0,26% de persones transsexuals.

El 43,01% va contestar que “sí”, on el 32,45%, el 8,71% són homes, un 1,32% persones no binàries, un 0,26% de persones que es defineixen com “ns/nc”, i un 0,26% que es defineix com en “altra opció”.

Gràfic 21: Consideres que aquesta oferta és fàcilment accessible (per horaris i localització) per a tu?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Des dels tallers participatius es remarca, com a punt positiu, l'augment de la presència de dones artistes a l'escena cultural de la comarca però d'altra banda es requereix que hi hagi més presència d'artistes dissidents als escenaris. Es destaca, també com element clau, que cada vegada més les festes són més accessibles per a persones sordes però calen encara millores com que hi hagi una bona visibilitat de la persona intèrpret de llengua de signes i que es reservi un espai per persones amb diversitat auditiva, o d'altres aspectes.

Respecte a les festes es destaca la presència del punts liles però es planteja unes millores significatives que són:

- que siguin itinerants, ja que així cobriria més espai.
- que es tingui en compte la diversitat funcional de les possibles persones usuàries.
- que s'utilitzi llenguatge inclusiu.

En aquest context, es fa referència com una altra iniciativa positiva la del bus nit però que no ha acabat de tenir l'acollida que s'esperava, i com a punt de millora la necessitat que hi hagi agents d'igualtat a les zones d'oci nocturn, impartició de formació als cossos de seguretat en aspectes de violència i agressions a dones

i persones LGTBIAQ+, i la millora la il·luminació de les zones de retorn durant la nit.

Des d'un punt de vista de l'oci, en general, es posa de relleu que aquest va molt dirigit cap a l'home heterosexual d'un cert poder adquisitiu i no es tenen en compte altres col·lectius.

En l'àmbit dels esports, es reclama més campanyes de sensibilització de l'esport femení, més il·luminació dels espais esportius, que els vestuaris i lavabos siguin transinclusius.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• S'ha visualitzat o s'està visualitzant més les dones artistes a l'escena cultural. • S'ha fet una important millora de l'accessibilitat, a festes per a persones amb diversitat funcional auditiva.	• Fer més extensiva la millora de l'accessibilitat, a festes, per a persones amb diversitat funcional auditiva, i d'altres aspectes de diversitat funcional. • Donar un espai més visible a les persones intèrprets en la llengua de signes, així com reservar un espai amb bona visibilitat per a persones amb diversitat funcional auditiva, i visualitzar en la difusió de les activitats que es compta amb aquest suport. • Continuar desenvolupant accions per a augmentar la presència de dones artistes en l'escena cultural (i en tots els àmbits culturals).

- A les campanyes dels municipis que organitzen punts liles, fer-los més accessibles per a persones amb diversitat funcional i que s'utilitzi llenguatge inclusiu. Així també com els materials utilitzats.
- Punts lila més mòbils. Els punts liles es consideren estàtics i això el que provoca és que el seu camp d'acció sigui limitat.
- Formació a cossos de seguretat en igualtat de gènere i LGTBIAQ+, en violències heterocispatriarcal i protocols de prevenció d'aquestes violències, des de la perspectiva interseccional.
- Falta d'espais d'oci més diversos i inclusius que evitin les possibles discriminacions a persones no normatives.
- Més visualització de l'esport femení a la comarca, reconeixent aquest talent, etc.
- Més il·luminació als espais esportius com camps de futbol, pistes d'atletisme durant la nit.
- Revisar els equipaments públics i concretament els lavabos. Fer lavabos i vestuaris transinclusius.

7.9. Participació i lideratge de les dones i LGTBIAQ+

Participació i lideratge de les dones

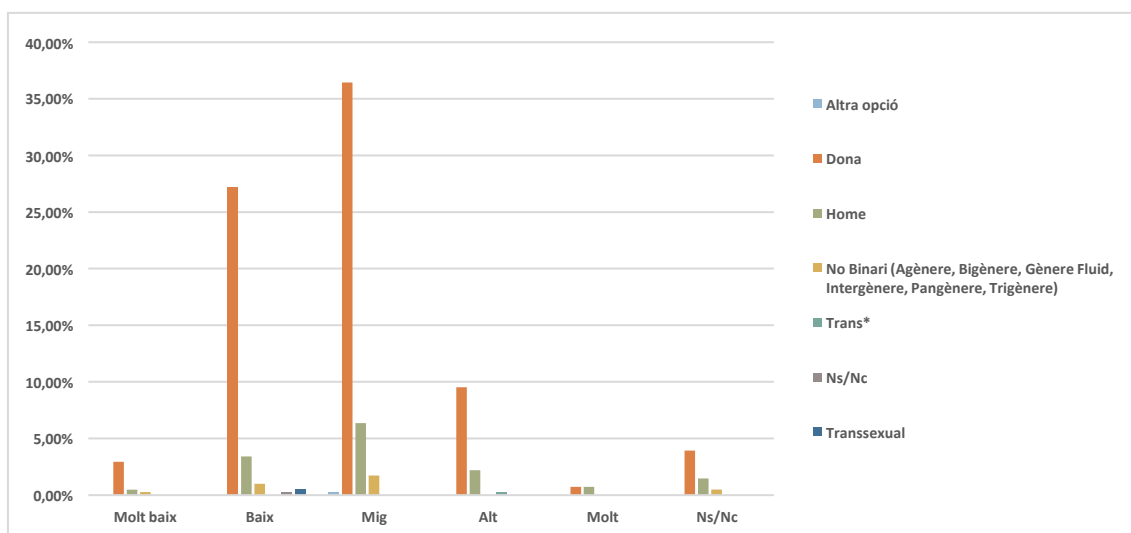
Les dades estretes de l'enquesta visibilitzen que la ciutadania considera que la participació i lideratge de les dones es fa d'una manera discreta. Un 44,74% pensa que ho fa en un grau mig. D'aquest percentatge, el 36,43% són dones, el 6,36% són homes, el 1,71% persones no binàries, i un 0,24 "una altra opció".

Un 32,27% pensa que la participació és baixa, on un 27,14% són dones, un 3,42% homes, un 0,08% persones no binàries, un 0,49% transsexuals, un 0,24% persones que es defineixen "ns/nc".

El 11,98% considera que la participació i lideratge de les dones és alta. D'aquest 11,98%, un 9,54% són dones, un 2,20% són homes, i un 0,24% persones trans*. El 1,47%, 0,73% dones i 0,73% homes, pensa que aquesta participació i lideratge és alta.

El 5,87%, ns/nc, no té una opinió clara al respecte del lideratge de les dones. En aquesta última opció es situa el 3,91% de les dones, el 1,47% del homes i un 0,49% de les persones no binàries.

Gràfic 22: Participació i lideratge de les dones



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Participació i lideratge de les persones LGTBIAQ+

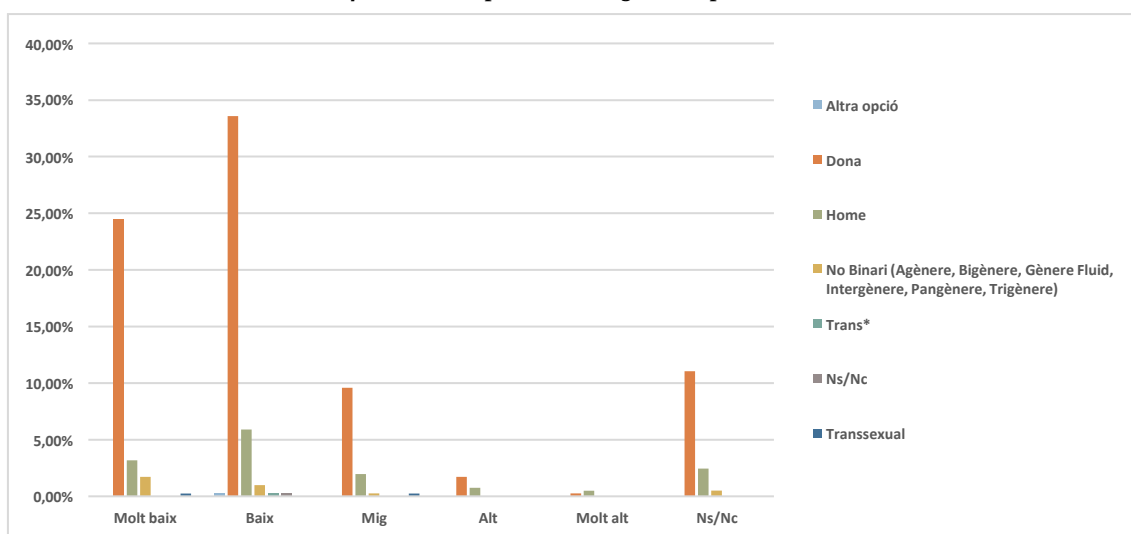
La participació i lideratge de les persones LGTBIAQ+ és considerada majoritàriament, per la ciutadania, com baixa o molt baixa. Analitzant les dades de l'enquesta, s'observa que el 41,18% considera que la participació és baixa i el 29,66% molt baixa. D'aquest 41,18%, 33,58% són dones, 5,88% homes, 0,98% persones no binàries, 0,25% persones trans*, 0,25% persones que es defineixen com "altra opció" i un 0,25% persones que ho fan com "ns/nc".

El 12,01% considera que el grau de participació és mig. D'aquest 12,01%, 9,58% són dones, un 1,96% homes, i un 0,25% persones no binàries.

El 2,45% pensa que el grau de participació és alt, un 1,72% de les dones i un 0,74% dels homes. Un 0,74% pensa que el grau de participació és molt alt, un 0,25% de les dones i un 0,49% dels homes. És destacable que solament persones que es defineixen com a dones i homes consideren el grau de participació i lideratge de les persones LGTBIAQ+ és alt o molt alt.

Un 13,97% ha respost "ns/nc", 11,03% són dones, 2,45% homes i 0,49% persones no binàries.

Gràfic 23: Participació i lideratge de les persones LGTBIAQ+



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Dels punts forts que es van detectar, segons els tallers participatius, és la presència de més organitzacions feministes a la comarca i la presència de referents feministes i LGTBIAQ+ dins del teixit associatiu. En aquesta línia, es destaca la mirada feminista i interseccional que hi ha des de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+.

D'altra banda, es detecta un bloqueig (no s'ajuda a la seva visibilització) dels referents no normatius com les persones LGTBIAQ+ per part de les institucions i la classe política. En l'àmbit polític hi ha molt poca participació de dones i persones LGTBIAQ+ i la representació política acaba sent, la majoria, homes cis blancs d'un nivell socioeconòmic alt. En aquest context, es remarca que les dones amb rols de poder exerceixen rols molt "masculinitzats".

Un altre punt de millora, és augmentar la presència del col·lectiu LGTBQIAQ+ a l'àmbit rural. Es planeja com a rellevant poder organitzar alguna acció com un **Pride Rural**. Es veu un dèficit en la representativitat de les dones i més encara en les identitats dissidents. A nivell polític, la presència de dones i persones LGTBIAQ+ en posició de lideratge és escassa o nul·la. Tanmateix es denota una mancança en la promoció de dones i persones LGTBIAQ+ a llocs de lideratge en organitzacions.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• En els darrers anys, hi ha un augment de les organitzacions feministes a la comarca. • Referents feministes i LGTBIAQ+ dins els teixit associatiu (no organitzacions feministes, sinó d'altres àmbits).	• Manca de visibilitat de referents LGTBIAQ+ a nivell polític. • Poca representació i participació de dones i persones LGTBIAQ+ en posicions de lideratge en diferents àmbits i a nivell polític.

L'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+ incorpora la mirada feminista i interseccional.	- Manca de promoció de dones i persones LGTBIAQ+ en les organitzacions. - Augmentar la presència de LGTBIAQ+ a l'àmbit rural. - Manca d'activitats per a visualitzar persones LGTBIAQ+ com podria ser l'organització d'un Pride Rural. - Millorar la interrelació o espai de participació entre les organitzacions feministes, altres entitats d'altres àmbits i els ens.
---	--

7.10. Violències heterocispatriarcales (masclisme i LGTBIAQ+ fòbies)

Discriminació per raó d'orientació sexual

Respecte a les violències heterocispatriarcales i LGTBIAQ+ fòbies, cal a dir que hi ha una clara percepció ciutadana que defineix la força discriminació que pateixen persones LGTBIAQ+ i les dones.

En aquest àmbit, s'han analitzat diversos punts. El primer va ser analitzar la percepció ciutadana respecte la discriminació que pateixen les persones a causa de la seva orientació sexual.

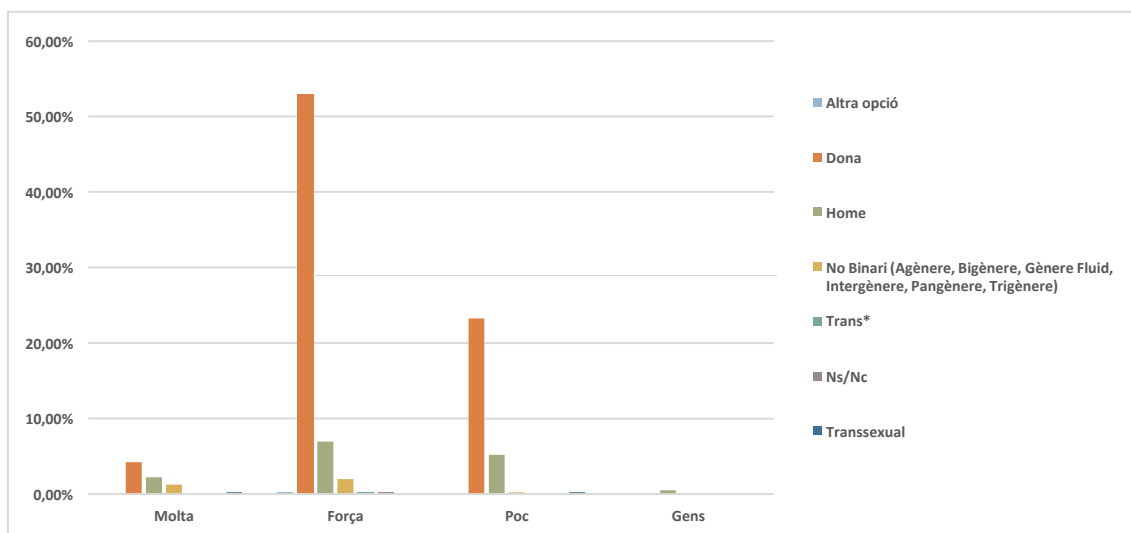
El 7,92% considera que hi ha molta discriminació, 62,20% que hi ha força, un 26,98% que hi ha poca i un 0,50% que pensa no hi ha gens.

D'aquest 7,92%, un 4,21% són dones, un 2,23% homes, un 1,24% persones no binàries, i un 0,25% són persones transsexuals.

El 62,62% considera que hi ha força discriminació. D'aquest 62,62%, un 52,97% són dones, un 6,93% són homes, un 1,98% persones no binàries, un 0,25% són persones trans*, un 0,25% es defineix en una "altra opció", un 0,25% "ns/nc".

Del 28,96%, que considera que es pateix poca discriminació per causa de l'orientació sexual, el 23,27% són dones, i el 5,20% homes. Un 0,50% pensa que no hi ha gens discriminació. Aquest percentatge solament està representat per persones definides com “homes”.

Gràfic 24: Discriminació per raó d'orientació sexual



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Discriminació per raó d'identitat de gènere

Un dels altres punts analitzats, és la discriminació a causa de la identitat de gènere (persones trans* o altres identitats no binàries). En aquest cas, s'observa que un 21,39% considera que hi ha molta discriminació degut a la seva identitat de gènere. D'aquest 21,39%, 16,42% són dones, un 3,73% homes, i 1,24% persones no binàries. El 61,44% considera que hi ha força discriminació, 51,24% dones, 7,21% homes, 1,99% persones no binàries, 0,25% persones trans*, 0,25% persones transsexuals, un 0,25% són persones que s'han definit en una “altra opció”, i un 0,25% que ho ha fet en “ns/nc”.

El 16,67% considera que hi ha poca discriminació, 12,69% de les dones, 3,48% des homes, un 0,25% de les persones no binàries, i un 0,25% de les persones no transsexuals.

El 0,50% pensa que no hi ha gens discriminació. En aquest percentatge, solament hi ha persones definides com a “homes”.

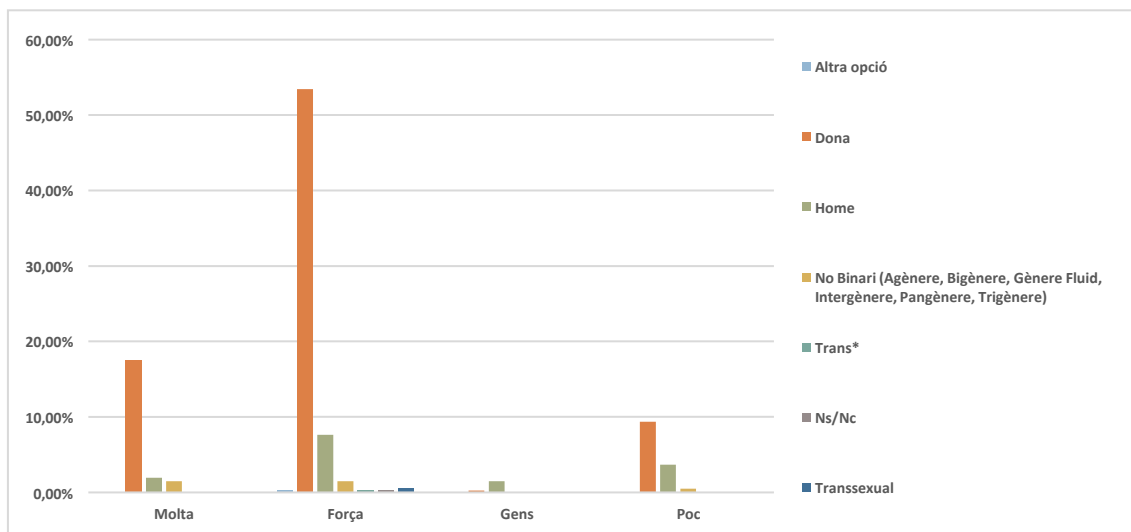
Desigualtats entre dones i homes

Respecte a la percepció que hi ha entre la ciutadania sobre la desigualtat entre dones i homes, s'observa que el 20,94% considera que hi ha molta desigualtat des d'una perspectiva del gènere normatiu, entre dones i homes. D'aquest 20,94%, 17,49% són dones, un 1,97% són homes, un 1,48% persones no binàries.

El 63,79% pensa que hi ha força discriminació, 53,45% són dones, 7,64% homes, un 1,48% persones no binàries, un 0,25% persones trans*, un 0,49% persones transsexuals, un 0,25% persones que es defineixen en una "altra opció", i un 0,25% persones que es defineixen com a "ns/nc".

Hi ha un 1,72% que considera que hi ha poca desigualtat, un 0,25% són dones i un 1,48% són homes. El 13,55% considera que no hi ha gens discriminació. D'aquest 13,55%, 9,36% són dones, un 3,69% són homes i un 0,49% persones no binàries.

Gràfic 25: Desigualtat entre dones i homes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Violència masclista

Un dels altres punts a analitzar dins d'aquest àmbit ha sigut la violència masclista. El 19,70% considera que es un fenomen molt estès. D'aquest 19,70%,

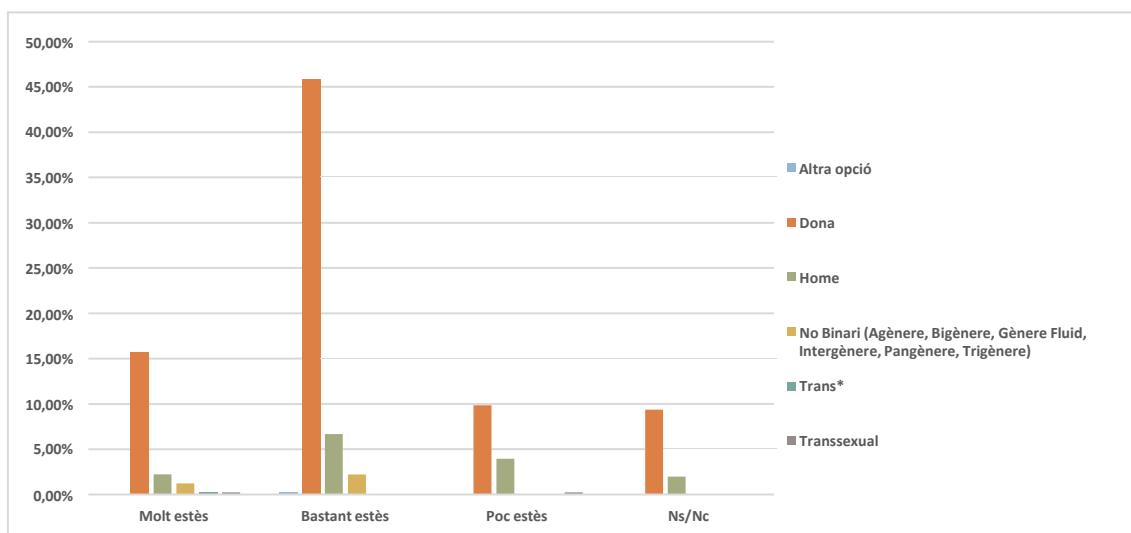
15,76% són dones, un 2,22% són homes, un 1,23% persones no binàries, un 0,25% persones trans*, un 0,25% persones transsexuals.

El 54,93% considera que la violència masclista és un fenomen força estès. D'aquest 54,93%, el 45,81% són dones, un 6,65% homes, un 2,22% persones no binàries, i un 0,25% persones que es defineixen en una "altra opció".

El 14,04% considera que és un fenomen poc estès. D'aquest 14,04%, un 9,85% són dones, un 3,94% homes i un 0,25% persones transsexuals.

El 11,33% pensa que no és gens estès. El 9,36% són dones i un 1,97% homes.

Gràfic 26: Violència masclista



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

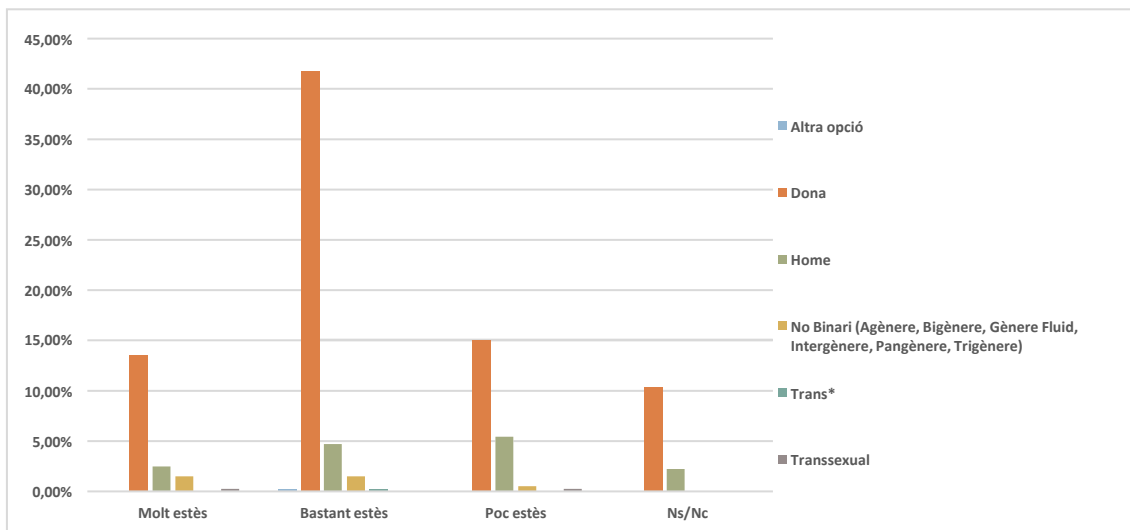
Segons les dades analitzades a l'enquesta ciutadana, el 17,78% considera que la violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, és un fenomen molt estès. D'aquest 17,78%, el 13,58% són dones, un 2,47% són homes i un 1,48% persones no binàries.

El 48,40% considera que es un fenomen força estès. D'aquest 48,40%, 41,73% són dones, 4,69% homes, 1,48% persones no binàries, un 0,25% persones trans* i un 0,25% persones que es defineixen en una “altra opció”.

El 21,23% considera que és un fenomen poc estès. D'aquest percentatge, el 15,06% són dones, un 5,43% homes, un 0,49% persones no binàries i un 0,25% persones transsexuals.

El 12,59% pensa que és un fenomen gens estès. D'aquest 12,59%, el 10,37% són dones i el 2,22% homes, cap altra identitat es troba en aquest percentatge.

Gràfic 27: Violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere



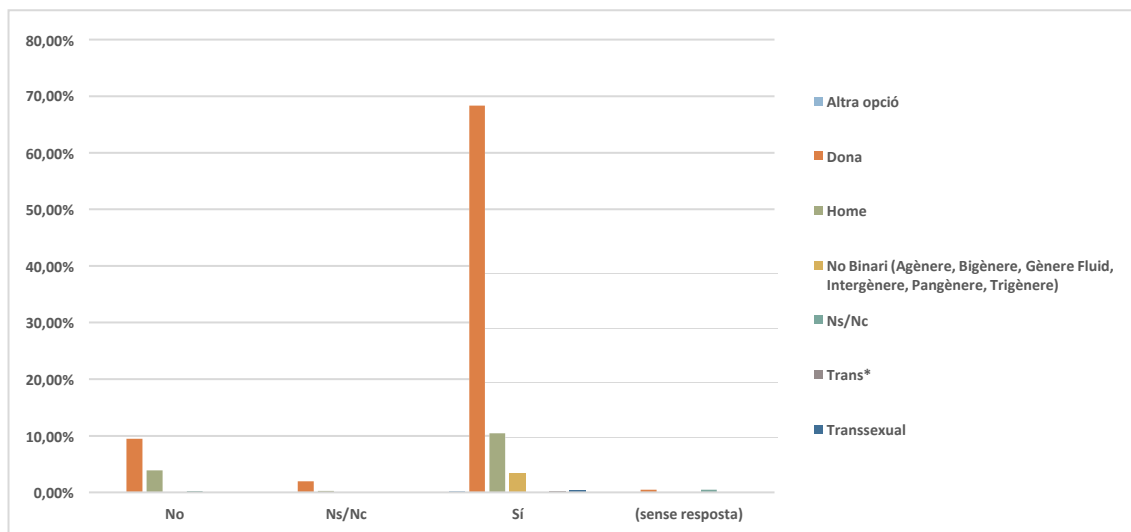
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Mars 2023.

S'ha tancat aquest punt amb una última qüestió: **Has patit o saps d'algú que hagi patit algun tipus de violència/discriminació/desigualtat?**

El 84,03% ha contestat “sí”. Un 69,04% són dones, un 10,57% són homes, un 3,44% persones no binàries, un 0,25% persones trans*, un 0,49% persones transsexuals i un 0,25% es defineixen en una “altra opció”.

El 13,78% ha contestat “no”. Un 9,58% són dones, un 10,57% homes i un 0,25% es defineix “ns/nc”. Un 2,21% ha contestat “ns/nc”. D’aquest percentatge, el 1,97% són dones, i el 0,25% homes.

Gràfic 28: Has patit o saps d’algú que hagi patit algun tipus de violència/discriminació/desigualtat?

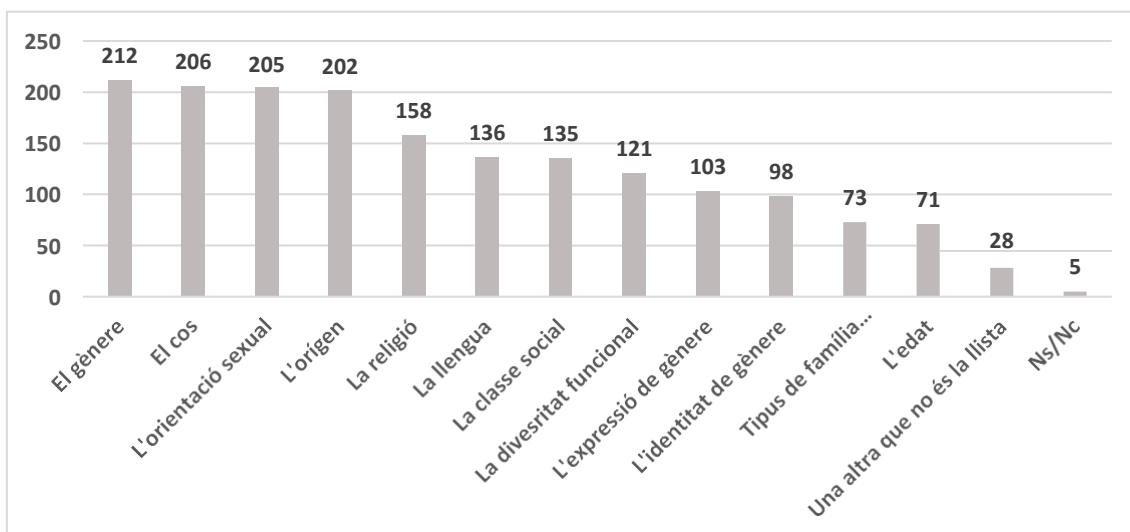


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Mars 2023.

De les persones que han contestat que “sí” a la pregunta anterior, han tingut l’opció de dir quin o quins tipus de discriminació han patit. En aquest sentit, una persona ha pogut triar més d’una opció , ja que es pot haver patit diversos tipus de discriminacions.

S’observa que haver patit discriminació per raó de gènere és l’opció més nombrosa (212), seguidament de l’opció d’haver patit una discriminació pel seu cos (206), l’orientació sexual (205), l’origen (202), la religió (158), la llengua (136), la classe social (135), la diversitat funcional (121), l’expressió de gènere (103), la identitat de gènere (98), el tipus de família (73), l’edat (71), una altra que no és a la llista (28) i ns/nc (5).

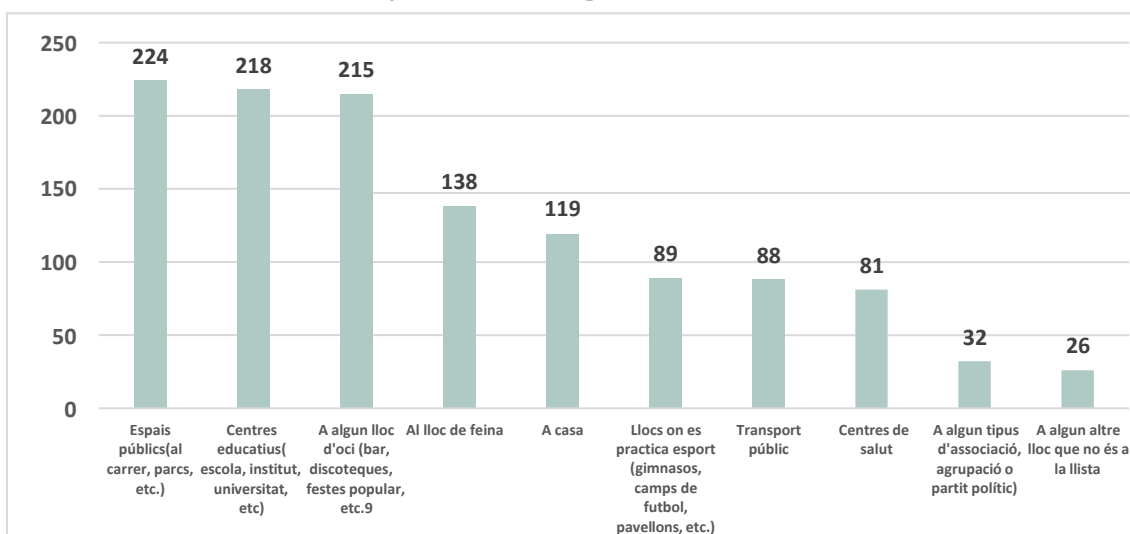
Gràfic 29: Tipus de discriminació/violència que s'ha patit



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

En aquesta mateixa línia, es va preguntar on s'havia patit la discriminació, donant la possibilitat de triar més d'una opció. S'observa que l'espai públic (224) és el lloc on es s'han recollit més discriminacions, seguit dels centres educatius (218), a algun lloc d'oci (215), al lloc de feina (138), a casa (119), llocs on es practica esport (gimnasos, camps de futbol, pavellons, etc.) (89), al transport públic (88), al centres de salut (81), a algun tipus d'associació, agrupació o partit polític (32) i algun altre lloc que no és a la llista (26).

Gràfic 30: Lloc on s'ha patit la discriminació



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

Es destaca com a factor positiu el nombre de campanyes entorn del 8M i 25N, i algunes accions al llarg de l'any. D'altra banda es troba que no hi ha suficients campanyes per visibilitzar i denunciar la violència contra les persones LGTBIAQ+ i es remarca una especial atenció a donar més visibilitat a les violències i fòbies contra les diverses identitats de gènere, persones amb diversitat funcional o amb un origen ètnic divers al normatiu. En aquesta línia, s'ha posat de manifest la violència i abusos contra la infància, i es denúncia la falta d'informació, de campanyes i de personal especialitzat en aquest àmbit.

Un altre punt que requereix millora és l'absència de xarxes d'ajuda mútua per compartir.

Resum punts forts i punts de millora

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Existència a la comarca de serveis especialitzats com el SIAD i el SAI LGTBI+. • Cada cop hi ha més municipis que donen continuïtat i visualització de les campanyes com 8M i 25N, i també el 17 de maig i 28 de juny, i altres accions i/o projectes al llarg de l'any.	• Cal millorar i augmentar les campanyes per a visibilitzar i denunciar la violència contra les persones LGTBIAQ+ . • Més visibilitat de la violència contra les diverses identitats de gènere. • Falta d'informació, de campanyes i de personal especialitzat en abusos contra la infància. • Recursos sobresaturats en l'atenció i acompanyament en les situacions de violència masclista i LGTBIAQ+ fòbiques. També cal difondre més els recursos existents.

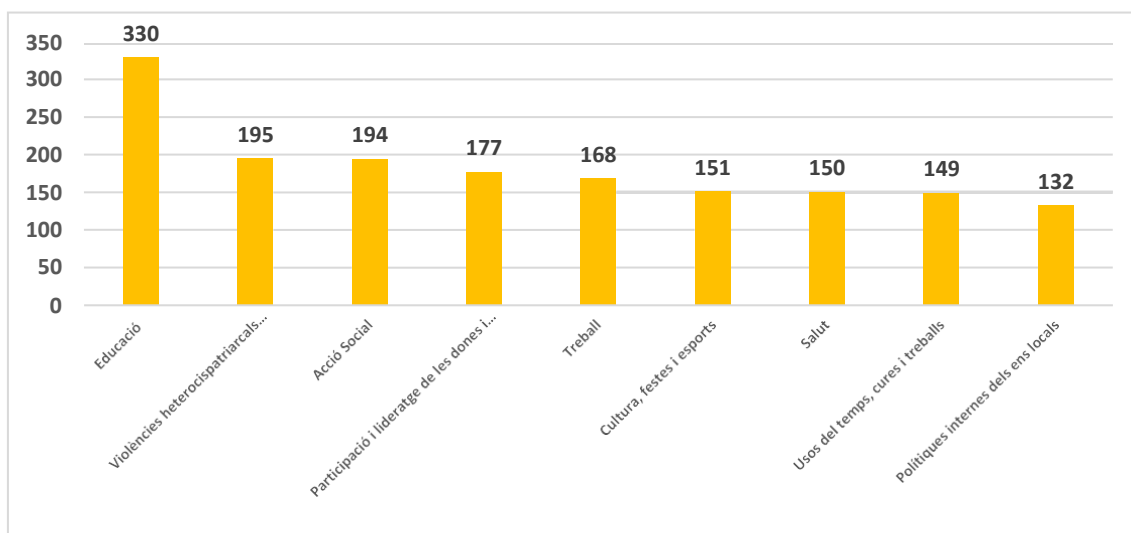
	• Absència de xarxes d'ajuda mútua per a compartir per a persones que han patit violència de gènere i LGTBIAQ+. • Millorar el coneixement de les entitats i recursos del territori per així els recursos d'atenció també tenir-los com a possibles recursos a derivar.
--	---

Àmbits prioritaris d'actuacions

Finalment per concloure els àmbits de diagnosi, s'ha llençat una pregunta a la ciutadania sobre quins són els 4 àmbits prioritari on ha d'actuar el present Pla Feminista. Els resultats obtinguts són els següents:

L'educació és l'àmbit més triat (330), seguit del de violències heterocispatriarcales (masclismes i LGTBIAQ+ fòbies) (195), el d'acció social (194), el de participació i lideratge de les dones i persones LGTBIAQ+ (177), el del treball (168), el de cultura, festes i esports (151), el de salut (150), el d'usos del temps, cures i treball (149) i el de polítiques internes dels ens locals (132).

Gràfic 31: àmbits prioritari on ha d'actuar el present Pla Feminista



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta ciutadana. Març 2023.

8. PLA D'ACCIÓ

La primera pretensió d'aquest Pla d'Acció és presentar una sèrie d'accions realistes, aterrades a la situació del territori i als recursos tant humans com econòmics. No s'ha volgut fer un llista interminable d'accions que corrin el perill de quedar “amagades” a un calaix per inassolibles des d'un punt de vista tant econòmic com humà. Així doncs, s'ha volgut posar sobre la taula una sèrie d'accions que ajudin a millorar la vida de la ciutadania des d'una perspectiva del gènere i LGTBIAQ+ tenint com a marc de referència metodològic la perspectiva interseccional.

És un Pla ambiciós des d'un punt de vista qualitatiu ja que la integració, des d'un marc interseccional, d'aquestes dues mirades, la del gènere i LGTBIAQ+, no és una tasca de “bufar i fer ampolles” sinó tot el contrari.

A continuació es presenten els eixos estratègics, objectius i accions d'aquest Pla Feminista del Consell Comarcal d'Osona, 2023-2027.

Els objectius que es fixen pel Pla Feminista giren al voltant de 5 eixos estratègics que es descriuen a continuació:

- Eix 1. Compromís i transversalitat, feminisme inclusiu, real i efectiu des d'una perspectiva interseccional.
- Eix 2. Economia feminista, treball, equitat i qualitat de vida.
- Eix 3. Visibilitat, reconeixement i diversitat.
- Eix 4. Participació, apoderament i impuls del teixit associatiu feminista interseccional.
- Eix 5. Vides lliures de violències masclistes i LGTBIAQ+ fòbiques.

Cada eix estratègic es compona d'objectius i per assolir-los s'han plantejat diverses accions.

Eix estratègic 1. Compromís i transversalitat, feminisme inclusiu, real i efectiu des d'una perspectiva interseccional.

Objectius:

- 1.1. Reforçar l'estratègia de transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIAQ+, tenint en compte la perspectiva interseccional, al CCO (Consell Comarcal d'Osona) i acompanyar a la resta de municipis de la comarca, adherits al pla.

Accions:

- 1.1.1 Creació d'una taula o Comissió Interdepartamental, de caràcter comarcal, i on hi hagi representants de l'administració, entitats (es recomana també la incorporació de noves entitats) i ciutadania (que faci, també el seguiment i avaluació del Pla). Definició d'objectius de la comissió /taula.
 - 1.1.2 Destinar una part del pressupost de cada departament, del CCO, per a designar una professional que participi a la taula o comissió.
 - 1.1.3 Formació obligatòria, (dins la llei d'igualtat de gènere de l'administració pública i dins la llei d'igualtat de tracte i no discriminació) permanent de tots els cossos, personal funcionari, personal laboral i càrrecs electes. La formació ha de ser impartida per una persona en coherència amb la formació que s'imparteix (per exemple: si s'ha d'impartir una formació en LGTBIAQ+ que sigui feta per una persona LGTBIAQ+ amb experiència i formació en la matèria).
- 1.2. Visibilitzar els serveis i recursos de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTB+I (OTIG).

Accions:

 - 1.2.1. Creació de més campanyes amb informació clara, específica i directa.

1.2.2 . Que totes les pàgines webs dels ajuntaments de la comarca tinguin informació dels serveis SIAD i SAI, de l'oficina, i del teixit associatiu i entitats afins amb el que es treballa a l'oficina.

1.2.3. Crear canals propis de l'oficina que permetin arribar a grups d'edat diferent.

1.3. Implantar la perspectiva interseccional al CCO/ COSS (Consorti d'Osona de Serveis Socials).

Accions:

1.3.1. Formacions teòric-pràctic en com aplicar la perspectiva interseccional a l'administració pública, específicament a cada departament.

1.3.2. Inclusió de la perspectiva interseccional en la redacció de plans sectorials.

Eix estratègic 2. Economia feminista, treball, equitat i qualitat de vida.

Objectius:

2.1. Afavorir l'accés al mercat laboral regularitzat de les dones i les persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

2.1.1. Creació i implantació de plans d' inserció laboral acompanyats de plans formatius que permeti l'accés a llocs de treball qualificats.

2.2. Afavorir l'autogestió i cooperativisme feminista.

Accions:

2.2.1. Creació de programes que promoguin i acompanyin en l'autogestió i cooperativisme feminista incloent la perspectiva interseccional.

2.2.2. Creació d'espais físics LGTBIAQ+ i feministes a nivell municipal.

- 2.3. Promoure la contractació privada de dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

- 2.3.1. Establir bases i criteris per incidir en la fiscalitat (subvenció municipal/comarcal), dins del marc competencial.

- 2.4. Promoure la contractació pública de dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

- 2.4.1. Incidir en la contractació pública establint criteris de contractació que afavoreixen les dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.

- 2.4.2. Incidir en el Programa SOC Línia Trans a Ajuntaments i CCO. Difondre el programa entre les entitats i els Ajuntaments.

- 2.5. Promoure la corresponsabilitat.

Accions:

- 2.5.1. Campanyes de visualització de la importància del treball de cures, i posar de manifest la importància de les dones migrades en el treball de cures.

- 2.5.2. Serveis i recursos per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat.

- 2.5.3. Suport i facilitació d'eines a les persones cuidadores.

- 2.6. Millorar l'accés de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat funcional als espais d'oci, cultura i festes.

Accions:

- 2.6.1. Col·locació de tarimes, passarel·les, contractació d'intèrprets de llengua de signes per a espectacles, obres de teatre i altres actes culturals i festius que ho requereixin.

- 2.7. Millorar l'accés de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat funcional a les visites ginecològiques.

Accions:

2.7.1. Fer arribar les demandes, fetes per dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat funcional, recollides en el Pla a als òrgans competents.

2.7.2. Vetllar des dels organismes CCO-COSS que aquestes demandes arribin als òrgans competents.

- 2.8. Millorar l'accés de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat auditiva a les visites ginecològiques.

Accions:

2.8.1. Formació gratuïta en llengua de signes a personal sanitari de caps i hospitals de la Comarca d'Osona.

- 2.9. Millorar l'accés, a diferents espais, tràmits i accions de vida quotidiana, de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat auditiva.

Accions:

2.9.1. Elaboració d'una borsa actualitzada d'intèrprets de llengua de signes.

2.9.2. Millorar el conveni i suport a l'entitat que ofereix el servei.

2.9.3. Oferir formacions per a incrementar el coneixement de la llengua de signes.

- 2.10. Millorar de la salut mental de les dones i persones LGTBIAQ+ joves des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

2.10.1 Seguiment i participació a la taula de salut mental de les dones i persones joves LGTBIAQ+.

2.10.2. Campanya de visibilització del programa Ocell de Foc que treballa especialment amb joves de 16 a 29 anys.

2.11. Implementar un Servei de Trànsit.

Accions:

2.11.1. Creació d'un servei Trànsit Osona.

2.12. Millorar l'atenció especialitzada en l'àmbit de salut en temes de salut sexual i reproductiva des de la perspectiva interseccional.

Accions:

2.12.1. Formació al personal de Salut.

Eix estratègic 3. Visibilitat, reconeixement i diversitat.

Objectius:

3.1. Visibilitzar i fomentar la pràctica esportiva de les dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

3.1.1. Campanya de foment de l'esport femení i LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional fora de les campanyes tradicionals com les del 8M o 28 de juny. Teixir aliances amb el Consell Esportiu d'Osona.

3.2. Visibilitzar les persones LGTBIAQ+ a l'àmbit rural.

Accions:

3.2.1. Promocionar i posar en marxa un Pride Rural en col·laboració amb Joventut.

3.3. Augmentar la participació i presència de les dones i les persones LGTBIAQ+, des d'una perspectiva interseccional, a l'escena artística.

Accions:

3.3.1. Elaboració d'una base de dades de dones i persones LGTBIAQ+ artistes, des d'una perspectiva interseccional.

3.3.2. Visualització de la contractació de dones i persones LGTBIAQ+ mitjançant campanyes de difusió.

- 3.4. Visibilització i reconeixement de dones i persones LGTBIAQ+ de l'àmbit associatiu, des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

- 3.4.1. Exposicions i debats amb (i sobre) dones i persones LGTBIAQ+ referents de l'àmbit associatiu.

- 3.5. Visibilització i reconeixement de dones i persones LGTBIAQ+ pertanyents al grup de gent gran i visibilitzar les seves històries de supervivència i millorar la seva qualitat de vida.

Accions:

- 3.5.1. Recollir les històries i problemàtiques que afecten a edats avançades que promoguin exposicions i debats.
- 3.5.2. Millorar la qualitat de la vida de les dones i persones LGTBIAQ+ pertanyents al grup de gent gran amb plans d'habitatge.

- 3.6. Adequació de la documentació pròpia administrativa a les relacions afectives de les persones LGTBIAQ+ i a l'heterogeneïtat de les famílies.

Accions:

- 3.6.1. Revisió de documentació.

- 3.7. Promoció d'imatges que no siguin cis heteronormatives en la comunicació dels ajuntaments i el CCO.

Accions:

- 3.7.1. Creació d'un banc d'imatges.

Eix estratègic 4. Participació, apoderament i impuls del teixit associatiu feminista interseccional.

Objectius:

- 4.1. Promocionar la participació de referents dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

4.1.1. Convidar a participar a debats i actes públics a dones i persones LGTBIAQ+ expertes, en relació a la temàtica del debat o l'acte, a nivell comarcal i municipal.

4.1.2. Tenir en compte la participació de dones i persones LGTBIAQ+ en els processos de participació, consells, etc.

4.2. Reforçar la vinculació entre entitats feministes i LGTBIAQ+ i els ajuntaments.

Accions:

4.2.1. Creació de grups de treball entre entitats feministes i LGTBIAQ+, i personal polític dels ajuntaments.

4.3. Apoderar i reforçar les competències de joves com a mentores i referents des d'una perspectiva intercultural, de gènere i LGTBIAQ+.

Accions:

4.3.1. Reprendre el projecte "Camins" i/o crear un programa similar per incorporar la perspectiva LGTBIAQ+ per a la construcció de referents.

Eix estratègic 5. Vides lliures de violències masclistes i LGTBIAQ+ fòbiques.

Objectius:

5.1. Prevenir les violències masclistes i LGTBIAQ+ fòbiques a l'oci nocturn.

Accions:

5.1.1. Difusió i actualització de protocols per a la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat o expressió de gènere.

5.1.2. Formació a agents municipals i policia local en violències masclistes i LGTBIAQ+ fòbiques des d'una perspectiva interseccional.

5.1.3. Facilitar que els punts liles arribin a tots els municipis, i que siguin mòbils, incloent els municipis més petits. Incloure un punt de

a quina cooperativa es contracta, per a portar el punt lila, si no és un concurs públic.

- 5.2. Erradicar l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, a l'àmbit escolar, des d'una perspectiva interseccional.

Accions:

5.2.1. Elaboració, implantació i formació sobre protocols de prevenció i actuacions (incloent la reparació) davant l'assetjament escolar des d'una perspectiva de gènere, LGTBIAQ+ (aplicant una perspectiva interseccional).

- 5.3. Millorar i actualitzar el protocol per a l'abordatge de les situacions masclistes i els circuits interns.

Accions:

5.3.1. Protocol i circuit comarcal d'actuació del protocol per a l'abordatge de les violències masclistes (en el marc del nou model de protocol de la Generalitat de Catalunya que inclou la prevenció i la reparació com dos eixos primordials).

5.3.2. Promoure la introducció d'un espai per a l'abordatge de les violències lgtbifòbiques (en el marc del nou model de protocol de la Generalitat de Catalunya que inclou la prevenció i la reparació com dos eixos primordials).

8.1. Taula d'accions

A continuació es presenten les accions proposades per cada objectiu establert dins de cada eix estratègic. Cada acció compta amb el departament o àrea que lidera l'acció, així com qui hi participa, el calendari proposat perquè s'executi l'acció, un pressupost orientatiu (sempre que es pugui) i els indicadors de referència que s'han d'utilitzar durant l'etapa de seguiment.

Les accions no són inamovibles, es poden modificar o eliminar si es considera que no tenen viabilitat o la seva execució no comporta l'assoliment dels objectius esperats.

El Pla d'acció abraça tots els municipis de la comarca d'Osona però s'ha de conscient de que cada municipi té realitats diverses i que no tots els municipis hauran d'executar totes les accions establertes. És important, però, que cada municipi identifiqui una persona de referència per fer el seguiment del Pla i que pugui triar les accions concretes que siguin necessàries pel municipi.

Eix estratègic 1: Compromís i transversalitat, feminisme inclusiu, real i efectiu

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació
1.1. Reforçar l'estratègia de transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIAQ+, tenint en compte la perspectiva interseccional, al CCO (Consell Comarcal d'Osona).	1.1.1. Creació d'una taula o Comissió interdepartamental, de caràcter comarcal, i on hi hagi representants de l'administració, entitats (es recomana també la incorporació de noves entitats) i ciutadania (que faci, també el seguiment i avaluació del Pla). Definició d'objectius de la comissió /taula.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. P: Administració, entitats, ciutadania.	Programació anual. Coordinacions bimensuals.	Oficina tècnica. 15.000€/any.	- Creació de la Taula / comissió - Definició d'objectius i reglament. - Nombre de reunions de coordinació. - Nombre, desagregat per identitat de gènere, de persones assistents a les reunions de coordinació. - Creació de grups de treball per a assolir els objectius marcats al present Pla. - Presència als mitjans, xarxes socials, etc.
	1.1.2. Destinar una part del pressupost de cada departament, del CCO, per a designar una professional que participi a la taula o comissió.	L: Responsables dels diferents departaments P: Professionals nomenats de cada departament.	2023-2026	Professionals: 48h/any	Nombre de professionals designades a cada departament (del Consell Comarcal).
	1.1.3. Formació obligatòria, (dins la Llei d'igualtat de gènere de l'administració pública i dins la Llei d'igualtat de tracte i no discriminació) permanent de tots els cossos, personal funcionari, personal laboral i càrrecs electes. La formació ha de ser impartida per una persona en coherència amb la formació que s'imparteix (per exemple: si s'ha d'impartir una formació en LGTBIAQ+ que sigui feta per una persona LGTBIAQ+ amb experiència i formació en la matèria.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. P: Personal administració de cada Ajuntament de la comarca /CCO.	2023- 2026	Pressupost destinat a formacions.	- Nombre de formacions fetes. - Nombre de participants a les formacions, desagregat per identitat de gènere.

1.2. Visibilitzar els serveis i recursos de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+.	1.2.1. Creació de més campanyes amb informació clara, específica i directa.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. P: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+.	2023-2026	Pressupost destinat a comunicació	• Nombre de campanyes fetes.
	1.2.2. Que totes les pàgines webs dels ajuntaments de la comarca tinguin informació dels serveis SIAD i SAI, de l'oficina, i del teixit associatiu i entitats afins amb el que es treballa a l'oficina.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. P: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+.	2023-2026	Pressupost destinat a comunicació	• Creació de xarxes pròpies • Nombre de seguiment i interaccions • Nombre de webs municipals amb informació del serveis que ofereix l'OTIG. • Nombre d'associacions i entitats visibilitzades a la web de l'oficina.
	1.2.3. Crear canals propis des de l'Oficina que permetin arribar a grups d'edat diferent.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. P: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere LGTBI+.	2023-2026		• Nombre de canals creats.
1.3. Implantar la perspectiva interseccional al CCO /COSS (Consorti d'Osona de Serveis Socials).	1.3.1. Formacions teòric-pràctic en com aplicar la perspectiva interseccional a l'administració pública, específicament a cada departament.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat i LGTBI+. P: Totes les àrees i departaments del CCO i del COSS.	2023-2026		• Nombre de formacions fetes. • Nombre de persones assistents a les formacions, desagregat per identitat de gènere i departaments.

	1.3.2 Inclusió de la perspectiva interseccional en la redacció dels plans sectorials.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat i LGTBI+ (OTIG). P: Totes les àrees i departaments del CCO i del Consorci.	2023-2026		• Nombre de plans sectorials elaborats amb perspectiva de gènere.
--	---	--	-----------	--	---

Eix estratègic 2: Economia feminista, treball, equitat i qualitat de vida					
Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació
2.1. Afavorir l'accés al mercat laboral regularitzat de les dones i les persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional (intentant tenint en compte variables com l'edat, la llengua, diversitat funcional, diversitat de gènere, etc.)	2.1.1. Creació i implantació de plans d' inserció laboral acompanyats de plans formatius que permeti l'accés a llocs de treball qualificats.	L: Àrea d'ocupació /RRHH CCO i Ajuntaments P: SOC, Sindicats i Fundació AMIC , Creació , Cambra de Comerç, SAI i entitats locals.	2023-2026		• Nombre de plans de inserció laboral a l'administració, entitats.... • Nombre de plans formatius. • Nombre de participants (info. amb perspectiva interseccional). • Dades de inserció facilitades pels òrgans competents
2.2. Afavorir l'autogestió i cooperativisme feminista.	2.2.1. Creació de programes que promoguin i acompanyin en l'autogestió i cooperativisme feminista incloent la perspectiva interseccional.	L: Creació i CCO. P: La Comunalitat.	2023-2026		• Nombre de programes executats. • Nombre de participants desagregat per identitat de gènere. • Nombre de noves cooperatives feministes de la comarca.
	2.2.2. Creació d'espais físics LGTBIAQ+ i feministes a nivell municipal.	L: OTIG i Ajuntaments P: Associacions feministes	2023-2026		• Nombre d'espais creats • Nombre de persones usuàries, desagregat per identitat de gènere, d'aquests espais segurs.
2.3. Promoure la contractació privada de dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.	2.3.1. Establir bases i criteris per incidir en la fiscalitat (subvenció municipal/comarcal) dins del marc competencial	L: CCO i Ajuntament. P: Teixit empresarial, Creació, Cambra de comerç	Anual (any natural)		• Nombre de bonificacions i subvencions dirigits a empreses del territori. • Nombre de persones contractades (info. amb perspectiva interseccional). • Nombre de jornades i accions de sensibilització per a la contractació de dones i persones LGTBIAQ+

2.4. Promoure la contractació pública de dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.	2.4.1. Incidir en la contractació pública establint criteris de contractació que afavoreixen les dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.	L i P: CCO, Ajuntaments i Òrgans dependents.			Nombre de dones i persones LGTBIAQ+ contractades des d'una perspectiva interseccional.
	2.4.2. Incidir en el Programa SOC Línia Trans a Ajuntaments i CCO. Difondre el programa entre les entitats i els Ajuntaments.	L: CCO i Ajuntaments. P: CCO, Ajuntaments i Entitats	Permanent		Nombre d'ajudes demandades de les línies de treball i formació.
2.5. Promoure la corresponsabilitat incorporant una mirada interseccional	2.5.1. Campanyes de visualització de la importància del treball de cures, i posar de manifest la importància de les dones migrades en el treball de cures.	L: CCO. P: Associacions feministes i sindicats.	Permanent		Nombre de campanyes fetes.
	2.5.2 Serveis i recursos per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat.	L: CCO. P: CCO i Ajuntaments.	Permanent		- Nombre de serveis creats per a facilitar temps a les famílies. - Nombre de projectes creats.
	2.5.3 Suport i facilitació d'eines a les persones cuidadores.	L: CCO. P: Persones cuidadores.	Permanent		- Existència d'una xarxa de persones cuidadores. - Accions de suport i visualització a les persones cuidadores
2.6. Millorar l'accessibilitat de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat funcional als espais d'oci, cultura i festes.	2.6.1. Col·locació de tarimes, passarel·les, contractació d'intèrprets de llengua de signes per a espectacles, obres de teatre i altres actes culturals i festius que ho requereixin.	L: Ajuntaments (regidoria de cultura) P: Entitats i associacions (relacionades amb diversos tipus de diversitat funcional).	Implantació al llarg de dos anys.		- Nombre de festes inclusives. - Nombre d'activitats culturals subtítulades o amb intèrpret.
2.7. Millorar l'accessibilitat de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat funcional a les visites ginecològiques.	2.7.1 Fer arribar les demandes, fetes per dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat funcional, recollides en el Pla a als òrgans competents.	L: OTIG P: Regidoria de Salut	2023-2026		- Nombre de demandes recollides. - Nombre de respostes rebudes.

	2.7.2. Vetllar des dels organismes del CCO-COSS que aquestes demandes arribin als òrgans competents.	L: CCO-COSS. P: CCO-COSS.	2023-2026		• Nombre de demandes enviades. • Nombre de respostes obtingudes.
2.8. Millorar l'accessibilitat de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat auditiva a l'àmbit de la salut.	2.8.1. Formació gratuïta en llengua de signes a personal sanitari de caps i hospitals de la Comarca d'Osona.	L: Consell Comarcal. P: Caps i Hospitals.	2023-2026		• Nombre de formacions. • Nombre de persones participants desagregat per identitat de gènere.
2.9. Millorar l'accessibilitat, a diferents espais, tràmits i accions de la vida quotidiana, de les dones i persones LGTBIAQ+ amb diversitat auditiva.	2.9.1. Elaboració d'una borsa actualitzada d'intèrprets de llengua de signes.	L: CCO. P: Intèrprets de llengua de signes.	2023-2026		• Nombre d'intèrprets de llengua de signes. • Nombre de peresones en borsa. • Nombre de formacions fetes. • Nombre d'intèrprets de llengua de signes. • Nombre de peresones en borsa. • Nombre de formacions fetes.
	2.9.2. Millorar el conveni i suport a l'entitat que ofereix el servei.	L: CCO. P: Entitat de serveis d'intèrprets de llengua de signes.	2023-2026		• Nombre d'accions de millora referent al conveni amb l'entitat. • Nombre d'accions de millora referent al suport a l'entitat.

	2.9.3 Oferir formacions per a incrementar el coneixement de la llengua de signes.	L: CCO. P: Entitat se serveis d'interprets de llengua de signes i la comunitat.	2023-2026		Nombre de persones formades, desagregades per identitat de gènere (tenint en compte la perspectiva interseccional com l'edat, diversitat funcional, origen ètnic, etc.) que entren a la borsa.
2.10. Millora de la salut mental de les dones i persones LGTBIAQ+ joves des d'una perspectiva interseccional.	2.10.1. Seguiment i participació a la taula de salut mental de les dones i persones joves LGTBIAQ+.	L: CCO. P: Joventut, Osonament i entitats.	Permanent		- Nombre de reunions realitzades. - Nombre Accions vinculades a la millora de la salut mental de dones i persones LGTBIAQ+ joves. - Percentatge de representació d'entitats.
	2.10.2. Campanya de visibilització del programa Ocell de Foc que treballa especialment amb joves de 16 a 29 anys.	L: CCO. P: Joventut, Osonament i entitats.	Permanent		Nombre de campanyes de visibilització del programa Ocell de Foc.
2.11. Implementar un Servei Trànsit Osona	2.11.1. Creació d'un servei Trànsit Osona.	L: Salut P: OTIG	2023-2026		- Creació del servei de Trànsit - Descentralització del servei de trànsit o itinerància - Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones assistents a la formació (desagregades per identitat de gènere)
2.12. Millorar l'atenció especialitzada en l'àmbit de salut en temes de salut sexual i reproductiva des de la perspectiva interseccional.	2.12.1. Formació al personal de salut.	L: OTIG P: Salut (Cap's i Hospital)	2023-2026		- Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones que han rebut formació desagregades per gènere

Eix estratègic 3 : Visibilitat, reconeixement i diversitat

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació
3.1. Visibilitzar i fomentar la participació de les dones i persones LGTBIAQ+ a l'esport des d'una perspectiva interseccional.	3.1.1. Campanya de foment de l'esport femení i LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional fora de les campanyes tradicionals com les del 8M o 28 de juny. Teixir aliances amb el Consell Esportiu d'Osona.	L: CCO i Ajuntaments. P: Consell Comarcal, Ajuntaments i Consell Esportiu d'Osona.	Anual		• Nombre de campanyes fetes. • Nombre d'Ajuntaments que hi participen. • Nombre d'Associacions/Entitats LGTBIAQ+ que hi participen. • Nombre d'enquestes de clima realitzades dirigides a les persones participants. • Nombre, desagregat per identitat de gènere, de persones que han respost l'enquesta.
3.2. Visibilitzar les persones LGTBIAQ+ a l'àmbit rural.	3.2.1. Promocionar i posar en marxa un Pride Rural en col·laboració amb Joventut.	L: Ajuntaments i entitats LGTBIAQ+. P: entitats LGTBIAQ+ i Joventut.	Anual		• Realització de la Pride i continuïtat. • Nombre d'entitats que hi participen al Pride (tants les del col·lectiu com les que no).
3.3. Augmentar la participació i presència de les dones i les persones LGTBIAQ+, des d'una perspectiva interseccional, a l'escena artística.	3.3.1. Elaboració d'una base de dades de dones i persones LGTBIAQ+ artistes, des d'una perspectiva interseccional.	L :Regidoria de Cultura de cada Ajuntament P :Regidoria de Cultura.	Actualització anual		• Nombre d'ajuntaments que utilitzen les llistes. • Nombre, desagregat per identitat de gènere, anual de contractacions efectuades.
	3.3.2 Visualització de la contractació de dones i persones LGTBIAQ+ mitjançant campanyes de difusió.	L: Regidoria de Cultura de cada Ajuntament P: Regidoria de Cultura de cada Ajuntament.	Anual		• Nombre de campanyes de difusió fetes.

3.4. Visibilització i reconeixement de dones i persones LGTBIAQ+ de l'àmbit associatiu, des d'una perspectiva interseccional.	3.4.1 Exposicions, i debats amb (i sobre)dones i persones LGTBIAQ+ referents de l'àmbit associatiu.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI+. P: Entitats.	2023-2026		• Nombre d'exposicions. • Nombre de debats. • Nombre de persones assistents.
3.5. Visibilització i reconeixement de dones i persones LGTBIAQ+ pertanyents al grup de gent gran i visibilitzar les seves històries de supervivència i millorar la seva qualitat de vida.	3.5.1. Recollir les històries i problemàtiques que afecten a edats avançades que promoguin exposicions i debats.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI. P: Entitats P: Ajuntaments, Associacions de dones, de Gent Gran i LGTBIAQ+	Anyal		• Nombre d'històries recollides. • Nombre d'exposicions. • Nombre de debats. • Nombre d'accions proposades per millorar la qualitat de la vida.
	3.5.2. Millorar la qualitat de vida de les dones i persones LGTBIAQ+ pertanyents al grup de gent gran amb plans d'habitatge.	L: Oficina Tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI. P: Entitats, Ajuntaments, Associacions de dones, de Gent Gran i LGTBIAQ+	Permanent		• Nombre de plans d'habitatge fets • Nombre, desagregat per identitat de gènere, de persones participants als plans d'habitatge.
3.6. Adequació de la documentació pròpia administrativa a les relacions afectives de les persones LGTBIAQ+ i a l'heterogeneïtat de les famílies.	3.6.1 Revisió de documentació.	L. OTIG. P. Ajuntaments i CCO.	2023-2026		• Nombre de documents i àrees on s'han introduït canvis
3.7. Promoció d'imatges que no siguin cis heteronormatives en la comunicació dels ajuntaments i el CCO.	3.7.1. Creació d'un banc d'imatges.	L-OTIG. P. Àrea de comunicació d'ajuntaments i CCO/COSS.	2023-2026		• Nombre imatges generades • Nombre d'imatges utilitzades • Nombre de queixes/denúncies rebudes.

Eix estratègic 4 : Participació, apoderament i impuls del teixit associatiu feminista interseccional

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació
4.1. Promocionar la participació de referents dones i persones LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional.	4.1.1. Convidar a participar a debats i actes públics a dones i persones LGTBIAQ+ expertes, en relació a la temàtica del debat o l'acte, a nivell comarcal i municipal.	L: CCO i Ajuntaments. P: Dones i persones LGTBIAQ+.	Debats i actes		• Nombre de debats i actes realitzats. • Nombre de dones i persones LGTBIAQ+ que han participat com a ponents en el debat o l'acte.
	4.1.2 Tenir en compte la participació de dones i persones LGTBIAQ+ en els processos de participació, consells, etc.	L: CCO i Ajuntaments. P: Entitats.	Processos participatius i consells convocats pel Consell Comarcal i els Ajuntaments.		• Nombre d'entitats de dones i persones LGTBIAQ+ que participen en processos participatius, comissions, etc. • Nombre de dones i persones LGTBIAQ+ que participen en processos participatius, comissions, etc.
4.2. Reforçar la vinculació entre entitats feministes i LGTBIAQ+ i els ajuntaments	4.2.1. Creació de grups de treball entre entitats feministes i LGTBIAQ+, i personal polític dels ajuntaments.	L: Ajuntaments i entitats feministes. P: Personal Polític i entitats feministes.	2023-2026		• Nombre d'actes de reunions. • Nombre de participants desagregat per identitat de gènere.
4.3. Apoderar i reforçar les competències de joves com a mentores i referents des d'una perspectiva intercultural, de gènere i LGTBIAQ+.	4.3.1. Reprendre el projecte "Camins" i/o crear un programa similar per incorporar la perspectiva LGTBIAQ+ per a la construcció de referents.	L: CCO. P: Ajuntament de Vic , Universitat de Vic-UCC, Joventut.	Anual amb revisió entre 2-4 anys.		• Nombre de participants. • Nombre d'organismes implicats.

Eix estratègic 5 : Vides lliures de violències masclistes i LGBTIAQ+fòbiques

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació
5.1. Prevenir les violències masclistes i lgbtiaq+ fòbiques a l'oci nocturn	5.1.1. Difusió i actualització de protocols per a la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat o expressió de gènere.	L: CCO i Ajuntaments. P: Mossos, policia local i locals d'oci nocturn.	Anual		• Nombre de campanyes de difusió del protocol. • Formació feta en el marc del protocol. • Nombre d'adhesions fetes • Entitats de l'oci nocturn adherits.
	5.1.2. Formació a agents municipals i policia local en violències masclistes i LGTBIAQ+ fòbiques des d'una perspectiva interseccional.	L: Ajuntaments. P: Agents municipals i policies locals i vigilants	Anual		• Nombre de formacions fetes. • Nombre, desagregat per identitat de gènere, d'agents municipals i policies locals que han participat.
	5.1.3. Facilitar que els punts liles arribin a tots els municipis, i que siguin mòbils, incloent els municipis més petits. Incloure un punt de a quina cooperativa es contracta, per a portar el punt lila, si no és un concurs públic	L: Cultura (Ajuntaments) P: Regidoria d'Igualtat (Ajuntaments)i Diputació.	Quan es requereixi.		• Nombre de punts liles contractats pels municipis.
5.2. Erradicar l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, a l'àmbit escolar, des d'una perspectiva interseccional.	5.2.1. Elaboració, implantació i formació sobre protocols de prevenció i actuacions (incloent la reparació) davant l'assetjament escolar des d'una perspectiva de gènere, LGTBIAQ+ (aplicant una perspectiva interseccional).	L: Educació, joventut, Oficina tècnica d'Igualtat de gènere i LGBTI+. P: Centres educatius, aules d'acollida i centres d'esplai	2023-2026		• Nombre de centres que coneixen o s'adhereixen al protocol. • Nombre de centres participants en el procés d'elaboració i implementació. • Nombre, desagregat per identitat de gènere, de persones formades.

5.3. Millorar i actualitzar el protocol per a l'abordatge de les situacions de les violències masclistes i els circuits interns	5.3.1 Protocol i circuit comarcal d'actuació del protocol per a l'abordatge de les violències masclistes (en el marc del nou model de protocol de la Generalitat de Catalunya que inclou la prevenció i la reparació com dos eixos primordials).	L i P:OTIG i els altres professionals que formen part de l'equip comarcal.	2023-2026		• Nombre de reunions • Assistència a les reunions de l'equip comarcal • S'ha fet la revisió i actualització.
	5.3.2 Promoure la introducció d'un espai per a l'abordatge de les violències lgtbifòbiques (en el marc del nou model de protocol de la Generalitat de Catalunya que inclou la prevenció i la reparació com dos eixos primordials).	L i P: OTIG , professionals de l'equip comarcal i entitats LGTBIAQ+	2023-2026		• Nombre d'accions fetes entorn la promoció d'espais per a l'abordatge de les violències lgtbifòbiques.

9. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Cal tenir en compte dos elements bàsics i essencials dins el Pla Feminista Interseccional, després de l'inici de la implementació de les accions, són el seguiment i l'avaluació i la posterior difusió a la ciutadania. Aquest dos punts serveixen perquè les accions del pla es puguin portar a terme d'una manera realista i eficaç. En aquest sentit, la implicació política, tècnica, d'entitats i ciutadana és una peça clau per garantir l'èxit del Pla Feminista; i això s'emmarca en la comissió d'aquest pla. Cal remarcar que la **implementació** del Pla requereix de recursos tant econòmics, tècnics i tecnològics com humans per garantir l'assoliment dels objectius que s'han plantejat.

Es presenten uns punts específics per portar a terme el seguiment i les avaluacions pertinents:

1. Creació d'una Taula o Comissió interdepartamental (Acció 1.1.1) que pugui fer el seguiment i avaluació de les accions del Pla. Aquesta Taula o Comissió serà impulsada per la Oficina Tècnica d'Igualtat i LGTBI+ i hauria de tenir representació dels diferents departaments o àrees del Consell Comarcal, almenys les que participin directament en la implementació d'accions, (amb representació política, tècnica i ciutadana) Es trobarà de forma periòdica (la comissió decidirà el nombre de reunions i la forma de reunió online o presencial). Aquesta comissió ha de fer seguiment de les accions que s'han d'haver d'implantat durant l'any i recollir, mitjançant **els indicadors marcats a les accions del Pla**, si s'han pogut executar, si s'han pogut mig executat, o per el contrari si no s'han pogut executar (i per què), així com les possibles dificultats que es poden haver tingut alhora d'implementar les accions. També aquest seguiment permetrà reconduir algunes de les accions recollides que es valori per poder arribar a l'assoliment.

Si cal, es farà un reglament o document de funcionament de la taula o comissió.

Respecte a l'avaluació, es proposa una avaluació intermèdia (maig 2025) i una final al finalitzar la vigència del Pla (octubre 2026). L'Oficina Tècnica d'Igualtat i LGTBI+ portarà a terme l'avaluació intermèdia sintetitzant els informes de seguiment anuals i incloent-hi l'avaluació del grau d'assoliment de les accions, així com els possibles obstacles o adaptacions que s'hagin pogut portar a terme. De cara a l'avaluació final, es proposa dissenyar i posar en marxa processos participatius (amb els diversos agents implicats en la implantació de les accions) per analitzar més profundament els objectius i accions assolides i els que no (i veure perquè). Tanmateix, aquests processos participatius han de servir per identificar prioritats i millores de futur.

2. Informes de seguiment i avaluació. L'Oficina Tècnica d'Igualtat i LGTBI+ és l'encarregada de portar a terme l'elaboració d'informes generals de seguiment i avaluació i fer-los públics per el coneixement de la ciutadania, o allò que es determini des de la taula o comissió. Aquests informes són tasques que formen part de l'acció 1.1.1.

10. BIBLIOGRAFIA

Biglia, Barbara (coord), Bonet, Jordi (coord), Luxán, Marta, de la Fuente, Maria(2022). Introduint la perspectiva de gènere interseccional a les estadístiques. Guia teoricopràctica. Col·lecció eines. Número 15. Institut Català de les Dones & Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili.

Bowleg, Lisa (2008). When Black + Lesbian + Woman ≠ Black Lesbian Woman: The Methodological Challenges of Qualitative and Quantitative Intersectionality Research. *Sex Roles*, 59, 312-325.

Coll-Planas, Gerard, Solà-Morales, Roser i Missé Sánchez, Miquel Miquel Missé (2019). «Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas: guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género». Métropolis. [Link d'identificació](#)

Crenshaw, Kimberle (1989). «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics» Volume I. Issue I. University of Chicago Legal Forum.

Kwan, Peter (1997). Intersections of Race, Ethnicity, Class, Gender & Sexual Orientation: Jeffrey Dahmer and the Cosynthesis of Categories. *Hastings Law Journal*, 48,1257-1264.

La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques, 2021. Col·lecció Ivàlua. Guies pràctiques sobre avaluació. Institut Català de Polítiques Públiques.

Rodó-Zárate, Maria, & Jorba, Marta (2020). Metaphors of intersectionality: Reframing the debate with a new proposal. *European Journal of Women's Studies*. <https://doi.org/10.1177/1350506820930734>

Sánchez-Moreno, Manuel (2021). Apuntes para construir un método analítico desde el feminismo jurídico queer. Universidad Internacional de la Rioja.

Normativa

Àmbit internacional

- Declaració Universal dels Drets Humans. 1948.
- I Conferència Mundial de la Dona. Mèxic.1975.
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). 1979.
- IV Conferència de Beijing.1995.

Àmbit comunitari

- Tractat de Roma. 1975.
- Tractat d'Amsterdam. 1977.
- Declaració d'Atenes. 1992. Primera vegada que es parla de la infrarepresentació de les dones en càrrecs de decisió.
- Resolució del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994 relativa a la igualtat de lesbianes i gais i la lluita contra la discriminació i la homofòbia.
- IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000.
- Resolució del Parlament Europeu del 18 de gener de 2006 relativa a la igualtat de lesbianes i gais i la lluita contra la discriminació i la homofòbia.
- Tractat de Lisboa. 2007.
- Directiva 2000/78CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació.
- Resolució del Parlament Europeu del 24 de maig de 2012 relativa a la igualtat de lesbianes i gais i la lluita contra la discriminació i la homofòbia

Àmbit estatal

- Constitució espanyola. 1978.
- Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, que incorpora al codi penal "l'agreujament de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (art.22)".
- Llei 62/2003 que regula la igualtat de tracte i la no discriminació laboral per raó d'orientació sexual.
- Llei Orgànica 1/2004. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 13/2005 que permet el matrimoni entre persones del mateix sexe.
- Llei 14/2006 regula el dret de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.
- Llei 3/2007 reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones trans.
- Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia de la llibertat sexual.

Àmbit autonòmic i local

- **Llei Orgànica 6/2006**, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de gènere.
- **Llei Orgànica 5/2008**. Dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista.
- **Llei d'octubre de 2014**. Llei per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere, i intersexuals i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia.
- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació (actualització de la llei 5/2008)**.
- **Llei 10/2023, del 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** (en la qual s'inclouen les indemnitzacions orientades a la reparació).

ANNEXOS

Annex 1

Enquesta ciutadana

1. Sexe

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ Intersex
- ☐ Altra opció
- ☐ Ns/Nc

2. Gènere

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ Trans*
- ☐ Transexual
- ☐ No Binari (Agènere, Bigènere, Gènere Fluid, Intergènere, Pangènere, Trigènere)
- ☐ Altra opció
- ☐ Ns/Nc

3. Orientació sexual. Pots triar més d'una opció.

- ☐ Heterosexual
- ☐ Gay
- ☐ Lesbiana
- ☐ Bisexual
- ☐ Pansexual
- ☐ Altres
- ☐ Ns/Nc

4. Et defineixes dins del col·lectiu LGTBIAQ+?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/Nc

5. Edat

- ☐ Menys de 20 anys
- ☐ Entre 21 i 30 anys
- ☐ Entre 31 i 40 anys
- ☐ Entre 41 i 50 anys
- ☐ Entre 51 i 60 anys
- ☐ Entre 61 i 65 anys
- ☐ Entre 66 i 70 anys
- ☐ Més de 70 anys

6. Tens algun tipus de diversitat funcional?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/nc

7. Si has dit que sí a la pregunta anterior, quina/es és/són de les següents opcions? Pots triar més d'una opció.

Diversitat funcional

- ☐ Física
- ☐ Visual
- ☐ Auditiva
- ☐ Intel•lectual
- ☐ Neurodivergent
- ☐ Altra

8. Quina es la teva situació?

- ☐ Estudiant
- ☐ Estudio i treball
- ☐ Persona que treballa amb contracte
- ☐ Persona que treballa sense contracte
- ☐ Persona autònoma
- ☐ No treballa però estic inscrit/a/i a l'atur
- ☐ No treballa i no estic inscrit/a/i a l'atur
- ☐ Jubilada/di
- ☐ Estic de baixa laboral
- ☐ Pensionista
- ☐ Altra situació

9. Quantes persones integren la teva unitat familiar?

- ☐ 1 persona
- ☐ 2 persones
- ☐ 3 persones
- ☐ 4 persones
- ☐ Més de 4 persones
- ☐ Ns/Nc

10. Tens alguna persona al teu càrrec?

- ☐ Sí, fills/filles/fillis
- ☐ Sí, fills/filles/fillis + pare/mare/are
- ☐ Sí, pare/mare/are
- ☐ Sí, una altra persona que no és ni fill/a/i ni mare/pare/are
- ☐ No
- ☐ Ns/Nc

Conciliació entre el temps laboral, familiar i personal . Valora de l'1 al 5 les següents frases:

11. Consideres que hi ha conciliació a la teva vida? (1 gens - 5 molt)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

12. Consideres que tens temps de qualitat per a tu? (1 gens - 5molt)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

13. Consideres que hi ha prou serveis i accions al teu municipi que ajudin a conciliar les responsabilitats familiars amb la feina i/o estudis o altres interessos específics? (1 gens – 5 molt)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

14. Consideres que al teu municipi hi ha oferta en temes d'oci i temps lliure segons els teus interessos?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/nc

15. Consideres que aquesta oferta és fàcilment assequible (econòmicament) i accessible (per horaris i localització) per a tu ?

- | | Sí | No | Ns/nc |
|---------------------------------------|----|----|-------|
| ⇒ Assequible (econòmicament) | | | |
| ⇒ Accessible (horaris i localització) | | | |

Respecte al transport públic i la mobilitat. Podries respondre les següents preguntes:

16. En quin municipi de la comarca d'Osona vius?

17. Et desplaces normalment en transport públic?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/nc

18. Si utilitzes el transport públic com et desplaces, majoritàriament, dins el municipi, entre municipis i fora de la comarca?

- En bus En tren Autocar Taxi Altres
- ⇒ Dins de municipi
 - ⇒ Entre municipis
 - ⇒ Fora de la comarca
 - ⇒ Dins de municipi
 - ⇒ Entre municipis
 - ⇒ Fora de la comarca

19. Si no utilitzes transport públic és per:

- ☐ No en tenim
- ☐ No hi ha bones combinacions
- ☐ Poca freqüència
- ☐ El transport públic no està adaptat
- ☐ Prefereixo anar en cotxe que en transport públic
- ☐ Altra opció

20. Creus que l'oferta i els horaris de transport públic ajuden a conciliar les responsabilitats familiars amb la feina i/o estudis o altres interessos específics? (1 gens – 5 molt).

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

21. Coneixes les polítiques (actuacions i/o projectes) que es desenvolupen, en matèria LGTBIAQ+ des del Consell Comarcal?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/nc

22. Coneixes les polítiques (actuacions i/o projectes) que es desenvolupen, en matèria d'igualtat de gènere, des del Consell Comarcal?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/Nc

23. En quin grau creus que les dones participen de la política local i comarcal a Osona?

- ☐ Molt baix
- ☐ Baix
- ☐ Mig

- ☐ Alt
- ☐ Molt
- ☐ Ns/Nc

24. En quin grau creus que les persones LGTBIAQ+ participen de la política local i comarcal a Osona?

- ☐ Molt baix
- ☐ Baix
- ☐ Mig
- ☐ Alt
- ☐ Molt alt
- ☐ Ns/Nc

25. Coneixes el SAI (Servei d'atenció a la diversitat sexual i identitat de gènere LGTBIAQ+) de la comarca d'Osona?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/Nc

26. Coneixes el SIAD (Servei d'Informació i atenció a les dones) de la comarca d'Osona?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Ns/Nc

27AA nivell general, diries que a la comarca d' Osona les persones lesbianes, gais, bisexuals, pansexuals i altres orientacions sexuals pateixen discriminacions a causa de la seva orientació sexual?

- ☐ Gens
- ☐ Poc
- ☐ Força
- ☐ Molta

28AA nivell general, diries que a la comarca d'Osona les persones trans*, o altres identitats no binàries pateixen discriminacions a causa de la seva identitat de gènere?

- ☐ Gens
- ☐ Poc
- ☐ Força
- ☐ Molta

29AA nivell general, diries que a la comarca d'Osona hi ha desigualtats entre dones i homes?

- ☐ Gens
- ☐ Poc
- ☐ Força
- ☐ Molta

30. La violència masclista, a Osona, és un fenomen:

- ☐ Inexistent
- ☐ Poc estès
- ☐ Bastant estès
- ☐ Molt estès
- ☐ Ns/Nc

31. La violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, a Osona, és un fenomen:

- ☐ Inexistent
- ☐ Poc estès
- ☐ Bastant estès
- ☐ Molt estès
- ☐ Ns/Nc

32. Has patit o saps d'algú que hagi patit algun tipus de violència/discriminació/desigualtat?

- Sí
- No
- Ns/Nc

33. Sí has dit que sí a la pregunta anterior. Per quina o quines d'aquestes raons? Pot ser més d'una opció.

Quina/quines

- El gènere
- L'orientació sexual
- La identitat de gènere
- L'expressió de gènere
- L'origen
- La religió
- La llengua
- L'edat
- La diversitat funcional
- La classe social
- Tipus família (monomarental/parental, gai, trans família, etc.)
- El cos
- Una altra que no és a la llista
- Cap
- Ns/Nc
- El gènere
- L'orientació sexual
- La identitat de gènere
- L'expressió de gènere
- L'origen
- La religió
- La llengua
- L'edat
- La diversitat funcional
- La classe social
- Tipus família (monomarental/parental, gai, trans família, etc.)
- El cos
- Una altra que no és a la llista
- Cap
- Ns/Nc

34. Si has patit o saps d'algué que hagi patit algun tipus de discriminació/violència, on l'has patit? Pot ser més d'una opció.

A on?

- A casa
- Centres educatius (escola, institut, universitat, etc.)
- Centres de salut
- Transport públic
- Espai públic (al carrer, parcs, etc.)
- Al lloc de feina
- A algun lloc d'oci (bar, discoteques, festes populars, etc.)
- A algun tipus d'associació, agrupació o partit polític
- A un altre lloc que no és a la llista
- Llocs on es practica esport (gimnasos, camps de futbol, pavellons, etc.)
- A casa
- Centres educatius (escola, institut, universitat, etc.)
- Centres de salut
- Transport públic
- Espai públic (al carrer, parcs, etc.)
- Al lloc de feina
- A algun lloc d'oci (bar, discoteques, festes populars, etc.)
- A algun tipus d'associació, agrupació o partit polític
- A un altre lloc que no és a la llista
- Llocs on es practica esport (gimnasos, camps de futbol, pavellons, etc.)

35. Segons la teva opinió quins àmbits d'actuació del Pla Feminista creus que són prioritaris desplegar per promoure la igualtat de gènere, la diversitat sexual i de la identitat de gènere a la comarca d'Osona? Assenyala'n les 4 més importants per a tu.

Assenyala'n les 4 opcions més importants pera a tu

- ⇒ Polítiques internes dels ens locals
- ⇒ Usos del temps, cures i treballs
- ⇒ Treball
- ⇒ Acció Social
- ⇒ Salut
- ⇒ Educació
- ⇒ Cultura, festes i esports
- ⇒ Participació i lideratge de les dones i persones LGTBIAQ+
- ⇒ Violències heterocispatriarcal (masclismes i LGTBIAQ+fòbia)
- ⇒ Polítiques internes dels ens locals
- ⇒ Usos del temps, cures i treballs
- ⇒ Treball
- ⇒ Acció Social
- ⇒ Salut
- ⇒ Educació
- ⇒ Cultura, festes i esports
- ⇒ Participació i lideratge de les dones i persones LGTBIAQ+
- ⇒ Violències heterocispatriarcal (masclismes i LGTBIAQ+fòbia)

36. Vols afegir algun comentari?

Annex 2

Preguntes guia tallers participatius (diagnosi)

PLA FEMINISTA INTERSECCIONAL D'OSONA

Discuteix en grup, els punts forts i els punts de millora que es poden trobar en cadascun dels següents àmbits. Pensem en clau comarcal. Us deixem una sèrie de preguntes per cada àmbit que us poden fer de guia a l'hora de respondre sobre punts forts i punts de millora.

Àmbits de discussió:

1. Polítiques internes dels ens locals.

- Coneixeu quin tipus d'actuacions, accions o projectes en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIAQ+ es fan des del Consell Comarcal d'Osona? I des del vostre Ajuntament? Creieu que són accions que la ciutadania coneix?
- Si coneixeu les accions o projectes, podríeu explicar de què tracten? Quin impacte creieu que tenen en la ciutadania? que Trobeu a faltar algun tipus d'acció que creieu necessària?

2. Usos del temps, cures i treballs.

- Considereu que hi ha suficients serveis a l'hora de conciliar la vida laboral, personal i familiar a la comarca d'Osona? Què trobeu a faltar?
- Penseu que es promouen accions, des de diversos àmbits, per una vida digna?
- Trobeu que es visibilitza suficient el treball de cures? Qui el fa normalment?
- Quins punts de millora trobeu que s'haurien de tenir en compte a l'hora de fer accions o projectes des de l'administració?

3. Treball/Promoció Econòmica.

- Com creieu que influeix ser dona, home o LGTBIAQ+ a l'hora de buscar/trobar feina?
- Penseu que a part del gènere, la identitat de gènere i l'orientació sexual poden influir altes característiques a l'hora de trobar feina? Podríeu explicar alguna situació concreta?
- Considereu que es segueixen mantenint “prejudicis” alhora de les contractacions? Podries posar algun exemple.
- Coneixes algun programa municipal o comarcal que faciliti l'accés a la feina? Quin impacte creieu que té en la ciutadania?
- Proposaries un altre tipus d'actuació o accions?

4. Acció social

- Coneixeu les accions o projectes que es porten a terme des del Consell Comarcal en l'àmbit de l'acció social? I a nivell municipal? Podríeu explicar alguna acció o projecte en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIAQ+?
- Quina percepció teniu d'aquestes accions? La ciutadania les coneix? Proposaríeu alguna més?

5. Salut.

- Considereu que hi ha una accés equitatiu a la salut per a totes les persones?
- Es tenen en compte en l'àmbit de la salut les diferències entre dones, homes i persones LGTBIAQ+?
- Penseu que es poden donar situacions de discriminació des d'una perspectiva de gènere? I de LGTBIAQ+?
- Hi ha força informació sobre la salut sexual i reproductiva?
- Quins punts de millora podríem trobar en aquest àmbit?

6. Educació.

- Des del punt de vista de l'educació, penseu que s'està educant des del respecte a la diferència de les persones? Trobeu alguna carència?
- Penseu que s'hauria de fer més activitat pedagògica per sensibilitzar en igualtat de gènere i LGTBIAQ+?
- Considereu que s'hauria d'aprofundir més en educació sexual a les escoles?
- Respecte a les persones nouvingudes, coneixeu accions que es facin des de l'administració pública que afavoreixin la seva integració?

7. Cultura, festes i esports.

- Penseu que a la comarca d'Osona es garanteixen espais culturals i esportius lliures de discriminacions? O es poden donar algun tipus de discriminació?
- Quina percepció teniu sobre la seguretat durant l'oci nocturn i als espais esportius? Penseu que hi ha espais que són més "insegurs" o "moments" més insegurs? Per a qui?
- Coneixes accions que es portin a terme des de l'administració per millorar la seguretat durant l'oci nocturn? Creieu que són efectives?

8. Participació i lideratge de les dones i persones LGTBIAQ+

- Considereu que les dones i persones LGTBIAQ+ participen en la vida política en igualtat de condicions que els homes?
- Trobeu que hi ha referents "dona" i LGTBIAQ+ a Osona dins de la política? I a nivell associatiu?
- Podríeu dir-nos dones i persones LGTBIAQ+ referents a Osona que en qualsevol àmbit (polític, econòmic, professional, social, de la salut, educatiu, etc.)?

9. Violència masclista i LGTBIAQ+fòbia).

- Què es per vosaltres violència masclista i LGTBIAQ+fòbia?
- Considereu que la violència masclista i LGTBIAQ+fòbia són presents a Osona?
- Hi ha altres col·lectius que poden patir violència? Podríeu posar un exemple?
- Coneixeu les accions i projectes que fa el Consell Comarcal d'Osona per erradicar la violència masclista i LGTBIAQ+fòbia?
- Trobeu que hi ha suficients campanyes de sensibilització per la prevenció de les violències masclistes i LGTBIAQ+fòbies?
- Quines millores creus que són necessàries en aquest àmbit?

Annex 3.

Fitxes model Accions (Tallers participatius)

Eix estratègic 1: Compromís i transversalitat, feminisme inclusiu, real i efectiu

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació

Eix estratègic 2: Economia feminista, treball, equitat i qualitat de vida

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació

Eix estratègic 3 : Visibilitat, reconeixement i diversitat

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació

Eix estratègic 4 : Participació, empoderament i impuls del teixit associatiu feminista

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació

Eix estratègic 5 : Vides lliures de violències masclistes i LGBTIAQ+fòbiques

Objectius	Acció/ns	Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Calendari	Pressupost indicatiu	Possibles indicadors de seguiment i avaluació

ANNEX 4

Acta de validació del I Pla Feminista de la Comarca d'Osona

El 20 de setembre de 2023 s'ha fet la presentació oficial del **I Pla Feminista de la Comarca d'Osona**, a l'edifici el **Sucre**, seu del **Consell Comarcal d'Osona**. La revisió i validació del Pla l'ha portat a terme el **Grup Motor** d'aquest I Pla Feminista.

Composició del **Grup Motor**:

NOM	CÀRREC O ÀMBIT
Fina Campàs	Associació Acció Trans
Gemma Collell	Responsable tècnica Servei de Joventut del Consell Comarcal d'Osona
Laura Icart Izquierdo	Tècnica igualtat de gènere i LGTBI+ del Consorci de Serveis Socials d'Osona
Elisabet Contreras Barceló	Consellera delegada de joventut, dones i igualtat.
Maria Godayol	Associació Som Dones de Taradell
Mireia Roses	Responsable tècnica Servei d'Acol·lida i Integració i Servei de Cooperació del Consell Comarcal d'Osona
Núria Muñoz Carreras	Coordinadora i Tècnica igualtat gènere i LGTBI+ de l'Ajuntament de Vic
Anna Alemany Pratdesaba	Regidora delegada d'igualtat, turisme, d'oficines d'atenció ciutadana i contractació de l'Ajuntament de Vic,
Silvia Madrid Alejos	Directora tècnica d'Acció Social del Consorci de Serveis Socials d'Osona
Sònia Muñoz Culubert	Consellera Ensenyament del Consell Comarcal d'Osona
Susana Mary	Associació les Cires - Centelles
Xè Canal Calvo	Col·lectiu feminista l'Ortiga de Vic

Cal dir que durant l'elaboració del Pla Feminista, han hagut dos canvis en la composició del Grup Motor, **Elisabet Contreras Barceló**, consellera delegada de joventut, dones i igualtat, en substitució de **Maria Teresa Espadaler Casellas**, consellera de polítiques d'igualtat i LGTBI+ i joventut del Consell Comarcal d'Osona, i **Anna Alemany Pratdesaba**, regidora delegada d'igualtat, turisme, d'oficines d'atenció ciutadana i contractació de l'Ajuntament de Vic, en substitució de **Núria Vergés Vilarrubia**, regidora d'igualtat i LGTBI+ i salut Pública de l'Ajuntament de Vic.

Per part del col·lectiu feminista l'Ortiga també ha participat, en aquesta reunió de validació del Pla, **l'Aixa Jonc Navascué Urgiles**.

Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Servei de Polítiques d'Igualtat
Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona
Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086
o.politiquesigualtat@diba.cat · www.diba.cat