

PLA LOCAL FEMINISTA DE CERDANYOLA DEL VALLÈS (2023-2028)

Ajuntament de Cerdanyola del Vallès



Coordinació del treball:

Oficina Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona

Autoria:

Elisenda Casals Fontanillas

Mireia Cots Melero

Rachel Alfonso Olivera

Consultoria de Gènere. Fundació Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Equip Surt. Fundació de Dones

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Cerdanyola del Vallès

ÍNDIX

1. Presentació	4
2. Introducció	5
3. Procés d'elaboració del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès	14
4. Diagnosi.....	21
4.1 Context demogràfic	21
4.2 Polítiques internes de l'ens local.....	25
4.3 Participació de les dones i persones LGTBIQ+	46
4.4 Acció social contra les desigualtats, les discriminacions i les violències de gènere (masclistes i LGTBIQfòbiques).....	56
4.5 Coeducació i educació en les diversitats sexuals i de gènere	75
4.6 Usos del temps, cures i treballs	83
4.7 Urbanisme.....	92
4.8 Salut, esports i qualitat de vida.....	95
4.9 Cultura i festes	105
5. Pla d'Acció	115
6. Estratègia d'implementació	134
7. Índex de figures, gràfics, taules i il·lustracions.....	136

1. Presentació

El sistema patriarcal en el que vivim, basat en desigualtats, discriminacions i violències de gènere, continua present en tots els àmbits de la nostra societat. I malgrat els avenços assolits al llarg dels anys en relació amb el feminisme, confiar en el factor temps sense introduir polítiques correctores significa perpetuar la discriminació, tal com assenyalen reiteradament els informes i les resolucions dels organismes internacionals.

Des de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès es treballa pel desenvolupament de polítiques feministes amb un ferm compromís polític, a fi de seguir avançant en matèria de justícia de gènere.

El document que teniu a les vostres mans esdevé l'eix vertebrador de les polítiques municipals d'igualtat i feministes dels propers anys, definides entorn a tres principis fonamentals, incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les polítiques i accions municipals, incloure la mirada de la interseccionalitat, per tal de donar una resposta més global i completa als creuaments entre els diferents eixos de desigualtat: gènere, origen ètnic, classe social, discapacitat, edat, orientació sexual o identitat de gènere i amb la promoció de l'estratègia de l'empoderament de les dones com a eina vital perquè puguin guanyar poder individual i col·lectiu.

Des d'aquestes línies volem agrair l'esforç i dedicació del conjunt de persones que han participat en el procés d'elaboració del present document, i encoratjar-les a seguir participant en altres processos de treball, des del teixit associatiu i des de la vida quotidiana, per tal de seguir impulsant la mirada feminista.

Andrea Borrego Valero
Regidora d'Igualtat i Feminisme

2. Introducció

2.1 Principis d'actuació

Les **polítiques públiques d'igualtat** han de posar de manifest els fenòmens que són conseqüència del sistema sexe-gènere –desigualtats, discriminacions, violències– i establir mecanismes per erradicar-los, és a dir, per assegurar **la igualtat real i efectiva**.

Les **administracions públiques locals** tenen un paper primordial a l'hora de vetllar per l'assoliment de societats més igualitàries i justes. I, per la seva proximitat amb la ciutadania, se situen en un lloc privilegiat per promoure l'equitat de gènere, de manera que esdevenen **referents pel que fa a la implementació de les polítiques d'igualtat**.

Treballar per a la igualtat de gènere als municipis, però, implica necessàriament **incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les polítiques i accions municipals**, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica del conjunt d'estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals al municipi, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin a la ciutadania avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

De la mateixa manera, és important que la perspectiva de gènere s'encreui amb la **perspectiva interseccional**, que permet estudiar, entendre i respondre les desigualtats, discriminacions i violències per raó de sexe/gènere, però també per raó de classe social, edat, procedència, diversitat funcional, estat de salut, entre d'altres.

Amb tot, serà fonamental **promoure l'estratègia d'empoderament** de les dones com a eina vital perquè puguin guanyar poder –individual i col·lectiu– i capacitat per prendre decisions en totes les esferes que afecten la seva vida: econòmica, política, social i personal.

2.2 Estructura del Pla Local Feminista

El document que es presenta a continuació es divideix en tres parts principals. Una primera part de **diagnosi de gènere** que permet conèixer l'**estat de la qüestió** pel que fa a les polítiques municipals de gènere que s'estructura entorn de vuit àmbits:

1. **Polítiques internes de l'ens local**
2. **Participació de les dones i persones LGTBIQ+**
3. **Acció social contra les desigualtats, les discriminacions i les violències de gènere (masclistes i LGTBIfòbiques)**

4. **Coeducació i educació en les diversitats sexuals i de gènere**
5. **Usos del temps, cures i treballs**
6. **Urbanisme**
7. **Salut, esports i qualitat de vida**
8. **Cultura i festes**

Cal mencionar que els eixos que es contemplen al Pla no corresponen necessàriament als departaments o àrees de treball de l'Ajuntament, sinó que responen a una ordenació de continguts per blocs temàtics que s'han construït a partir de la informació recollida durant l'elaboració del Pla.

A partir d'aquesta diagnosi de gènere, es presenta la segona part del document, que consisteix en un **Pla d'Acció** en què **s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar l'acció municipal**. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors d'avaluació i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar-se les àrees/departaments responsables.

Per últim, la tercera part del document consta d'una estratègia d'implementació per al període de vigència del Pla, on s'establiran, a més, els espais de coordinació i seguiment del Pla.

L'elaboració d'aquest document ha estat possible gràcies a la participació del personal tècnic i polític del Consistori, així com de la ciutadania de Cerdanyola del Vallès. Dirigim un especial agraïment a les persones impulsores i coordinadores del procés.

2.3 Marc conceptual, normatiu i legal de les polítiques d'igualtat de gènere

2.3.1 Marc conceptual

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal: així ho reconeixen diversos textos estatals, internacionals i europeus que vertebrats els pilars bàsics de les societats democràtiques modernes i permeten un progrés en el context legislatiu i institucional amb l'elaboració de polítiques públiques d'igualtat i de mecanismes específics pel control i l'erradicació de les desigualtats.

Però tot i la importància d'aquests esforços, les desigualtats i discriminacions vers les dones segueixen presents actualment, mostrant que la igualtat plena i efectiva encara és un objectiu a assolir. Exemples en són la desigual taxa d'atur per a homes i dones, la segregació laboral, els problemes de conciliació entre la vida laboral, personal i familiar

que tenen les dones, la desigual representació en càrrecs de responsabilitat política, social, econòmica i/o cultural i les violències masclistes.

Des de les reivindicacions feministes a l'actual agenda política: una revisió històrica.

A través de les polítiques públiques d'igualtat de gènere, s'han incorporat les demandes i necessitats de les dones a l'agenda pública. Això sorgeix gràcies als moviments de dones i a les reivindicacions feministes que històricament han tingut lloc. Aquestes reivindicacions i moviments de dones han resultat ser fonamentals per al progrés de la igualtat entre homes i dones en els diversos àmbits de la vida social, com l'econòmic, el polític i el cultural; i per al desenvolupament dels drets de les dones i de la justícia a les societats contemporànies.

A l'Edat Mitjana, ja es reconeix l'existència de reivindicacions expressades per dones, però la majoria de pensadores feministes apunten que el feminisme occidental com a tal, és a dir, entès com a moviment social i com a cos teòric, apareix a l'època de la Il·lustració.

Pel que fa a les demandes dels moviments feministes, durant els segles XVIII i XIX, aquestes se centaven en els drets civils, l'accés a l'educació, el sufragi femení, el reconeixement de la plena ciutadania de les dones o el treball remunerat, mentre que als anys 60 i 70, època d'intensa agitació política per al feminisme, aquests passen a centrar-se en la cerca de noves formes organitzatives per tal de tenir més incidència social i cultural, manifestant l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamant la igualtat de tracte.

Més endavant és quan el feminisme comença a tenir més presència dins de l'àmbit de la política formal, encetant l'etapa del reconeixement normatiu. És en aquest context en el qual es creen els primers organismes específics i en el que es promouen les primeres estratègies polítiques mitjançant mecanismes d'acció positiva per a promoure l'augment de la visibilització de les dones i l'augment de la participació d'aquestes a l'esfera pública.

La necessitat d'introduir l'estratègia de la transversalitat de gènere o *gender mainstreaming* s'ha reconegut per la comunitat internacional, quelcom decisiu en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere. Tal com defineix el Consell d'Europa, el *gender mainstreaming* és una eina clau per a introduir la perspectiva de gènere a totes les polítiques, nivells i etapes de la societat.

Les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen basant-se en una estratègia dual, que consisteix en una combinació de la perspectiva transversal i de les accions positives,

encara necessàries en molts casos per a poder equilibrar les condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

2.3.2 Marc legal i normatiu

La igualtat entre homes i dones es fonamenta en el marc legal a diversos nivells institucionals. L'evolució de les polítiques d'igualtat i les estratègies perquè siguin efectives està determinada pel desplegament normatiu que s'ha desenvolupat als diferents àmbits de la societat al llarg dels anys.

Aquestes accions venen sostingudes majoritàriament per les Nacions Unides, ja que des de l'organització s'han impulsat un seguit de mesures i instruments per afavorir l'elaboració de polítiques que defensin els valors de respecte i la igualtat de gènere.

Àmbit internacional

A l'àmbit internacional, podem observar el rellevant paper de les organitzacions supranacionals per al desenvolupament de les polítiques de gènere.

L'any 1948, l'Organització de les Nacions Unides va aprovar la Declaració Universal dels Drets Humans elaborada per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides. La seva aprovació va suposar que la comunitat internacional prengués consciència de la situació de les dones arreu del món, compromentent-se a elaborar estratègies i plans d'actuació mitjançant conferències mundials periòdiques. A partir d'aquestes conferències internacionals, l'agenda política mundial obre un espai on incloure de forma central la igualtat entre homes i dones.

La primera d'aquestes conferències mundials de la dona va celebrar-se a Mèxic l'any 1975 i, quatre anys després, es va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) que és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones. La CEDAW compta amb 30 articles que, fent una revisió dels diversos àmbits socials, enumera els drets que totes les dones han de tenir. A més, s'estableixen diferents mesures com a guia que els governs estatals han d'adoptar. L'any 1984, va ser ratificada a Espanya.

La II Conferència Mundial de la Dona va ser celebrada a Copenhaguen l'any 1980 i, junt amb la següent conferència celebrada l'any 1985 a Nairobi, es va fer possible la implementació d'importants plans d'acció, amb mesures que englobaven àmbits diversos (laboral, educatiu, etc.) i, d'altra banda, es va promoure la creació d'oficines de la dona a escala estatal.

Però el punt de màxima inflexió fou l'any 1995 amb la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el *gender mainstreaming* com a mecanisme d'actuació, quelcom que suposà un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. És llavors quan es planteja la necessitat d'incloure a les accions destinades a garantir la condició social i jurídica de les dones la reorganització de les institucions, així com la necessitat d'adquirir compromisos polítics i econòmics que permetin transformar la societat; quelcom que suposa un gran avenç.

Des de llavors, s'han dut a terme tres conferències més que han possibilitat la reafirmació dels compromisos que es van acordar a la conferència de 1995.

Àmbit europeu

Pel que fa al nivell europeu, trobem que l'any 1957, mitjançant el Tractat de Roma, es recullen les primeres referències a favor de la igualtat de tracte entre homes i dones a través de directrius i disposicions de caràcter jurídic que obliguen als Estats Membres a aplicar el principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

El Tractat de Roma va servir doncs com a la base per consolidar la igualtat de gènere com a principi fonamental, com així es constata amb l'aprovació del Tractat d'Amsterdam el 1997, que apel·la a l'antidiscriminació i a la igualtat entre homes i dones, articulant mesures d'acció positiva. El Tractat d'Amsterdam, com a text normatiu comunitari, planteja la igualtat de gènere com a element estructural i com a objectiu principal de la política social de la Unió Europea, tot remarcant la importància de la transversalitat de gènere (plantejada a la IV Conferència Mundial de la Dona). Aquesta perspectiva adquireix una importància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000), amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea aprovada l'any 2000 i amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Una de les problemàtiques de gran rellevància com la infrarepresentació de les dones en els processos de presa de decisions, es menciona per primer cop el 1992 a la Declaració d'Atenes, sorgint llavors com a problemàtica política de la "democràcia paritària". Per aquesta raó, el Consell d'Europa recomana a tots els Estats Membres l'adopció d'una estratègia global que promogui la participació equilibrada entre dones i homes.

Tanmateix, la legislació europea també ha desenvolupat diverses directives referides majoritàriament a qüestions relatives al mercat laboral com la igualtat salarial, els permisos laborals, la seguretat social... que han servit de referència per als Estats Membres a l'hora de desenvolupar un marc legal estatal.

Àmbit estatal

L'any 1978, l'Estat Espanyol tracta legislativament per primer cop la igualtat entre homes i dones a la Constitució Espanyola. A l'article 14 d'aquesta, s'apel·la a la igualtat d'homes i dones davant la llei i al rebuig de qualsevol tipus de discriminació (per raó de sexe, raça, religió, opinió, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social). Tanmateix, a l'article 9.2, s'insta als poders públics perquè garanteixin la igualtat i la llibertat de totes les persones.

Més endavant s'aprova la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta suposa una fita a l'ordenament jurídic, ja que reconeix que la violència de gènere és un problema social rellevant i denota la necessitat d'actuar de forma coordinada entre tots els poders polítics per a poder garantir els drets de totes les dones que es trobin en situació de violència masclista. A més, preveu el dret d'aquestes dones a rebre informació, assessorament i atenció integral; parant atenció també a les persones menors d'edat que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

Seguint aquesta línia i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LO3/2007), que reconeix explícitament l'existència de desigualtats a la nostra societat així com la necessitat de combatre-les i promoure, d'aquesta manera, una igualtat efectiva.

És important tenir present que la llei contempla accions preventives i que considera la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental (sense deixar de banda altres actuacions com l'adopció d'accions positives per part dels poders públics). El text normatiu preveu tots els àmbits socials, però és definitivament a l'àmbit de les relacions laborals en el qual s'introdueixen les majors novetats. Algunes de les mesures i àmbits d'actuació previstos en la llei estatal són, per una banda, les pautes generals d'actuació dels poders públics que es desglossen en el principi de presència equilibrada d'homes i dones a les llistes electorals, així com als nomenaments; en el principi de transversalitat; en l'elaboració d'un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui en la mateixa un informe d'impacte de gènere i en la integració per part de les entitats locals del dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

Tanmateix, també s'hi pot trobar el foment de la igualtat en els principals àmbits locals, que es poden resumir en, per una banda, la incorporació de la perspectiva de gènere en els àmbits de l'educació, la cultura, la salut, la societat de la informació, els esports, el desenvolupament rural, les polítiques d'ordenació del territori i l'habitatge, i la

cooperació per al desenvolupament. I d'altra banda, en el foment de la igualtat en els mitjans de comunicació mitjançant mesures concretes i en el desenvolupament d'instruments de control per la publicitat no sexista.

A més, la Llei recull i defineix alguns conceptes clau com:

Àmbit autonòmic i local

Pel que fa a Catalunya, la igualtat entre homes i dones també està reconeguda: d'una banda, a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere. El seu àmbit competencial preveu:

- La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com l'establiment d'accions positives.
- La promoció de l'associacionisme de dones.
- La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista, així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.
- L'Estatut d'Autonomia també regula, a l'art. 19, els drets socials i civils de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. A més, a l'article 41 de l'Estatut s'estableixen els principis d'actuació dels poders públics, i s'indica que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i, tanmateix:
 - Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball (incloent-hi la retribució), i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
 - Garantir la incorporació per part dels poders públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
 - Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
 - Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
 - Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.

- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar a la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

A l'Estatut també s'incorpora la paritat en la composició i en el règim electoral del Parlament, a l'article 56.

El tractament de la violència masclista es contempla per part del Govern de Catalunya, a la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista, que la situa a l'agenda política com a prioritària i introdueix importants novetats conceptuals. Aquesta llei defineix 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. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència, no centrant-se únicament en la física sinó també en la psicològica, sexual i econòmica i en tots els àmbits en què pot produir-se, com el de la parella, el familiar, el laboral, el social o el comunitari. De forma resumida, els objectius principals que es proposa a la Llei són:

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

La Llei també defineix i ordena, amb l'objectiu d'acomplir els objectius exposats, la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats i, tanmateix, reconeix una sèrie de competències als municipis:

- 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.
- 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.
- Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, per raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Cal mencionar que els municipis que tinguin una població inferior a 20.000 habitants poden delegar les seves competències a òrgans territorials de major envergadura, com una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

L'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeixen la Carta Europea d'Autonomia Local i la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local.

Relatiu als treballadors i treballadores de les Administracions Locals, és a dir, pel que fa a l'ocupació pública, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, de la mateixa manera, adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació que tingui lloc a l'àmbit laboral i que suposi un entorn desigual per a homes i dones.

D'altra banda, el 21 de juliol s'aprova la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta llei es veu fortament influenciada per la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes, ja que inclou l'obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui directa o indirecta, apuntant que la igualtat és una necessitat essencial en qualsevol societat moderna i democràtica. A aquesta, trobem els següents capítols que fan referència a:

Capítol I Determina l'objecte i les finalitats generals, alhora que estableix els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

Capítol II Determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'administració local en matèria de polítiques d'igualtat.

Capítol III Se centra en els mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva per mitjà de les polítiques de contractació, subvencions, ajuts, beques, llicències administratives, nomenament paritari i plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Capítol IV Defineix les polítiques públiques en diferents àmbits d'actuació: participació política; formació educativa basada en coeducació, drets al treball; reorganització dels temps, habitatge i medi ambient; i estadístiques i estudis amb perspectiva de gènere.

Capítol V Estableix mesures per garantir l'aplicació de la llei.

3. Procés d'elaboració del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès

3.1 Objectius

L'objectiu principal del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès és **definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures que possibilitin la promoció de la igualtat i l'equitat de gènere.**

A partir d'aquest objectiu, es defineixen quatre objectius específics:

Objectius específic 1.

Elaborar un diagnòstic, per analitzar i visibilitzar el context en relació a les desigualtats de gènere existents, les discriminacions cap als col·lectius LGTBIQ+ i les oportunitats d'implementació de polítiques per afavorir la superació d'aquestes.

Objectius específic 2.

Dissenyar, sobre la base del diagnòstic realitzat, un Pla d'Acció amb una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a la promoció de la igualtat i l'equitat de gènere.

Objectius específic 3.

Promoure la transversalització de les polítiques d'igualtat i equitat de gènere entre les diverses àrees i departaments de l'Ajuntament.

Objectius específic 4.

Aprofundir en el compromís polític i la visibilitat de les polítiques d'igualtat i equitat de gènere

3.2 Metodologia i fases del procés

L'elaboració del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès s'ha realitzat en **set fases**:

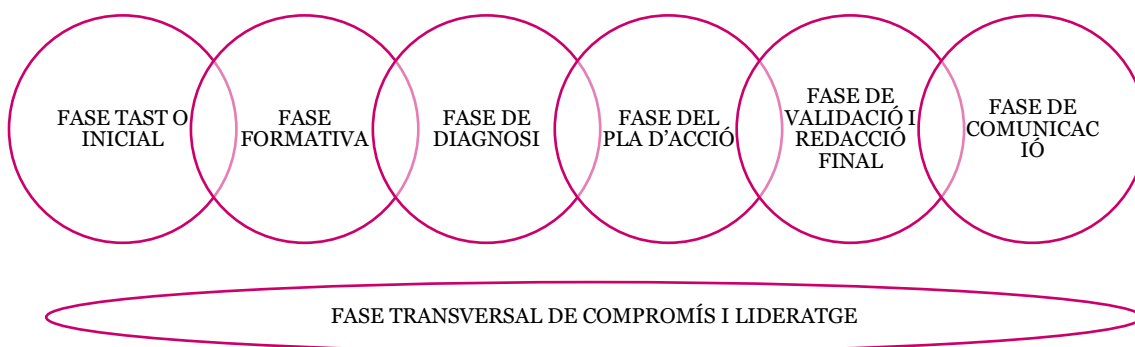


Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès. Elaboració pròpia.

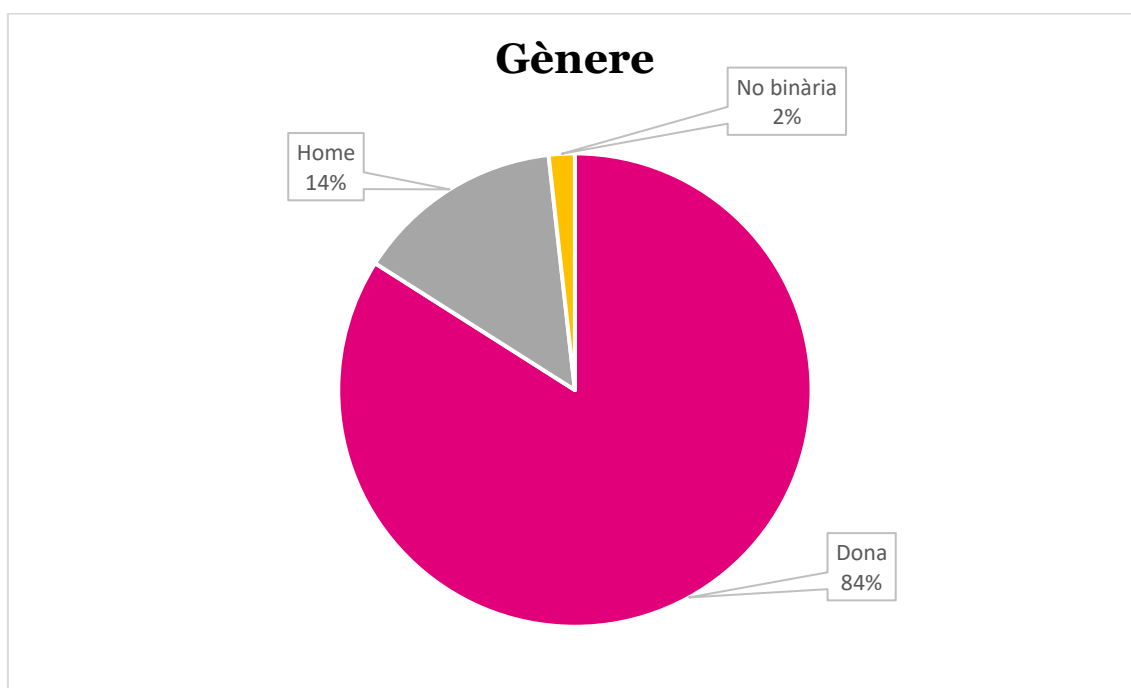
Per a l'elaboració del Pla, s'han combinat **diverses tècniques de treball i estratègies metodològiques** amb l'objectiu de fer una anàlisi detallada basada en processos participatius. Aquestes han estat les següents:

- Creació del **Grup de Lideratge** amb personal de l'Ajuntament de diverses àrees/departaments amb càrrecs de responsabilitat. El grup s'ha convocat i reunit 2 vegades al llarg del procés d'elaboració del Pla.
- **Recopilació i anàlisi documental.** S'han analitzat documents com estadístiques, memòries, informes, materials de difusió i altra informació facilitada principalment per l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès. La recopilació s'ha portat a terme durant la fase de diagnosi.
- **Entrevistes en profunditat.** S'han mantingut 2 entrevistes en profunditat amb 4 persones amb coneixement de l'evolució de les polítiques d'igualtat i equitat de gènere desenvolupades al municipi (personal tècnic del Consistori i representants d'entitats del municipi). Aquestes entrevistes s'han realitzat a la fase de diagnosi.
- **4 Grups de participació,** dos amb el personal tècnic i polític de l'Ajuntament i dos amb la ciutadania-entitats (Consell de Dones). Aquests grups s'han realitzat a la fase de diagnosi.
- **Qüestionari online.** S'ha distribuït de manera pública un qüestionari a la població de Cerdanyola del Vallès amb l'objectiu de recollir les seves percepcions amb relació a la igualtat i l'equitat de gènere, i a la situació de les persones

LGTBIQ+ a la ciutat, des de la perspectiva feminista. Els resultats del qüestionari es mostren al llarg de la diagnosi, relacionant-se amb els diferents àmbits d'anàlisi¹. La mostra de persones participants, respon a les característiques presentades a continuació:

El qüestionari ha obtingut un total de **225 respostes** de les quals un 84% han sigut de dones (189), un 14% d'homes (32) i un 2% de persones no binàries (4).

Gràfic 1. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola

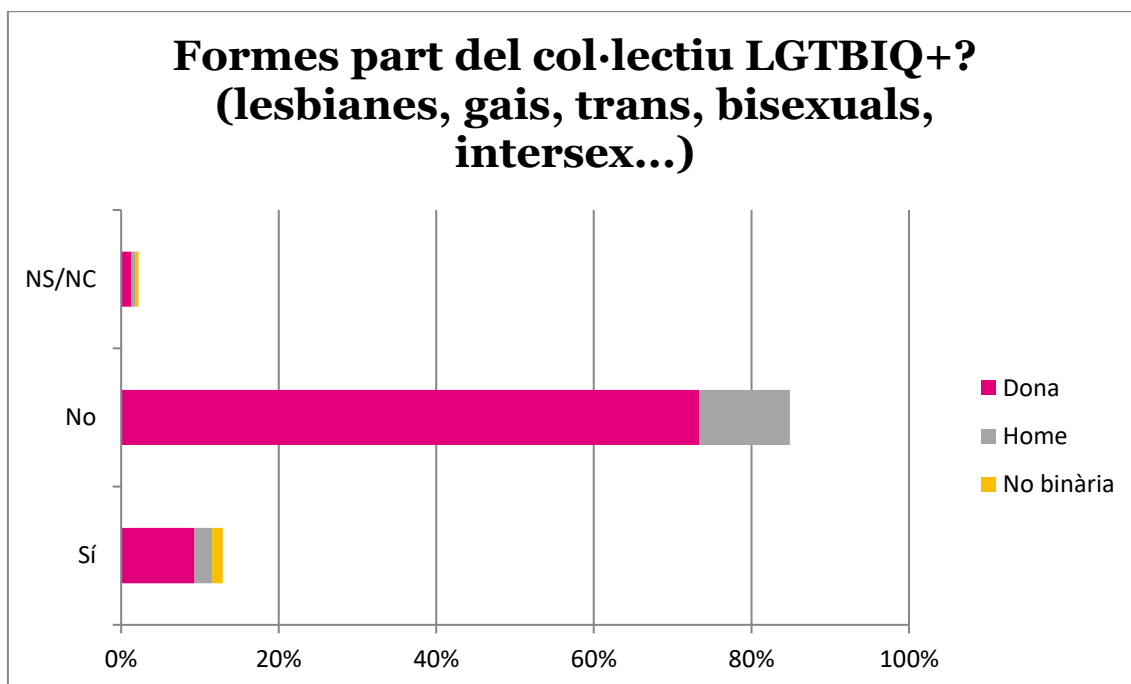


Pel que fa a les característiques de la població que ha respost el qüestionari, destaquen les següents:

S'ha preguntat a les persones participants al qüestionari, si formen part del col·lectiu LGTBIQ+. La majoria, el 85% conformat per un 74% de dones i un 12% d'homes, ha respost que no. Un 12% ha dit que sí, essent un 9% dones, un 2% homes i un 1% persones no binàries. Per últim, un 2% no ho sap o no vol respondre.

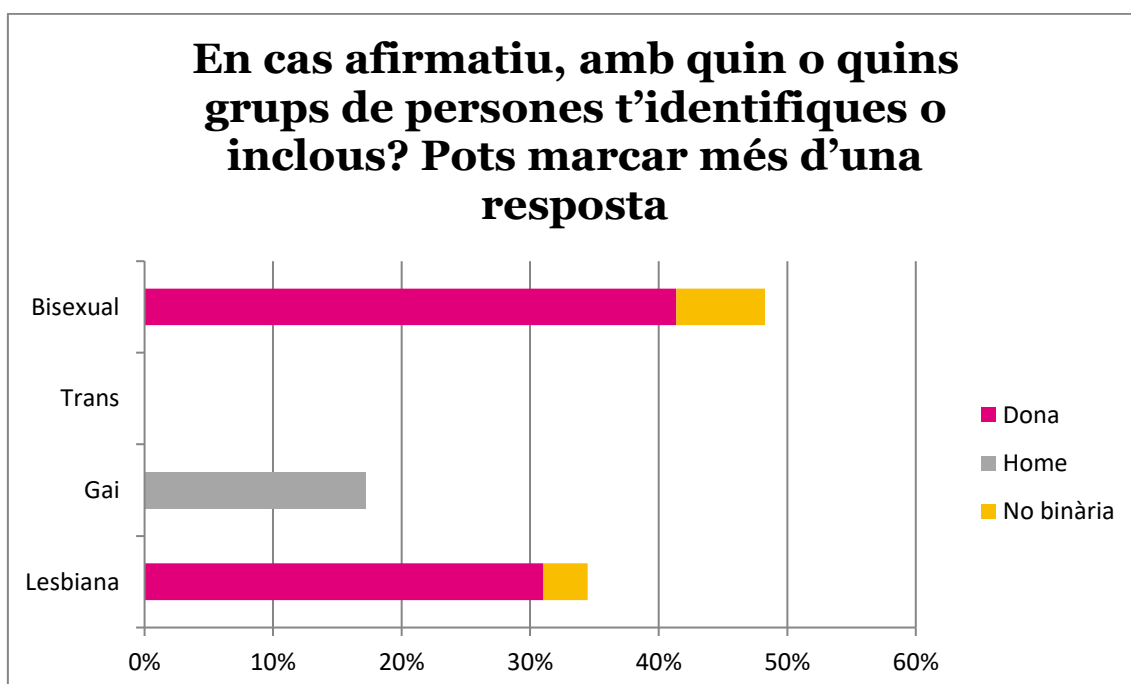
¹ Apunt metodològic: a l'anàlisi dels resultats del qüestionari no s'inclouen les propostes fetes per les persones participants, aquestes s'integren al Pla d'acció.

Gràfic 2. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



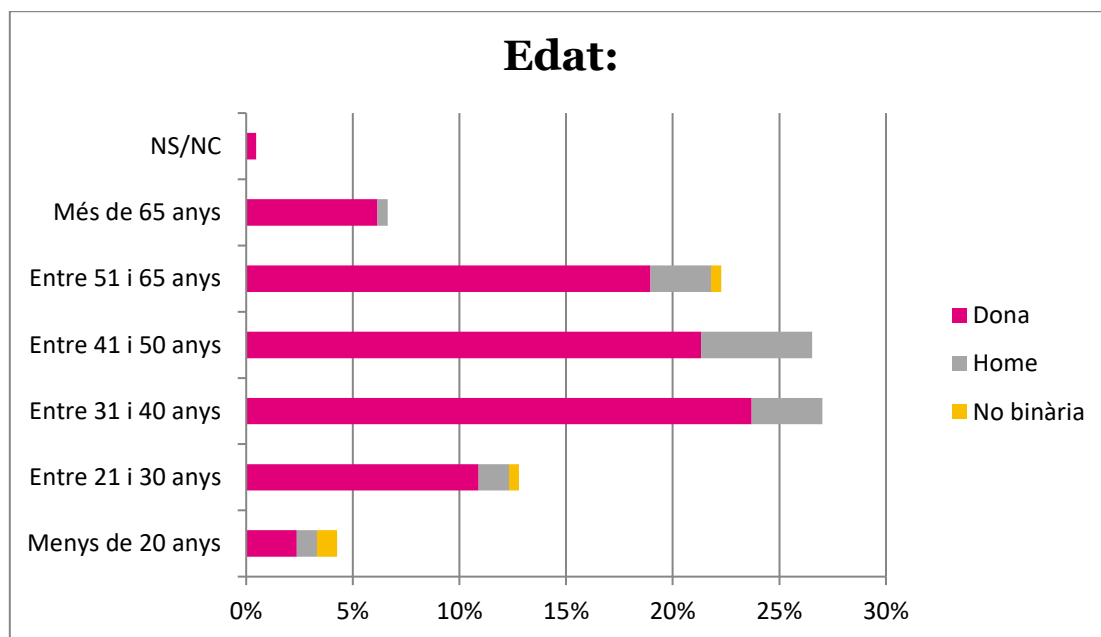
A les persones que han contestat que sí, se'ls ha preguntat amb quin grup de persones s'identifiquen o inclouen. Davant d'això, observem que han respost un total de 29 persones. D'aquestes, un 45% s'identifica com a bisexual, el 38% de dones i un 7% de persones bisexuals; un 34% com a lesbianes, 31% dones i 3% persones no binàries i, per últim, un 17% conformat per homes s'identifica com a Gai. No hi ha cap persona que s'identifiqui o es consideri Trans.

Gràfic 3. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



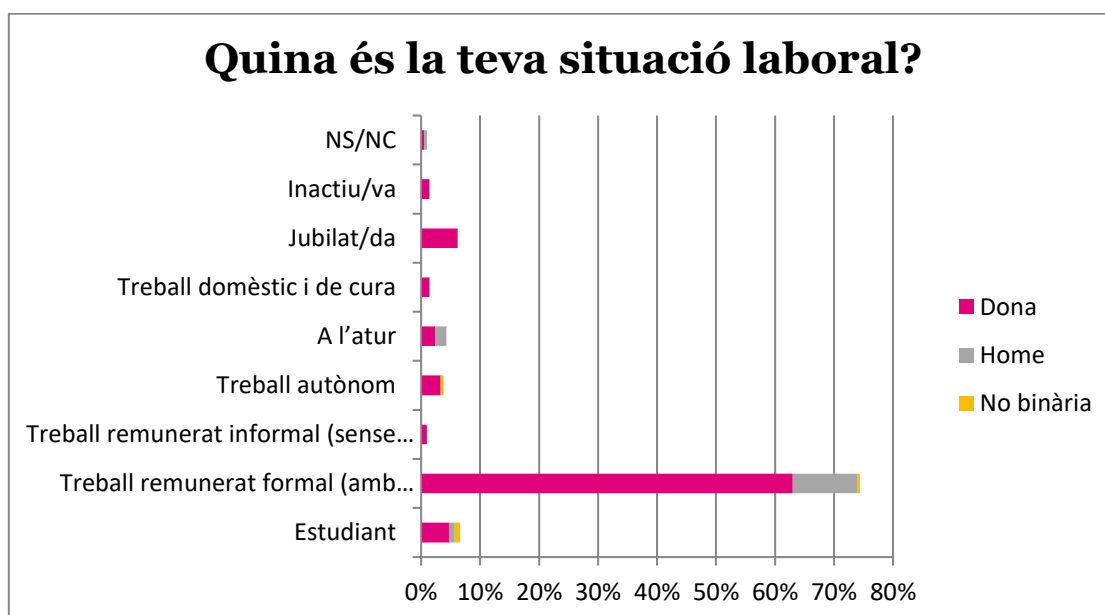
En relació a l'edat de les persones participants, s'observa que la majoria de les persones enquestades es troba en la franja d'edat dels 31 als 40 anys (el 27%), seguides per les de 41 a 50 anys (el 26%), continuant amb les persones de 51 a 65 anys (el 22%). Després, trobem les persones de 21 a 30 anys (el 12%), les de més de 65 anys (el 6%) i, per últim, les de menys de 20 anys (el 4%).

Gràfic 4. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



S'ha preguntat a les persones enquestades en quina situació laboral es troben. La gran majoria de les respostes, el 74%, han respost que realitzen treball remunerat formal amb contracte. Un 7% han sigut estudiants i un 6% persones jubilades.

Gràfic 5. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



3.2.1 Fase transversal de compromís i lideratge

L'objectiu d'aquesta fase, de caràcter transversal, és generar un compromís amb les polítiques de gènere que plasmi i visibilitzi la implicació de les persones participants en l'elaboració del Pla Local Feminista.

En aquest sentit, s'entén que el compromís ha de ser present durant tot el procés d'elaboració del Pla Local Feminista, element clau per:

- Assegurar el nivell d'implicació, la divulgació i la transformació que suposarà el Pla Feminista.
- Mostrar una voluntat real de comptar amb la participació de les persones que integren l'Ajuntament i, conseqüentment, poder afavorir una major motivació i la seva col·laboració en tot el procés.
- Comptar amb la participació ciutadana per tal d'elaborar el Pla Feminista i contribuir a la transformació i erradicació de les desigualtats de gènere i cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius al municipi.

3.2.2 Fase tast o inicial

La fase de tast permet iniciar els espais de coordinació entre les persones implicades en el desenvolupament del Pla Local Feminista. Així mateix, permet obtenir informació necessària per al desenvolupament de la resta de fases establertes.

3.2.3 Fase formativa

Amb l'objectiu d'establir marcs conceptuals compartits, es desenvolupa una fase formativa. L'objectiu d'aquesta és fomentar que el personal de l'Ajuntament incorpori la perspectiva feminista interseccional de manera transversal en el seu dia a dia al Consistori.

Els objectius específics d'aquesta fase són els següents:

- Introduir el marc teòric i conceptual bàsic dels estudis de gènere des de la perspectiva feminista interseccional.
- Aportar eines per interioritzar i aplicar transversalment la perspectiva feminista interseccional al conjunt d'àmbits del consistori.
- Aprendre a detectar i analitzar les desigualtats, discriminacions i violències de gènere en el context actual, social i de l'Ajuntament, així com establir accions de millora.
- Garantir que el Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès es desplegui de forma òptima.

3.2.4 Fase de diagnosi

L'objectiu principal és elaborar una diagnosi de la realitat municipal des de la perspectiva de gènere, per analitzar i visibilitzar el context en relació a les desigualtats de gènere existents, així com les oportunitats de desenvolupament d'aquestes polítiques.

Partint de la realitat del municipi, l'anàlisi de la realitat se centrarà en:

- Detectar els principals obstacles per a la consecució de la igualtat i l'equitat de gènere al municipi, així com les principals desigualtats envers les dones.
- La identificació de les principals necessitats, dificultats i fortaleses del territori en relació a la promoció de polítiques d'igualtat i equitat de gènere.
- El grau de sensibilització del personal tècnic i polític de l'Ajuntament respecte a la perspectiva de gènere.
- La identificació dels principals agents socials del context rellevants per a la promoció de la igualtat de gènere al territori.

3.2.5 Fase d'elaboració del Pla d'acció

La finalitat de la fase de Pla d'acció és definir un conjunt de mesures adreçades a la promoció i garantia de la igualtat i l'equitat de gènere, integrades, sistematitzades i adaptades a la realitat i possibilitats del municipi de Cerdanyola del Vallès.

Per tal de realitzar el Pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats i les aportacions tant de la ciutadania-entitats, com del personal tècnic i polític del Consistori.

En aquesta fase, també s'establirà l'estratègia d'implementació del Pla Local Feminista.

4. Diagnosi

En aquest capítol s'analitza l'estat de la qüestió de les polítiques feministes i de diversitats sexuals i de gènere promogudes per l'Ajuntament. La finalitat del capítol és facilitar una fotografia de les principals accions que s'han desenvolupat o s'estan promovent. Tot això amb l'objectiu d'assentar les bases per la definició d'un Pla Local Feminista.

El capítol s'estructura en set apartats. S'inicia amb l'apartat **4.1 Context demogràfic**, que presenta una contextualització demogràfica del municipi. A continuació, l'apartat **4.2 Polítiques internes de l'ens local**, presenta un recorregut sobre la trajectòria de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+ del Consistori.

Per altra banda, els següents capítols que conformen la diagnosi d'aquest pla, se centren a analitzar els àmbits considerats fonamentals com a base diagnòstica per definir el Pla d'Acció:

- **4.3 Participació de les dones i persones LGTBIQ+**
- **4.4 Acció social contra les desigualtats, les discriminacions i les violències de gènere (masclistes i LGTBIfòbiques)**
- **4.5 Coeducació i educació en les diversitats sexuals i de gènere**
- **4.6 Usos del temps, cures i treballs**
- **4.7 Urbanisme**
- **4.8 Salut, esports i qualitat de vida**
- **4.9 Cultura i festes**

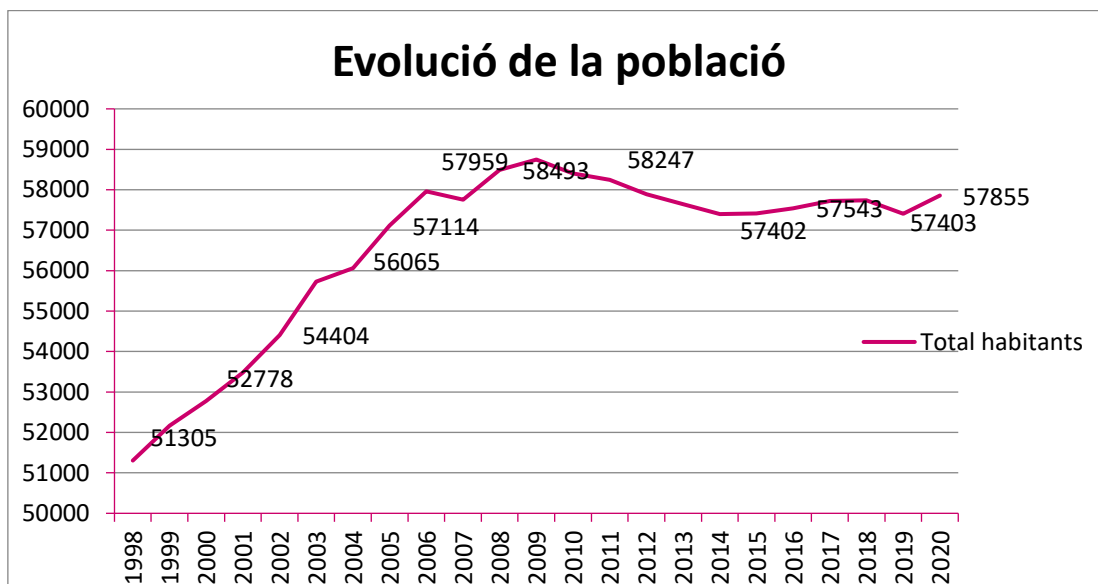
4.1 Context demogràfic

Cerdanyola del Vallès és un municipi de la comarca del Vallès Occidental amb una superfície de 30.6 km². Trobant-se a dins de l'àrea metropolitana de Barcelona, limita al sud amb Barcelona, a l'est amb Montcada i Reixac i Ripollet, al nord amb Barberà del Vallès, Badia del Vallès i Sabadell, al nord-oest amb Sant Quirze del Vallès i a l'oest amb Sant Cugat del Vallès.

La **població empadronada a Cerdanyola del Vallès** l'any 2021 era de 57.217 habitants, essent d'aquest total un 29.306 dones i un 27.911 homes, el 51% i el 49% de la població respectivament.

Observant l'**evolució de la població**, veiem que des de 1998 aquesta s'ha mantingut per sobre dels 51.000 habitants, i des de 2005 per sobre dels 57.000 habitants, tal com es pot veure a la gràfica a continuació.

Gràfic 6. Evolució de la població empadronada a Cerdanyola del Vallès 1998-2020

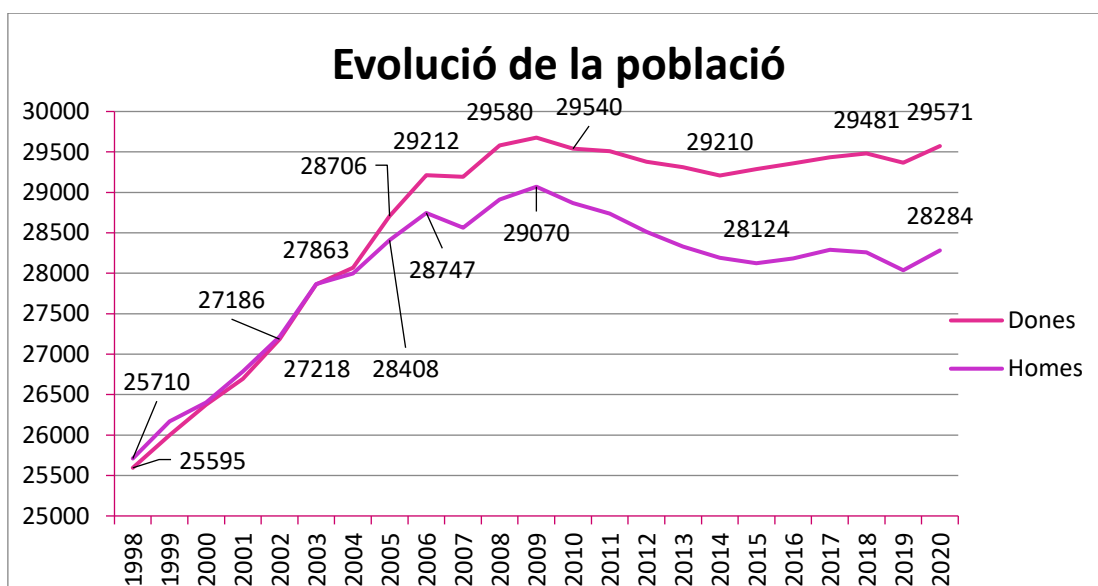


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes d'IDESCAT²

Si observem l'**evolució de la població empadronada en funció de la variable sexe**, veiem que a partir de l'any 2004, tant homes com dones es mantenen per sobre dels 28.000 habitants, en el cas dels homes arribant als 29.010 habitants i en el cas de les dones als 29.580 habitants.

²Enllaç web: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=446&geo=mun:082665&lang=es> Data de consulta 14/04/2022

Gràfic 7. Evolució de la població empadronada a Cerdanyola del Vallès per sexe 1998-2020



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes d'IDESCAT³

D'altra banda, si ens fixem en el **lloc de naixement** de les persones que resideixen a Cerdanyola del Vallès, veiem que un 86% ha nascut en **territori espanyol**, de les quals un 42% són homes i un 44% són dones. El 14% restant ha nascut a l'**estranger**, sent d'aquest percentatge un 6% homes i un 7% dones.

No existeixen diferències significatives pel que fa al gènere entre la població estrangera i nacional, ni tampoc en relació al total de la població de Cerdanyola del Vallès

Taula 1. Lloc de naixement de la població de Cerdanyola del Vallès (I). Any 2021

Àmbit geogràfic	Homes	%	Dones	%	Total	%
Nascudes a l'estranger	3616	6%	4263	7%	7879	14%
Nascudes a Espanya	24295	42%	25043	44%	49338	86%
Total	27911	49%	29306	51%	57217	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'HERMES⁴

³Enllaç web: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=446&geo=mun:082665&lang=es> Data de consulta 14/04/2022.

⁴ Enllaç web: [https://www.diba.cat/hg2/presentacioMun.asp?prId=866&idioma=CAT&codi_ine=08266&po](https://www.diba.cat/hg2/presentacioMun.asp?prId=866&idioma=CAT&codi_ine=08266&poblacio.codi_ any=DPA2021&format=pantalla) blacio.codi_ any=DPA2021&format=pantalla Data de consulta 14/04/2022.

Segons les dades de l'HERMES, l'any 2020, les **principals nacionalitats de les persones estrangeres** són: xinesa (amb un 13%), marroquina (amb un 9%) i italiana (amb un 6%)⁵.

Pel que fa a la població total de Cerdanyola del Vallès, la **taxa d'estrangeria de l'any 2021** representa el 9,61%⁶.

Dins el total de les **persones nascudes a Espanya**, com veiem a la Taula 2, un 75% van néixer a Catalunya, entre les que trobem que un 73% van néixer a la província de Barcelona, de les quals un 21% van néixer al municipi de Cerdanyola del Vallès.

Taula 2. Lloc de naixement de la població de Cerdanyola del Vallès, nascuda a Espanya (II).
Any 2021

Àmbit geogràfic	Homes	%	Dones	%	Total	%
Cerdanyola del Vallès	5310	11%	4976	10%	10286	21%
Altres municipis de la província de Barcelona	12949	26%	12700	26%	25649	52%
Total de la província de Barcelona	18259	37%	17676	36%	35935	73%
Girona, Lleida i Tarragona	472	1%	541	1%	1013	2%
Total Catalunya	18731	38%	18217	37%	36948	75%
Altres CCAA	5564	11%	6826	14%	12390	25%
Total nascuts a Espanya	24295	49%	25043	51%	49338	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'HERMES⁷

Pel que fa a la **distribució de la població per grups d'edat l'any 2021**, podem veure que a Cerdanyola del Vallès, la **piràmide poblacional** segueix l'estructura de la majoria de piràmides de població de les societats occidentals contemporànies, en què la base és més estreta que el cos central, encara que no té una dimensió del tot insignificant. Amb la piràmide de població es pot detectar de manera molt visual com en els grups d'edat més avançada, la proporció de població femenina és major.

⁵ Enllaç web:

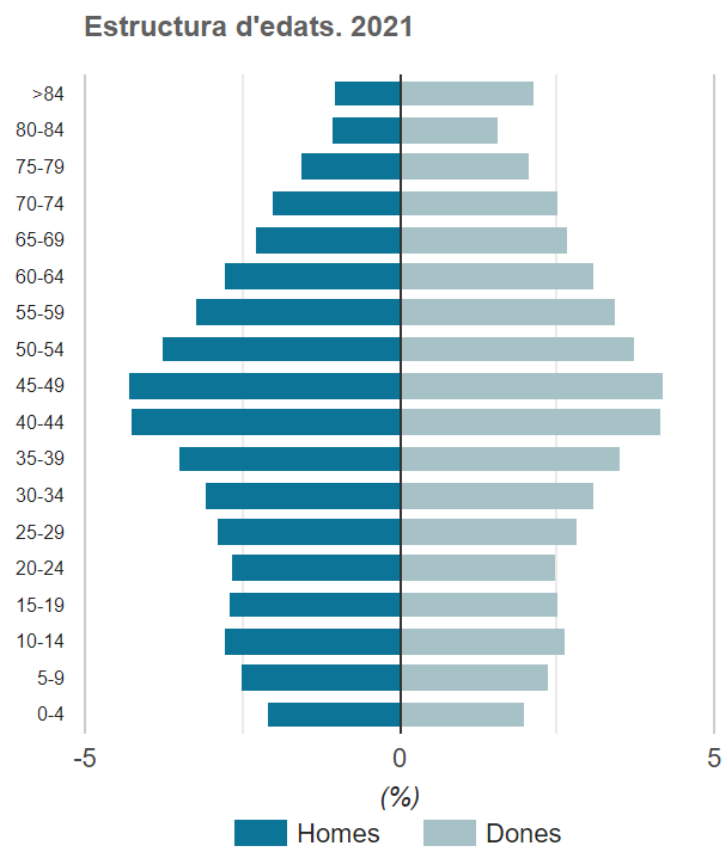
https://www.diba.cat/hg2/presentacioMun.asp?prId=961&idioma=cat&codi_ine=08266&codi_any=2020&tipus_consulta_demografia=PNAC&format=pantalla Data de consulta 14/04/2022.

⁶ Enllaç web: <https://www.diba.cat/hg2/presentacio.asp?prid=724> Data de consulta 14/04/2022.

⁷ Enllaç web:

https://www.diba.cat/hg2/presentacioMun.asp?prId=866&idioma=CAT&codi_ine=08266&po_bllacio.codi_any=DPA2021&format=pantalla Data de consulta 14/04/2022.

Gràfic 8. Piràmide de població de Cerdanyola del Vallès, 2021



Font: Síntesi Municipal I. HERMES.

Consultat a: https://www.diba.cat/hg2/informes/sintesi_municipal_1.asp

En relació a l'anàlisi de la població, és important apuntar que el campus de la Universitat Autònoma de Barcelona es troba dins del terme municipal de Cerdanyola del Vallès, implicant que al municipi hi visquin estudiants, generalment no empadronats, i que existeixi un contacte continu entre la UAB i Cerdanyola.

4.2 Polítiques internes de l'ens local

4.2.1 Impuls de les polítiques d'igualtat i de diversitat sexual i de gènere

L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès té una llarga i important trajectòria en polítiques d'igualtat i equitat de gènere, així com LGTBIQ+.

La Regidoria de la Dona apareix al context municipal, inicialment de manera testimonial, començant a tenir consistència l'any 2011 amb la introducció de continguts des del departament de Recursos Humans del consistori. Des de llavors, s'ha mantingut dins del l'organigrama de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès sota diferents nomenclatures i àrees. Durant el mandat de 2015-2018, com a Regidoria de Polítiques d'Igualtat i

LGTBIQ ubicada a l'Àrea de Polítiques Socials, en què ja s'hi inclou la perspectiva LGTBIQ. Al juny de 2019, passa a estar sota el nom de **Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+**, i ubicada a l'**Àrea de Presidència i Alcaldia**, en aquest sentit, s'observa l'evolució de la nomenclatura de la regidoria, ara sota el concepte de feminisme i inclouent el "+" a l'acrònim, que implica una concepció molt més integral; i la situació a l'àrea de Presidència i Alcaldia, implicant visibilitzar la voluntat per transversalitzar la matèria. A través de la trajectòria i evolució de la regidoria, es detecta que hi ha un procés de canvi, que va de la mà de l'evolució del moviment feminista.

D'aquesta manera, es posa de manifest que les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, s'emmarquen dins de l'estructura del Consistori i són quelcom consolidat. Disposant d'una trajectòria que ha implicat i mostra un procés evolutiu de les polítiques públiques de cara a avançar en la millora de les condicions de vida de les dones, les persones LGTBIQ+ i, en definitiva, de tota la ciutadania.

En el marc de la Regidoria es desenvolupen les **Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+**, de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès. D'aquesta manera, es persegueix l'objectiu de garantir els drets de les dones i les persones LGTBIQ+ a nivell general, aconseguir la plena participació a totes les esferes de la societat en igualtat d'oportunitats i donar resposta a les seves necessitats específiques. A més, el programa posa especial atenció en vetllar per les persones que pateixen situacions de violències masclistes i/o LGTBIQ+. Per fer-ho, desenvolupa una metodologia de caràcter dual: per una banda, realitzant actuacions específiques per a dones i persones LGTBIQ+ i, per altra banda, impulsant la transversalitat de gènere a tots els àmbits de la política i la societat. En aquest sentit, és especialment important assenyalar que aquesta metodologia es desplega des d'una **perspectiva interseccional**, amb l'objectiu de treballar tenint en compte una perspectiva global i completa que posa la mirada en els creuaments dels diferents eixos de desigualtat, tals com: el gènere, l'edat, l'origen, la raça, la classe social, la diversitat funcional, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, entre d'altres.

La seu de la Regidoria on es desenvolupa el Programa Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+, s'ubica a un equipament específic i clau, destacant com un dels principals recursos per al desenvolupament d'aquestes polítiques públiques: **l'Espai de Recursos Feministes, La Caseta**, antigament anomenat Centre d'Informació, Atenció i Recursos per a Dones (CIARD), La Caseta. Aquest va ser inaugurat l'any 2009 i actua com a espai de trobada per a dones, entitats de dones feministes i/o persones LGTBIQ+. Aquest mateix equipament també recull dos dels serveis més rellevants del programa municipal:

En primer lloc, el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)**. Aquest servei té els seus orígens l'any 1992, quan l'associació *El Safareig, Grup de Dones Feministes de Cerdanyola*, fruit de les demandes rebudes per part de dones del municipi que cercaven ajuda i assessorament, va apostar per impulsar el Servei d'Atenció a les Dones. Aquest servei ofereix informació i atenció a les dones de la ciutat, fent especial èmfasi a les situacions de violències masclistes.

En segon lloc, el **Servei d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gènere (SAI)**. Aquest servei va ser inaugurat el març de l'any 2019 per iniciativa de l'Ajuntament. En l'actualitat, també és l'associació *El Safareig, Grup de Dones Feministes de Cerdanyola* la que el gestiona. El SAI ofereix acompanyament i atenció de proximitat a les persones LGTBIQ+ (Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals, Intersexuals, Queers i altres) que pateixin o estiguin en risc de patir qualsevol forma de discriminació i/o violència LGTBIQ+fòbica.

A més, esdevé un centre de documentació on es pot trobar i demanar en préstec material documental de caràcter feminista, i també és la seu del Consell Municipal de Polítiques de Dones.

També destaca l'existència de dos òrgans consultius i participatius: per una banda, el **Consell Municipal de Polítiques de Dones**, òrgan sectorial, de caràcter consultiu, de participació, col·legiat, d'intercanvi d'informació i de col·laboració i assessorament al Govern Municipal de Cerdanyola del Vallès en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere; i, per altra banda, la **Taula Feminista**, de recent creació l'any 2021, que té com a objectiu garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en tota l'acció municipal, constituint-se com a espai de treball intern on existeix la participació de persones professionals de totes les àrees de l'organigrama municipal.

A més, al municipi s'observa l'existència d'un teixit social i associatiu viu, que en alguns casos facilita i promou el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i equitat de gènere així com LGTBIQ+. S'observa aquest impuls en relació a les polítiques d'igualtat i equitat de gènere, no obstant, a través del treball de camp realitzat, es detecta que el teixit social i associatiu LGTBIQ+ encara és feble i està en procés d'impuls, aspecte que dificulta el desenvolupament de polítiques per a la diversitat sexual i de gènere. L'apartat 6.2 *Participació de les dones i les persones LGTBIQ+* d'aquesta diagnosi, se centra en analitzar la participació política i social de les dones i persones LGTBIQ+ del municipi, posant atenció, entre d'altres aspectes, als diferents agents del teixit associatiu que existeixen al territori.

És important assenyalar que no es tracta d'un repte o una dificultat específica de Cerdanyola del Vallès, sinó de la gran majoria de municipis que estan agafant embranzida en la promoció de caire integral de polítiques feministes, i que, amb aquest objectiu, estan potenciant el desenvolupament i treball de polítiques LGTBIQ+, a més a més, de les polítiques per a la igualtat i equitat de gènere que disposen d'una trajectòria més llarga i per això també més consolidada.

- **Xarxa de Municipis LGTBI**

L'any 2016, es crea la **Xarxa de Municipis LGTBI** de Catalunya, de la qual Cerdanyola va ser-ne una de les ciutats impulsores. La Xarxa de municipis LGTBI té com a finalitat lluitar contra l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la intersexofòbia i la bifòbia de manera quotidiana i des dels diversos àmbits de les polítiques locals. A més d'operar com a eina per a impulsar el treball conjunt amb la possibilitat d'intercanviar experiències i crear sinèrgies.

A nivell de trajectòria, destaca que l'any 2016, Cerdanyola del Vallès, conjuntament amb Ripollet i Terrassa, va exercir la primera Secretaria Tècnica de manera compartida i rotativa. El mateix any, el Museu d'Art de Cerdanyola va acollir, l'acte de presentació de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, coincidint amb el Dia Internacional per a l'Alliberament LGTBIQ+, el 28 de juny.

L'any 2021, Cerdanyola del Vallès participa en la creació de la 2a trobada virtual de joves LGTBIQA+, acció que es va coordinar amb el Casal de Joves de la ciutat.

***Il·lustració 1.** Imatge de la Segona trobada virtual de joves LGTBIQA+, 2021*



- **Formació**

Es detecta que des de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès es realitzen, de manera continuada, formacions de caràcter feminista, que treballen la promoció de la perspectiva de la igualtat, l'equitat i la diversitat sexual i de gènere. Aquestes, van dirigides tant als càrrecs polítics, com al personal tècnic i a la ciutadania.

Tal i com s'observa a la Memòria de Juny 2019-Desembre 2021, i s'especifica a la taula a continuació, durant l'any 2019 les formacions s'han realitzat a l'Equip de Govern, l'Oposició i EMD Bellaterra.

Il·lustració 2. Formacions any, 2019

Govern municipal	Novembre 2019	1 formació de dues hores
Oposició	Novembre 2019	Una formació de dues hores
EMD Bellaterra	Novembre 2019	Tres formacions: <ul style="list-style-type: none"> ○ Govern dues hores. ○ Consell Cultura Bellaterra dues hores. ○ Ciutadania una hora i 30 minuts.

Font: Memòria Juny 2019 – Desembre 2021. Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+

Aquestes formacions van tenir com a objectiu establir el marc teòric feminista i LGTBIQ+ i donar a conèixer què són les Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+ i com es concreten a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès.

Durant l'any 2020, concretament durant els mesos de febrer i març, també es van realitzar 6 sessions de la formació del **Protocol d'Assejament Sexual, per Raó de Sexe, Orientació Sexual i Identitat de Gènere**, que van tenir com a objectiu fer difusió de la política preventiva i de divulgació per prevenir i corregir possibles causes o situacions d'assejament, així com garantir que tothom tingui i conegui el procediment d'actuació en casos de discriminació laboral.

En el marc de l'elaboració del present Pla Local Feminista, durant el mes de març de 2022, s'ha realitzat la formació **Eines per consolidar la integració de la perspectiva feminista interseccional en el conjunt de l'actuació de l'ens local**, que va tenir com a objectiu la incorporació de la perspectiva feminista interseccional, de forma transversal en el dia a dia al consistori del personal de l'Ajuntament. La formació va tenir una durada de 2 hores i va comptar amb la participació de 24 persones treballadores de l'Ajuntament.

A més, s'han realitzat altres formacions de caràcter específic, vinculades principalment a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBifòbiques, i a l'urbanisme feminista, explicades als apartats 6.3 *Acció social contra les desigualtat, les discriminacions i les violències de gènere (masclistes i lgtbifòbiques)* i 6.6 *Urbanisme*.

- **Comunicació amb perspectiva feminista**

Pel que fa al llenguatge, les imatges i els continguts de les comunicacions de l'Ajuntament, es detecta que es realitzen esforços per incorporar la perspectiva feminista en el global de la praxi comunicativa del consistori, i, sobretot, pel que fa a la comunicació externa que es porta a terme des del Departament de Comunicació del consistori i es dirigeix a la ciutadania.

Aquest fet també es constata a partir de l'anàlisi dels diversos mitjans i canals de comunicació de l'Ajuntament, principalment de la web municipal i les xarxes socials, on s'observa la utilització de llenguatge inclusiu i no sexista, i també la visibilització de la tasca realitzada des del Programa de Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+.

No obstant, i tot i que de manera global la comunicació realitzada pel consistori és realitzada des d'una mirada inclusiva i amb perspectiva de gènere, encara es detecten diferències en el grau de sensibilització segons el projecte difós. Es mostra un exemple a continuació en el que s'utilitza el masculí genèric:



Il·lustració 3. *Informació al consumidor. Pàgina web de l'Ajuntament de Cerdanyola⁸.*

En aquest sentit, destaca que el consistori no disposa d'una **Guia de llenguatge no sexista i inclusiu** actualitzada, i es posa de relleu la importància de seguir avançant, a través de la incorporació d'eines específiques per seguir millorant la comunicació des d'una perspectiva feminista.

També es considera important aportar els mecanismes per vetllar perquè les entitats i la ciutadania puguin disposar de recursos per a la utilització de llenguatge no sexista i inclusiu. Igualment, es considera oportú posar atenció en la comunicació interna de l'Ajuntament, assegurant que totes les àrees apliquen una comunicació inclusiva i no

⁸ Disponible a: <https://www.cerdanyola.cat/omic>

sexista en el dia a dia del consistori i que, per tant, tots els documents, materials i comunicacions la incorporen.

4.2.2 Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+

A Cerdanyola, l'organització política municipal consta de quatre àrees, Àrea d'Alcaldia – Presidència, Àrea de Cohesió Social i Ciutadana, Àrea de Territori i Sostenibilitat i Àrea d'Economia i Serveis Generals. Cada Àrea de competència agrupa diferents Regidories.

D'entre les Àrees i Regidories específiques destaca que dins de **l'Àrea d'Alcaldia i Presidència**, trobem la **Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+** (veiem Figura 1).



Figura 2. Infografia del Cartipàs Municipal⁹ de l'ajuntament de Cerdanyola del Vallès. Any 2020.

La regidoria, disposa de **personal tècnic propi i pressupost propi** per al desenvolupament de la seva activitat.

Pel que fa al **personal tècnic**, la Regidora de Feminismes i LGTBIQ+ està composta per la Cap del servei de Promoció, Cohesió Social i Salut Pública i una persona tècnica referent. A més, es compta amb el personal de suport administratiu, tot i que aquest és compartit amb altres àrees de treball de l'ens local. En aquest sentit, es detecta com a oportunitat de millora l'ampliació de l'equip amb un efectiu tècnic més.

⁹ Enllaç web: <https://www.cerdanyola.cat/actualitat/el-govern-municipal-compta-amb-un-nou-cartipas> Data de consulta 14/04/2022.

Pel que fa al **personal extern contractat** pel CIARD, el SIAD i el SAI, es disposa de la contractació de diferents perfils professionals:

Taula 3. Personal extern contractat pel CIARD, SIAD i SAI, 2021.

Servei	Perfil professional	Número de persones treballadores
SIAD i SAI	Coordinadora empresa contractada	1
SIAD i SAI	Informadora	1
SIAD	Consultora	1
SIAD	Psicòloga a dones	2
SIAD	Psicòloga infanto juvenil	1
SIAD i SAI	Assessorament i seguiment jurídic	1
SAI	Atenció en matèria LGTBIQ+	1

Si posem atenció a la distribució dels **recursos econòmics** del consistori i al **pressupost propi de la regidoria**, s'observen diferents aspectes:

Primerament, és destacable que l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, des de l'àmbit de Feminisme i LGTBIQ+ i Serveis econòmics, va formar part d'un projecte pilot impulsat per la Diputació de Barcelona per implementar **Pressupostos Municipals amb perspectiva de gènere**. Aquest projecte es va posar en marxa l'any 2018 amb la realització d'una formació especialitzada i va continuar l'any 2019 amb un acompanyament individualitzat per impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere als pressupostos municipals.

En segon lloc, si observem el pressupost específic per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, que es mostra a la taula resum a continuació, destaquen diferents aspectes:

Pressupostos específics per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+

Taula 4. Pressupost total per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, 2020, 2021 i 2022

	2020	2021	2022
Pressupost total	223.768,00€	268.549,00€	331.232,90€

Font: Elaboració pròpia a través de la informació disponible a la pàgina web de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès¹⁰

Com es pot veure a la taula anterior, el pressupost total per a les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+ ha augmentat any rere any de forma exponencial. Tal i com s'estableix a la **Memòria d'alcaldia. Pressupost 2022**¹¹, l'increment del pressupost en l'últim any és de **68.725,00€**.

En aquest sentit, és interessant veure com ha evolucionat el pressupost per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+ en relació al pressupost total del consistori al llarg dels tres anys. Podem veure aquesta comparativa a la taula a continuació:

Taula 5. Comparativa del pressupost total del consistori i el pressupost per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, 2020, 2021 i 2022.

	2020	2021	2022
Pressupost per polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+	223.768,00 €	268.549,00 €	331.232,00 €
% del pressupost total	0,36%	0,42%	0,52%
Pressupost total	61.827.384,00 €	64.466.645,00 €	64.246.746,00 €

Font: Elaboració pròpia a través de la informació disponible a la pàgina web de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès¹²

La Taula 5 ens mostra que el pressupost total específic per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+ ha anat augmentant de manera progressiva al llarg dels últims tres anys i ho ha fet en relació al pressupost total de consistori. S'observa a través de les dades percentuals, que ens mostren que el 0,52% del pressupost del consistori de l'any 2022 està destinat a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, un 0,10% més que l'any 2021 i un 0,16% més que l'any 2020.

¹⁰ Disponible a: <https://www.cerdanyola.cat/ajuntament/pressupost-municipal>

¹¹ Enllaç web: https://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/fitxers/memoria_alcaldia_1.pdf

¹² Disponible a: <https://www.cerdanyola.cat/ajuntament/pressupost-municipal>

Si ens centrem en pressupost de l'any 2022, a la *Figura 2* podem veure com es distribueix de manera específica:

ORGANIC		1040 FEMINISME i LGTBIQ+			
PROGRAMA 2310 IGUALTAT					
12001	Retri. bàsiques funcion. A2	14.146,00	11.503,48	-18,68	
12006	Triennis funcionaris	423,00	1.088,28	157,28	
12100	Compl.destí funcionaris	6.058,00	4.936,89	-18,51	
12101	Compl.especif.funcionaris	10.790,00	8.881,39	-17,69	
12103	Altres complements funcionaris	1.105,00	911,58	-17,50	
15109	Altres prestac.personal	2.168,00	1.918,09	-11,53	
16000	Seguretat social	9.595,00	9.004,19	-6,16	
	TOTAL CAPITOL	1	44.285,00	38.243,90	-13,64
21300	Manten. Maquinària i intal.	1.666,00	1.666,00	0,00	
21301	Mant.alarmes, ascen., aires cond.	840,00	840,00	0,00	
22001	Prensa i publicacions	14,00	1.080,00	7.614,29	
22100	Energia elèctrica	3.000,00	3.000,00	0,00	
22101	Aigua	4.000,00	4.000,00	0,00	
22199	Altres subministraments	0,00	4.670,00	100,00	
22200	Telèfons	1.289,00	1.888,00	46,47	
22205	Missatgers	95,00	95,00	0,00	
22612	Publicitat, impressió i distribució	0,00	2.250,00	100,00	
22621	Disseny	0,00	5.560,00	100,00	
22637	Despeses polítiques igualtat	28.580,00	28.580,00	0,00	
22700	Neteja	17.770,00	17.770,00	0,00	
22712	Altres serveis	2.000,00	24.100,00	1.105,00	
22740	Serv.assessorament dones	90.000,00	107.000,00	18,89	
22749	Serveis polítiques igualtat	70.000,00	82.500,00	17,86	
	TOTAL CAPITOL	2	219.254,00	284.999,00	29,99
48900	Altres transferències	5.000,00	5.000,00	0,00	
48904	Conveni servei d'acollida d'urgència	0,00	2.980,00	100,00	
	TOTAL CAPITOL	4	5.000,00	7.980,00	59,60
62300	Maquinària i estris	10,00	10,00	0,00	
	TOTAL CAPITOL	6	10,00	10,00	0,00
	TOTAL PROGRAMA	2310	268.549,00	331.232,90	23,34
	TOTAL ORGÀNIC	1040	268.549,00	331.232,90	23,34

Figura 3. Pressupost Feminisme i LGTBIQ+. Any 2022¹³

En aquest sentit, es detecta que les partides pressupostàries més elevades van destinades al *Servei d'assessorament de dones*, seguit dels *Serveis de polítiques d'igualtat*.

Pel que fa als increments del pressupost, veiem que es produeixen a través de dos grans eixos:

Per una banda, **LGTBIQ+ i Igualtat de gènere**, que **incrementa 26.200,00€** en l'activitat de **Desenvolupament de polítiques LGTBIQ+**. Els conceptes en els que impacta es recullen al quadre a continuació:

¹³ Consultable a: https://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/fitxers/despeses_organic-programa-economic.pdf

Taula 6. Increment del pressupost LGTBIQ+ i Igualtat de Gènere

LGTBIQ+ i Igualtat de Gènere		
Activitat	Concepte	Increment del pressupost
Desenvolupament de polítiques LGTBIQ+	Altres serveis	22.100,00 €
Desenvolupament de polítiques LGTBIQ+	Serveis polítiques igualtat per a la licitació del servei informació i atenció a les dones i diversitats sexuals i de gènere	4.100,00 €
		26.200.00 €

Per altra banda, **Feminisme i Igualtat de gènere**, que **incrementa en 39.566,00€**, aquest import es detalla al quadre a continuació:

Taula 7. Increment del pressupost Feminisme - Igualtat de Gènere

Feminisme - Igualtat de Gènere		
Activitat	Concepte	Increment del pressupost
Desenvolupament polítiques igualtat	Despeses de serveis polítiques igualtat de l'activitat	8.400,00 €
Serveis assessorament dones	Adjudicació de licitació per al desenvolupament de: tallers de coeducació, tallers en matèria de diversitat sexual i tallers en matèria d'igualtat dona-home	17.000,00 €
Suport al teixit associatiu	Despeses de premsa i publicacions	1.066,00 €
Suport al teixit associatiu	Publicitat, impressió i distribució	2.250,00 €
Suport al teixit associatiu	Despeses de disseny	5.560,00 €
Suport al teixit associatiu	Conveni servei d'acollida d'urgència	2.980,00 €
		39.566,00 €

Per últim, a través del treball de camp es detecta que, tot i la valoració molt positiva del volum de recursos destinats a Feminisme i LGTBIQ+, seria important considerar la seva ampliació per potenciar altres serveis.

Així doncs, el volum de recursos econòmics i l'augment dels pressupostos totals, any rere any, denota l'existència d'un fort compromís de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès en la defensa i promoció dels valors d'igualtat i diversitat sexual i de gènere, com a eina per cohesionar i enriquir la convivència en el municipi.

4.2.3 Principals instruments polítics i tècnics

L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès recull la voluntat de treballar a favor del feminisme i, de retruc, de la igualtat, l'equitat i la diversitat sexual i de gènere, en diverses eines de planificació estratègica municipal.

En primer lloc, en relació als plans, el **Pla d'Actuació de Mandat 2019-2023 (PAM)**¹⁴, estableix en la seva missió i valors la voluntat de garantir un municipi on es promogui la igualtat d'oportunitats, i recull com a valors de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès l'equitat, la transversalitat i el feminisme.

El PAM s'estructura al voltant de quatre grans objectius: 1. Cerdanyola justa socialment, 2. Cerdanyola ciutat del coneixement, 3. Cerdanyola ciutat amable i sostenible i 4. Un govern al servei de les persones i de l'excel·lència en la gestió. L'objectiu 1, destaca per establir l'objectiu estratègic 1.2. Treballar per una societat cohesionada i que cuida a les persones vulnerables, en el seu objectiu específic 1.2.2 Incorporar a perspectiva feminista i LGTBIQ+ en les polítiques municipals, vinculat a l'ODS 5 Igualtat de Gènere, contempla tres punts clau: l'elaboració d'un Pla Local de polítiques feministes, la implementació del Pla intern d'igualtat de gènere i la continuïtat del Protocol d'abordatge de les violències masclistes.

En el PAM també es destaca l'aplicació de la perspectiva de gènere en objectius específics vinculats a l'esport, l'ocupació o la configuració de l'espai públic.

Així doncs, que el PAM integri una línia d'acció específica per al desplegament de les polítiques de gènere i LGTBIQ+, és una declaració d'intencions molt positiva i que va lligada al compromís polític existent. Tanmateix, i si bé és cert que els objectius específics 1.2.2. promouen l'aplicació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ de manera transversal, es detecta que cal reforçar-la en alguns dels eixos. A més, de manera generalitzada, es considera oportú destinar recursos per fer-ne seguiment i avaluació.

Pel que fa els altres instruments de política municipal propis i específics per la planificació, execució i avaluació de les polítiques d'igualtat i LGTBIQ+, destaquen diferents plans i protocols d'actuació específics:

¹⁴ Enllaç:

http://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/2020_11_23_pam_maquetat_cerdanyola_o.pdf

Instruments específics per a les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+
A nivell extern: CIUTADANIA
PLANS
- El Pla de Polítiques de Dones (2005-2011)
- Pla de Prevenció de les Violències Masclistes (2015-2018)
- Pla d'Igualtat per la diversitat afectiva, sexual i d'identitats i expressions de gènere (LGTBIQ) (2017)
PROTOCOLS
- Protocol d'actuació en dones en situacions de violència masclista (2019, revisió i actualització)
- Protocol Mutilació Genital Femenina (2015)
- Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcal (2016)

S'observa que s'han implementat diferents plans per al desenvolupament de polítiques públiques, tant vinculades a la igualtat de gènere, amb el **Pla de Polítiques de Dones (2005-2011)**, com a la diversitat sexual, afectiva i de gènere, amb el **Pla d'Igualtat per la diversitat afectiva, sexual i d'identitats i expressions de gènere (LGTBIQ) (2017)**. També destaca que el **Pla de Prevenció de les Violències Masclistes** para atenció al gènere i també a les diversitats sexuals i afectives.

Pel que fa als protocols d'actuació, en primer lloc destaca que l'existència del **Protocol d'abordatge de les Violències Masclistes**. Aquest es va revisar i actualitzar l'any 2019 amb l'objectiu d'incloure una mirada feminista interseccional i, d'aquesta manera, posar atenció a les dones i les persones LGTBIQ+, així com als diferents eixos d'opressió que les travessen, com per exemple la classe, l'edat o l'origen. A més, amb aquesta revisió es va acordar l'actualització periòdica d'aquest document estratègic.

El **Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcal**, per la seva banda, també té en compte la mirada de gènere i de la diversitat sexual i afectiva. El protocol parteix del marc normatiu català que vetlla pels drets de les dones i l'erradicació de les violències masclistes, així com per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la lesbifòbia, la bifòbia i la transfòbia. En aquest sentit, el Protocol estableix que les violències masclistes i heteronormatives s'exerceixen per motius d'identitat de gènere, aspecte físic i/o orientació afectiva-sexual.

A nivell intern: AJUNTAMENT
PLANS
- Pla Intern d'Igualtat Dona-Home (2018-2022)
PROTOCOLS
- Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral (2017)

A nivell intern, el consistori disposa del **Pla Intern d'Igualtat Dona-Home**. Tot i que té com a objectiu contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes, al llarg del Pla s'observa que s'ha tingut en compte la perspectiva LGTBIQ+, com per exemple en la percepció del clima laboral al consistori o en l'establiment d'accions en contra de les conductes LGTBIfòbiques a través de campanyes de sensibilització. El Pla es troba en el seu últim any d'implementació i es preveu la seva avaluació un cop finalitzat, aquesta serà liderada per RRHH amb el suport de la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ de l'Ajuntament.

Pel que fa al **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral**, aquest contempla les diferents tipologies d'assetjament, tant per raó de gènere com vinculades a la diversitat sexual i afectiva.

4.2.4 Transversalitat de les polítiques d'igualtat i LGTBIQ+

La voluntat de promoure i assolir el *gender mainstreaming* o la transversalitat de gènere i LGTBIQ+, i per tant, integrar la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en tots els nivells i dimensions de la política municipal, es palpa en els diferents documents estratègics de l'Ajuntament, les accions que aquest desenvolupa en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ+ i el lideratge que exerceix la Regidoria de Feminismes i LGTBIQ+ pel que fa a la implementació de polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere.

De manera general, es detecta un creixement i una projecció dels serveis municipals de promoció de polítiques feministes. En aquest sentit, destaca l'esmentada anteriorment, nova creació de la **Taula Feminista** i es detecta el recent impuls de dues estratègies més per fomentar la transversalitat de les polítiques d'igualtat i equitat de gènere així com LGTBIQ+ i, de retruc, per garantir que l'acció municipal sigui feminista:

Per una banda, durant el novembre de 2021, Cerdanyola del Vallès contracta l'associació Forgender Seal, amb l'objectiu de rebre l'acompanyament per elaborar una autodiagnosi d'igualtat de gènere, elaborar un Pla de Compromís del govern municipal i rebre

l'acompanyament en l'atorgament de la certificació d'igualtat d'àmbit internacional **Distintiu a favor de la Igualtat de Gènere, Norma SG City 50-50**. L'ajuntament va obtenir aquesta certificació en nivell avançat i, per tant, el Distintiu per la igualtat de gènere el 3 de juny de 2022, vàlid fins els 3 de juny del 2024.

Per altra banda, durant el juliol de 2021, la Diputació de Barcelona ha atorgat un recurs tècnic a la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ amb l'objectiu de dissenyar i desenvolupar el **Pla Local Feminista** del municipi, del que sorgeix aquesta diagnosi, i que té com a objectiu elaborar un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures que possibilitin de manera integral la promoció de la igualtat, l'equitat i les diversitats sexuals i de gènere.

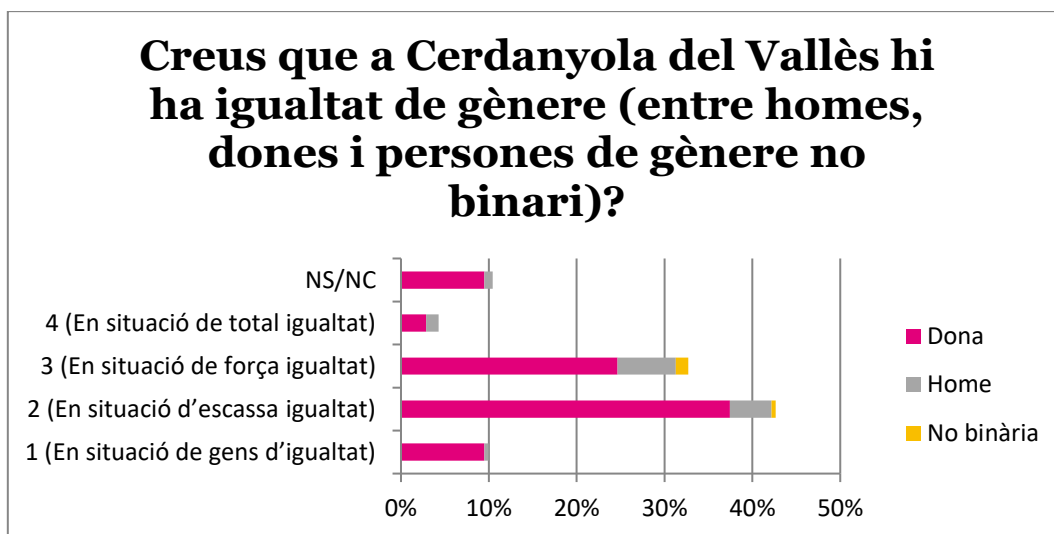
A més a més, a través del treball de camp, es detecta que el context actual de vitalitat del feminisme està permetent que hi hagi més sensibilització sobre la igualtat de gènere i LGTBIQ+ i, conseqüentment, que es conegui més la regidoria i els serveis que desenvolupa. A nivell intern, aquest fet està suposant un trampolí per al desenvolupament de polítiques públiques al respecte des de diferents àrees i regidories a la vegada que permet el desenvolupament de treball de manera més transversal i amb més coordinació entre aquestes. Tot i així, es valora com un dels grans reptes seguir impulsant la transversalitat de gènere i LGTBIQ+ per consolidar una estructura de treball que promogui que la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ impregni totes les àrees, departaments i serveis del consistori. És per això que resulta clau treballar la transversalitat des de la perspectiva de gènere i la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. Per aquest motiu, cercar eines que permetin traduir aquesta predisposició i voluntat política i tècnica en esforços reals, dotats de la formació i recursos necessaris per garantir-ho és clau per a l'èxit de la promoció d'aquesta transversalitat.

4.2.5 Resultats del qüestionari

S'ha preguntat a les persones participants al qüestionari si creuen que a Cerdanyola hi ha igualtat de gènere. Observant les respostes, **la majoria considera que la situació és d'escassa igualtat (90 persones, el 43%): 79 dones (37%), 10 homes (5%) i 1 persona no binària (1%)**. Un 33% (69 persones) que creu que la situació és de força igualtat: 52 dones (25%), 14 homes (7%) i 3 persones no binàries (1%). Per últim, un 10% (21 persones) creu que la situació és de gens d'igualtat i un 4% (9 persones) creu que la igualtat és total.

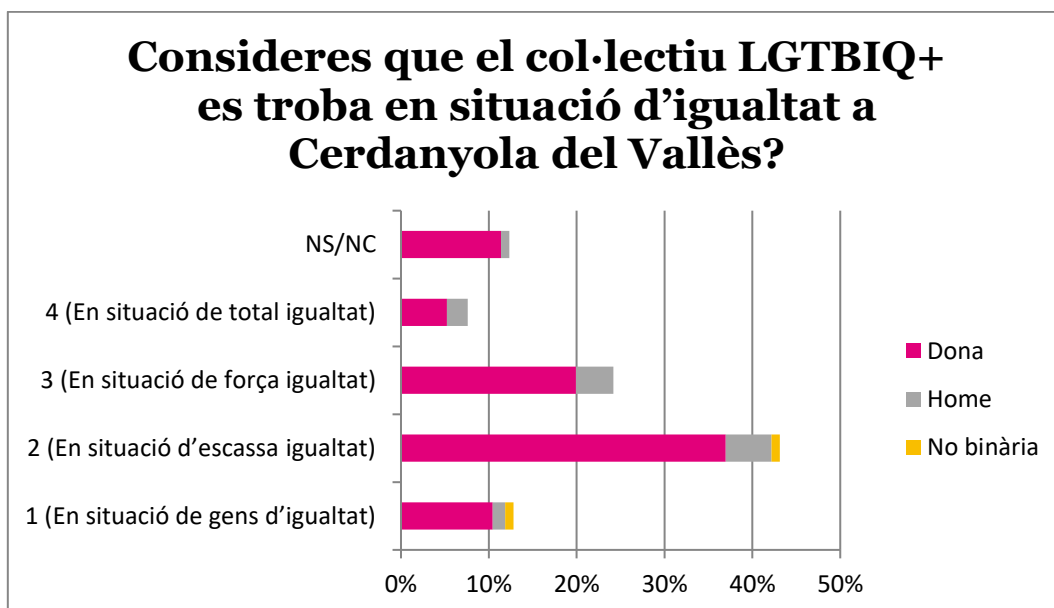
Si observem els resultats en clau de gènere, crida l'atenció que la majoria de les dones consideren que hi ha escassa igualtat, en canvi, la majoria dels homes i de les persones no binàries, creuen que la situació és de força igualtat.

Gràfic 9. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Davant la pregunta *Consideres que el col·lectiu LGTBIQ+ es troba en situació d'igualtat a Cerdanyola del Vallès?* La majoria, 91 persones que suposen el 43% de les respostes, considera que es troba en situació d'escassa igualtat, essent l'opció més triada per dones (78 dones, el 37%) i homes (11 homes, el 5%). Un 24% (51 persones) considera que la situació és de força igualtat: 42 dones (20%) i 9 homes (4%). Per últim, un 13% (27 persones) que considera que la situació es de gens d'igualtat i un 8% (16 persones) creu que la situació és de total igualtat.

Gràfic 10. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola

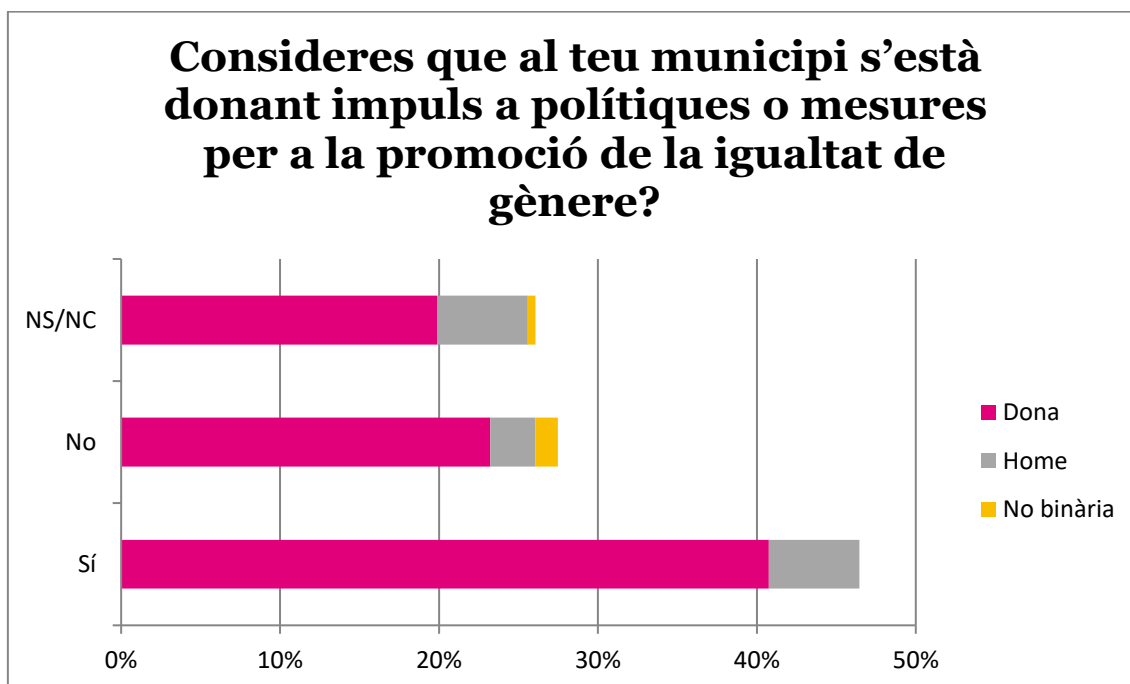


També s'ha preguntat a les persones enquestades si consideren que s'està donant impuls a polítiques o mesures que promocienin la igualtat de gènere. **La majoria, 98 persones que suposen el 46% de les persones enquestades, ha respost que sí, essent la resposta més triada per part de les dones (86, el 41%).** En segon lloc, un 27% (58 persones) respon que no, incloent la majoria de les persones no binàries (3 persones, l'1%). Per últim, un 26% (55 persones) no ho sap o no vol respondre.

A les persones que han respost que Sí, se'ls ha demanat que destaquin algun acció en concret, entre les que s'ha anomenat:

- La tasca que realitzen organitzacions com *El Safareig* o *La Figa Rebel*.
- La coeducació que es promulga mitjançant la realització de sensibilització, activitats i xerrades amb perspectiva de gènere als centres educatius.
- L'aplicació de la perspectiva de gènere a l'urbanisme del municipi, com amb la realització de marxes exploratòries.
- La utilització de l'espai públic per sensibilitzar a través de la pintada de bancs amb la bandera LGTBIQ+.
- La commemoració de diades reivindicatives com el 8 de març.
- Diferents accions culturals com exposicions o projeccions de cinema feminista.
- Activitats esportives com la Cursa Feminista i la Marxa de la Dona.
- Accions de formació i sensibilització a la població.
- Els Punts Lila.
- La realització del qüestionari a la població i el Pla Feminista.

Gràfic 11. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola

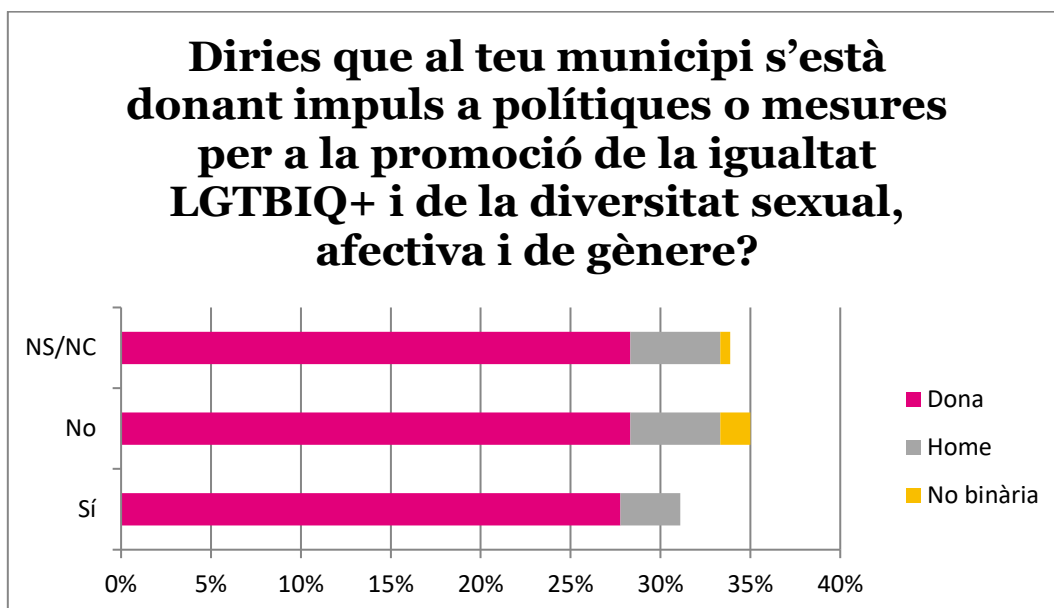


Quan s'ha preguntat si es considera que a Cerdanyola s'està donant impuls a polítiques o mesures per a la promoció de la igualtat LGTBIQ+ i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, **la majoria de les respostes han sigut que No, el 35% (63 persones): 51 dones (el 28%), 9 homes (el 5%) i 3 persones no binàries (el 2%)**. Seguit de molt a prop, un 34% (61 persones) no ho sap o no vol contestar: 51 dones (el 28%), 9 homes (el 5%) i 1 persona no binària (l'1%). Per últim, un 31% (56 persones) diu que Sí que s'estan impulsant.

A les persones que han respost que Sí, se'ls ha demanat que especifiquin alguna acció en concret entre les que es troben:

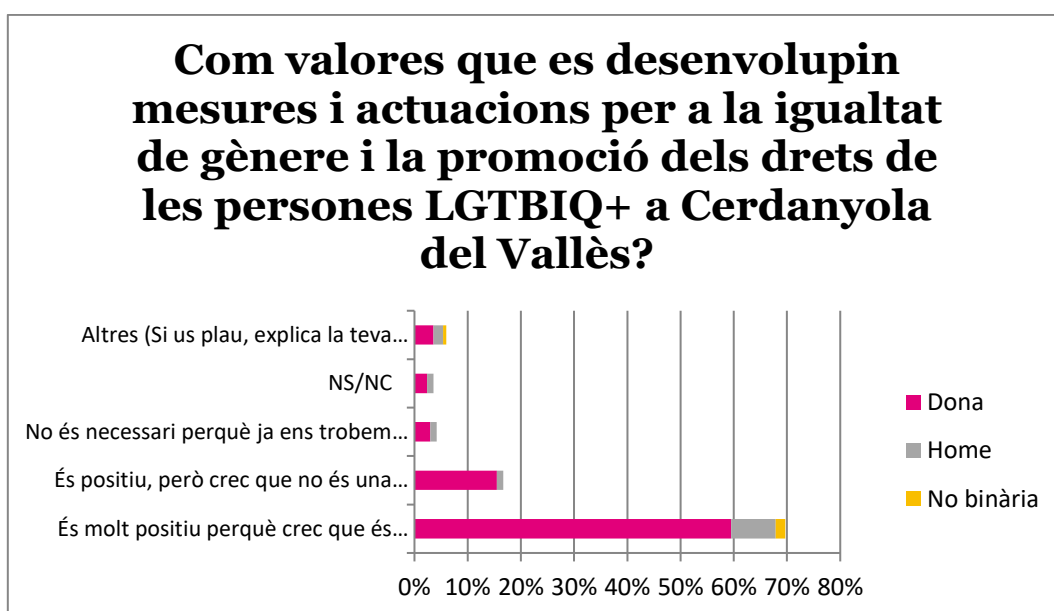
- Accions de sensibilització com els tallers al Casal Jove, la hissada de la bandera LGTBIQ+ o la pintada de bancs amb la bandera LGTBI
- Els Punts Liles
- Els SAI
- La realització del qüestionari i el Pla Feminista del municipi.

Gràfic 12. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Quan s'ha preguntat de quina manera es valora que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat de gènere i la promoció dels drets de les persones LGTBIQ+ al municipi, la resposta ha sigut contundent, considerant **la gran majoria que és molt positiu perquè és una qüestió prioritària, el 70% (117 de les persones): 100 dones (el 60%), 14 homes (el 8%) i 3 persones no binàries (el 2%)**. Aquesta ha sigut la resposta triada per la majoria de dones, homes i persones no binàries.

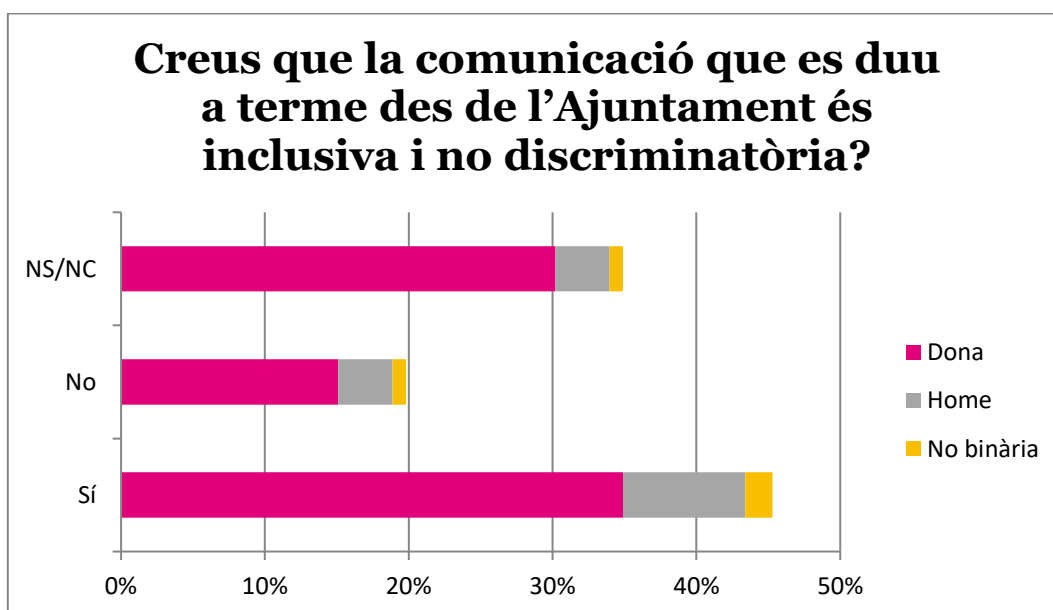
Gràfic 13. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



S'ha demanat a les persones enquestades que valorin la comunicació que es desenvolupa des de l'Ajuntament. Concretament, s'ha preguntat si es considera que aquesta és inclusiva i no discriminatòria. Davant d'això, **la majoria de respostes, el 45% (48 persones) han respost que Sí: 37 dones (el 35%), 9 homes (el 8%) i 2 persones no binàries (el 2%)**. Un 35% (37 persones) ha respost que NS/NC: 32 dones (30%), 4 homes (4%) i 1 persona binària (1%). Per últim, un 20% (21 persones) considera que No.

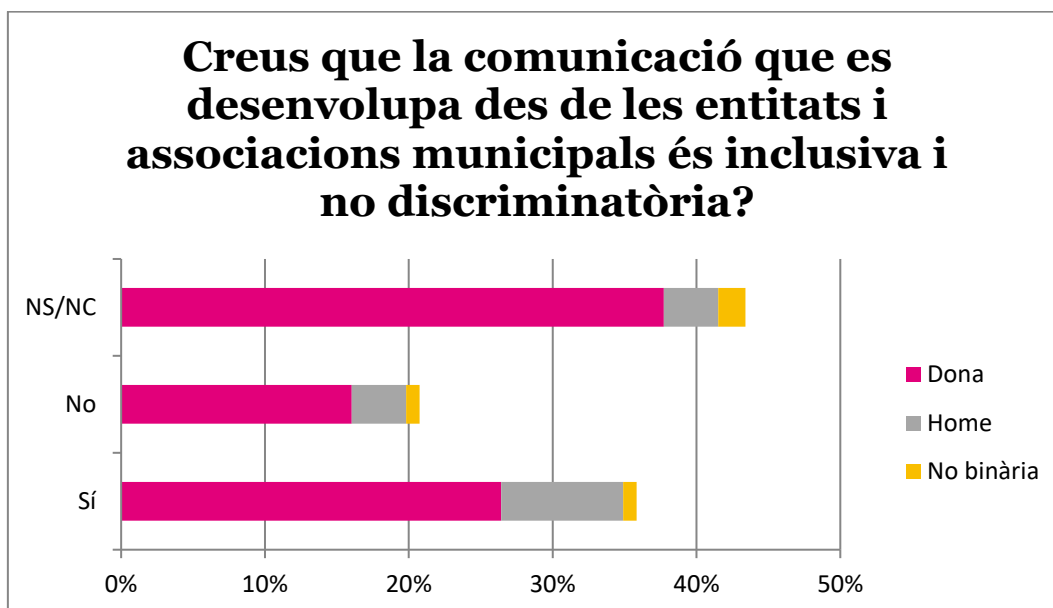
Quan s'ha preguntat el per què, moltes de les respostes estableixen que no tenen prou informació per valorar-ho o que no hi han parat atenció. Si més no, si que s'estableixen certes observacions: per una banda, les respostes expliquen que no es detecta l'existència de discriminació i que s'observa la utilització de llenguatge inclusiu en moltes comunicacions de l'Ajuntament. Per altra banda, també s'estableix que en ocasions, la comunicació es fa des d'una òptica binària i heteronormativa.

Gràfic 14. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



També s'ha preguntat si la comunicació que es desenvolupa des de les entitats i les associacions de Cerdanyola és inclusiva i no discriminatòria. En aquest sentit, **la majoria de respostes, el 43% (46 persones) no ho sap o no vol respondre: 40 dones (38%), 4 homes (16%) i dues persones no binàries (el 4%)**. A aquestes respostes els segueix un 36% (38 persones) que diu que Sí i un 21% (22 persones) que diu que No.

Gràfic 15. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



4.2.6 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
Llarga trajectòria de l'Ajuntament en polítiques d'igualtat i equitat de gènere i LGTBIQ+ → Compromís, evolució, consolidació i voluntat paral·lela d'especialitzar-se i transversalitzar (Regidoria de la Dona, 2011; Regidoria de Polítiques d'igualtat i LGTBIQ, 2015-2018; Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+, 2019-actualitat, ubicada a l'Àrea de Presidència i Alcaldia, amb el Programa Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+).	Cal continuar treballant per incorporar la perspectiva feminista de forma transversal al conjunt de la política i actuació municipal.
La Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ disposa de recursos propis (humans i econòmics) per al desenvolupament de la seva activitat. → Augment gradual del pressupost del Consistori destinat a les polítiques de gènere i LGTBIQ+.	S'ha de poder valorar periòdicament si hi ha la necessitat d'augmentar els recursos econòmics i humans , destinats a les polítiques de gènere i LGTBIQ+.
Es disposa d' instruments polítics específics : CIUTADANIA: <u>PLANS</u> : El Pla de Polítiques de Dones (2005-2011);	És important fer seguiment i avaluació dels instruments polítics específics existents, perquè no es donin

<p>Pla de Prevenció de les Violències Masclistes (2015-2018); Pla d'Igualtat per la diversitat afectiva, sexual i d'identitats i expressions de gènere (LGTBIQ) (2017); Pla Local Feminista (2022). PROTOCOLS: Protocol d'actuació en dones en situacions de violència masclista (2010); Protocol Mutilació Genital Femenina (2015); Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcals (2016). INTERNS: PLANS: Pla Intern d'Igualtat Dona-Home (2018). PROTOCOLS: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral (2017).</p>	<p>contradiccions entre aquests, i per valorar si s'estan implementant i el seu grau d'efectivitat.</p>
<p>El Pla d'Actuació de Mandat (PAM) 2019-2023, recull com a valors de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès la igualtat, l'equitat i el feminisme. Així com incorpora una línia estratègica per al desplegament de les polítiques de gènere i LGTBIQ+.</p>	<p>No tots els Eixos Estratègics del PAM tenen en compte la perspectiva feminista (àmbits tradicionalment molt masculinitzats).</p>
<p>Realització de formacions en clau feminista dirigides a la plantilla de l'Ajuntament.</p>	<p>S'haurà de mantenir i ampliar l'oferta formativa en clau feminista dirigida a la plantilla de l'Ajuntament (p. ex.: formacions específiques per cada lloc de treball).</p>
	<p>Es troben a faltar eines concretes per assegurar la incorporació de la perspectiva feminista en el global de la praxi comunicativa del Consistori (p. ex.: Guia de llenguatge no sexista i inclusiu).</p>

4.3 Participació de les dones i persones LGTBIQ+

4.3.1 Consideracions generals

La participació social i política de les dones i les persones LGTBIQ+ és fonamental com a motor per a avançar cap a una societat feminista que vetlli per la plena ciutadania de totes les persones que la integrin independentment del seu sexe, gènere, la seva orientació sexual o la seva identitat o expressió de gènere.

En l'actualitat, es visibilitza una diferència entre el teixit associatiu i la participació pública i/o política de les dones i les persones LGTBIQ+. Tot i que en la lluita feminista, de manera general, entenem de forma implícita tant la lluita pels drets de les dones com la lluita pels drets de les persones LGTBIQ+, la realitat ens mostra que aquest teixit associatiu, i sobretot el més consolidat i el que té una trajectòria més ampla, està principalment enfocat a la lluita pels drets de les dones. Això és una bona notícia en tant que es tracta d'un activisme necessari però també ens mostra que hi ha un buit en relació a l'associacionisme enfocat a la lluita pels drets de les persones LGTBIQ+.

Aquest context, el podem relacionar amb una dinàmica global, que ens mostra que a les ciutats properes a una gran capital, com és el cas de Barcelona, és comú trobar-se amb una manca de teixit associatiu més o menys formal que treballi pels drets de les persones LGTBIQ+. Aquest fet, dificulta trobar referents i reforça les dificultats per fer pública la identitat i l'expressió de gènere així com l'orientació sexual en el municipi. En molts casos, això suposa que moltes persones LGTBIQ+ marxïn cap a ciutats més grans per poder viure lliurement i públicament la seva identitat, quelcom que s'anomena *sexili*.

L'activisme és clau per conèixer altres persones LGTBIQ+ i crear xarxes entre iguals, per tant, és important treballar perquè els municipis siguin espais segurs on viure la diversitat sexual i de gènere i promoure la participació del col·lectiu, el seu associacionisme i donar-li veu a l'hora d'elaborar polítiques locals LGTBIQ+.

4.3.2 Situació del municipi

Des de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, es treballa el reconeixement, el lideratge i la participació feminista amb l'objectiu de treballar per promoure una democràcia equitativa i participativa, fomentant la governança i la participació de les dones i les persones LGTBIQ+ en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

El Pla d'Igualtat per la Diversitat Afectiva, Sexual, d'Identitats i Expressions de gènere (LGTBIQ) 2017, contempla en diversos dels seus objectius i accions la promoció de la participació social i política de les persones LGTBIQ+. Concretament, l'Àmbit 2. *Visibilitat, Participació i informació*, recull l'objectiu *Incentivar l'associacionisme LGBTI* amb que estableix les següents accions específiques: 2.1. *Fomentar l'associacionisme de persones LGBTI* i 2.2. *Promoció de la transversalitat de la temàtica LGBTI en els diferents espais de participació municipal*.

Pel que fa al **Pla Municipal de les Polítiques de Dones de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès 2005-2011**, tenia com a *Línia1. Incrementar la presència i participació de les dones en tots els àmbits de la vida ciutadana tenint en compte la seva diversitat*, establint com a objectius estratègics 1.1 *Afavorir la participació de les dones*

en el disseny de les polítiques municipals i en les decisions de la ciutat. 1.2 Donar valor a les iniciatives de les dones i potenciar les iniciatives de les associacions de dones de la ciutat. 1.3 Fer que els col·lectius de dones de la ciutat incrementin la seva presència a les xarxes locals, estatals i internacionals.

A més, des de la Regidoria de Feminismes i LGTBIQ+, es reconeix el valor i el potencial del moviment associatiu del municipi com a agent per al foment de l'activisme i la persecució i consecució de drets i llibertats, així com a font de coneixement i d'informació per avançar en la implementació de polítiques públiques que promoguin els drets i llibertats de totes les persones del municipi.

- **La participació sociopolítica a Cerdanyola del Vallès**

Per conèixer quins són els reptes de les polítiques locals pel que fa a la promoció de la participació de les dones i les persones LGTBIQ+, és primordial conèixer quin és l'estat de la qüestió al municipi.

Cerdanyola disposa d'un teixit associatiu ric amb associacions de diferents tipologies i amb realitats diverses, algunes d'aquestes, disposen d'una trajectòria llarga i estan consolidades i molt arrelades al municipi. A través del treball de camps, s'observa que aquestes associacions són principalment feministes i de lluita pels drets de les dones, incloent, algunes d'aquestes la perspectiva LGTBIQ+¹⁵. Si més no, veiem que no existeixin associacions que siguin específicament LGTBIQ+.

L'existència d'entitats i associacions feministes i de dones, suposen un exercici de pressió i treball col·laboratiu amb el consistori, implicant en moltes ocasions, l'impuls de polítiques públiques a demanda del teixit associatiu. En el cas de les associacions LGTBIQ+, aquesta tasca la desenvolupen les entitats feministes que inclouen aquesta perspectiva en la seva activitat. El fet que no hi hagi entitats específiques LGTBIQ+, pot condicionar que aquesta pressió i aquest treball conjunt sigui menys incisiu. Tot i això, no es pot obviar la tasca d'algunes entitats i associacions, tanmateix, seria positiu que al municipi nasquessin associacions de caràcter específic LGTBIQ+.

Una altra particularitat de la participació sociopolítica a Cerdanyola del Vallès és que, al tractar-se d'un municipi proper a Barcelona, i tal i com s'ha explicat a l'inici d'aquest àmbit, hi ha persones que desenvolupen la seva activitat associativa a la capital, sobretot en el cas de les persones LGTBIQ+. És a dir, en alguns casos, l'activisme es realitza a Barcelona fet que pot contribuir a la reproducció de la manca de referents i, per tant, a la invisibilitat del col·lectiu al municipi.

¹⁵ La *Figa Rebel* és una de les associacions que s'ha detectat que desenvolupen la seva tasca des de la perspectiva LGTBIQ+.

Per últim, és important deixar constància de que actualment no es disposa de dades de caràcter local per conèixer quina és exactament la participació de les dones i les persones LGTBIQ+ del municipi. Es valora com a positiu poder generar mecanismes per recollir i sistematitzar aquestes dades.

- **El teixit associatiu al municipi**

A Cerdanyola, existeixen diverses d'entitats, associacions i col·lectius:

En primer lloc, el **Consell Municipal de Polítiques de Dones**. Es tracta d'un òrgan sectorial de caràcter consultiu, de participació, d'intercanvi d'informació, de col·laboració i assessorament al Govern municipal en l'Àmbit de les Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+.

El Consell Municipal de Polítiques de Dones esdevé un instrument de participació ciutadana que té com a objectiu permetre que totes les dones i persones LGTBIQ+ de Cerdanyola del Vallès puguin aportar idees i col·laborar en la definició del model de ciutat que volen que es desenvolupi. Per aquest motiu està configurat per forces polítiques (encara que no tinguin representació al Ple de l'Ajuntament), entitats ciutadanes, organitzacions, persones a títol individual i tots aquells agents socials que vulguin formar-ne part.

En aquest sentit, s'observa que aquest òrgan de promoció de la participació sociopolítica s'ha reunit 8 vegades entre el juny de 2019 i el desembre de 2021. La relació de reunions i temàtiques tractades a cada una d'aquestes es deixa a continuació:

Il·lustració 4. Reunions del Consell Municipal de Dones, 2019-2021

3 juliol 2019	Presentació de la nova regidora. Elaboració del programa 28J.
10 desembre 2019	Valoració del programa 25N. Dinàmica grupal per conèixer la percepció que es té del Consell. Elaboració del programa 8M.
4 febrer 2020	Formació sobre seguretat i urbanisme des d'una perspectiva feminista.
6 octubre 2020	Procés participatiu pel canvi de nom del Consell i del CIARD. Elaboració del programa 25N.
21 gener 2021	Explicació de les subvencions per a projectes Feministes i LGTBIQ+. Elaboració del programa 8M.
14 abril 2021	Elaboració del programa 28J. Explicació del projecte d'urbanisme feminista. Explicació de les subvencions per a projectes Feministes i LGTBIQ+.
7 juliol 2021	Explicació del contracte del Servei d'Informació i Atenció a les Dones i les Diversitats Sexuals i de Gènere.
	Valoració del programa 28J.
13 octubre 2021	Elaboració del programa 25N. Explicació de la Taula Feminista, Pla Local Feminista i Distintiu per la Igualtat.

Font: Memòria Juny 2019 – Desembre 2021. Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+

En relació a l'espai associatiu de Cerdanyola del Vallès, i pel que fa a la participació política, social i comunitària al municipi, s'identifiquen diverses associacions i/o entitats. Concretament, en l'actualitat existeixen tres entitats principals: El Safareig, Grup de Dones feministes de Cerdanyola, Dones per la Igualtat i Cerdanyola Educació Feminista (CEF), totes elles disposen del suport de la Regidoria de Feminismes i LGTBIQ+.

Si parem atenció a aquests col·lectius, veiem que com a entitats històriques en trobem dues:

En primer lloc ***Dones per la igualtat***, entitat de dones, que basa la seva tasca en promoure la igualtat de les persones, ja sigui des de la vessant de gènere, cultura o procedència. Realitza diverses activitats vinculades a les cures, com teràpies, tallers, o atenció i informació a la ciutadania. S'observa que té un paper rellevant en la detecció i la derivació de casos de violència masclista.

En segon lloc, ***El Safareig, Dones feministes de Cerdanyola***. Es tracta d'una entitat feminista de gran rellevància, que va ser creada l'any 1976 i que disposa d'una llarga i consolidada trajectòria. En l'actualitat ofereix diversos serveis a la seva seu i gestiona el servei de consultoria i atenció psicològica del SIAD de La Caseta, Centre d'Informació, Atenció i Recursos per a Dones (CIARD).

Per últim, l'associació **Cerdanyola Educació Feminista**, grup de mares que promouen l'educació feminista a partir de l'acció social.

Es detecta que hi ha altres col·lectius que formen part de l'entramat associatiu de Cerdanyola i que desenvolupen tasques clau per al foment i la promoció del feminisme, el treball per la igualtat i l'equitat de gènere i els drets de les persones LGTBIQ+. En aquest sentit, destaquen:

- La **Plataforma Cultural Dones**. Grup de dones que desenvolupen accions i activitats culturals.
- El **Banc del Temps**, iniciativa comunitària d'intercanvi de temps, habilitats, serveis, coneixements, relacions i ajuda gratuïta entre persones que resideixen al municipi.
- La **Coral de Dones per la Pau**. Associació de dones Cantaires.
- **Amics del MAC**, que treballen amb el Museu d'Art de la ciutat i tenen una gran perspectiva feminista.
- **EL CRAC** que treballa conjuntament amb el Museu d'Història de la ciutat, i desenvolupen diverses polítiques de dones.

Per últim, i en relació a la realitat descrita pel que fa al teixit associatiu LGTBIQ+, és important destacar la creació i la participació de Cerdanyola a la **Xarxa de Municipis LGTBI**, com a motor per impulsar la participació ciutadana, facilitar l'intercanvi d'experiències i crear sinergies.

- **Subvencions per a la realització de programes, activitats i projectes feministes i LGTBIQ+**

L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, ofereix **subvencions per al desenvolupament de projectes feministes i LGTBIQ+** des de l'any 2019, amb una consignació pressupostària de 5.000€.

L'objectiu de la convocatòria d'aquestes subvencions és incentivar al teixit associatiu registrat al municipi perquè elabori projectes, programes o activitats que tinguin com a destí promoure la igualtat, l'equitat i/o la diversitat sexual i de gènere, així com la familiar. D'aquesta manera, es pretén incentivar i donar suport a les associacions del municipi a la vegada que es contribueix a millorar la qualitat de vida de les dones i les persones LGTBIQ+ del municipi.

Al llarg de les tres convocatòries que s'han tirat endavant, s'han presentat diferents associacions del municipi amb projectes de caire divers. A continuació s'estableix la relació:

Il·lustració 5. Relació d'associacions i projectes presentats a les subvencions. 2019, 2020, 2021

2019	Dones per la Igualtat	Teràpia de Dol
	El Safareig Grup de Dones Feministes de Cerdanyola	Veus migrades. Servei d'atenció grupal per a dones migrades
2020	Dones per la Igualtat	Teràpia de Dol
	El Safareig Grup de Dones Feministes de Cerdanyola	Veus migrades. Servei d'atenció grupal per a dones migrades
2021	Dones per la Igualtat	Teràpia de Dol
	El Safareig Grup de Dones Feministes de Cerdanyola	Veus migrades. Servei d'atenció grupal per a dones migrades
	Cerdanyola Educació Feminista	Memòria d'Activitats CEFeminsita

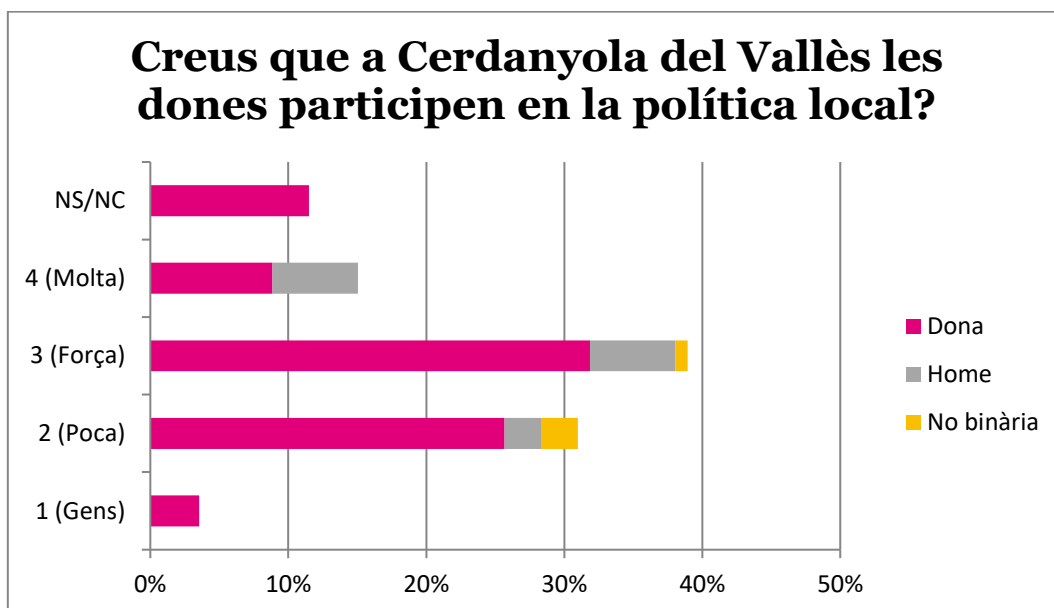
Font: Memòria Juny 2019 – Desembre 2021. Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+

En aquest sentit, de nou es detecta la manca de projectes específics LGTBIQ+ i es considera rellevant promoure que hi hagi una adhesió d'aquests a les convocatòries per a les subvencions establertes per l'Ajuntament.

4.3.3 Resultats del qüestionari

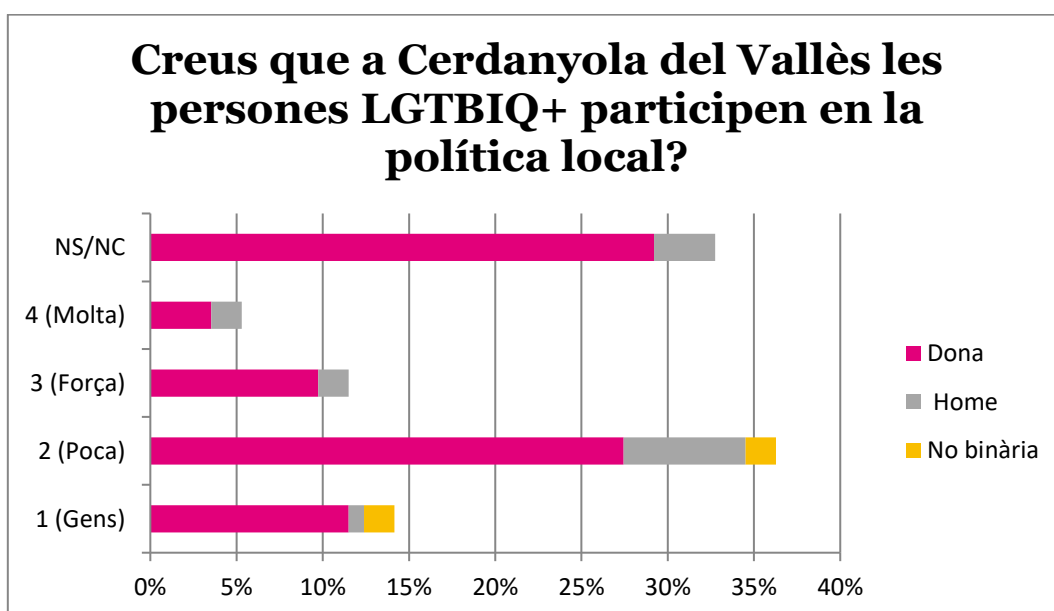
S'ha demanat a les persones enquestades si creuen que les dones participen en la política local. **La majoria, un 39% (44 persones): 36 dones (32%), 7 homes (6%) i 1 persona no binària (1%), considera que hi ha força participació**, seguit d'un 31% (35 persones) que creu que hi ha poca participació: 29 dones (26%), 3 homes (3%) i 3 persones no binàries (3%). Per últim, un 15% (17 persones) que creu que hi ha molta participació de les dones a la política local.

Gràfic 16. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



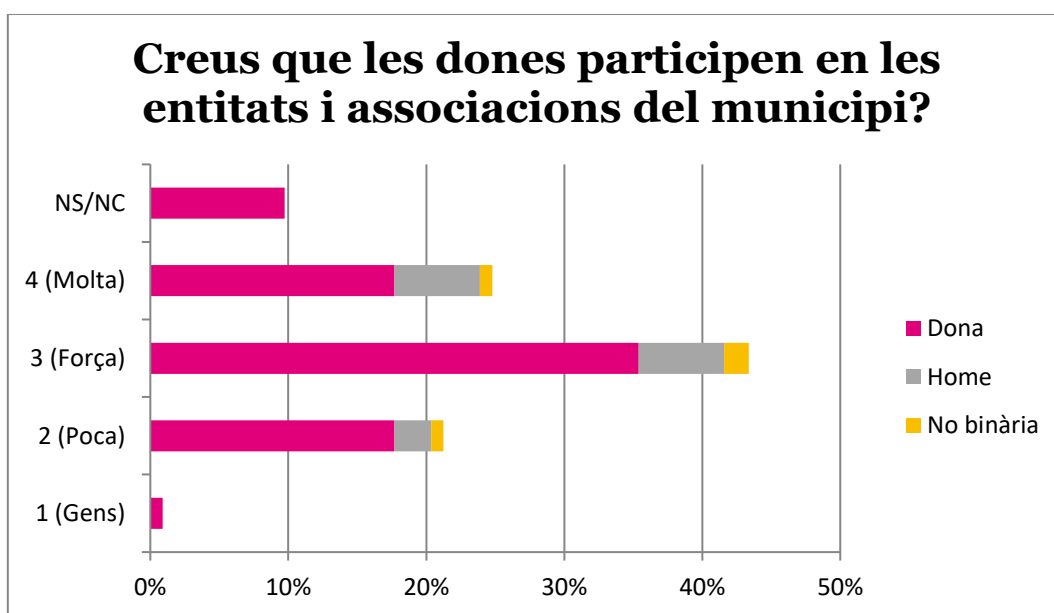
Pel que fa a la participació en la política local de les persones LGTBIQ+, **la majoria de les persones enquestades, un 36% (41 persones), considera que hi ha poca participació: 31 dones (27%), 8 homes (7%) i 2 persones no binàries (2%)**. Un 33% (37 persones): 33 dones (29%) i 4 homes (4%) diu que no ho sap o no vol respondre. Per últim, un 14% (16 persones) que diu que no hi ha gens de participació.

Gràfic 67. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



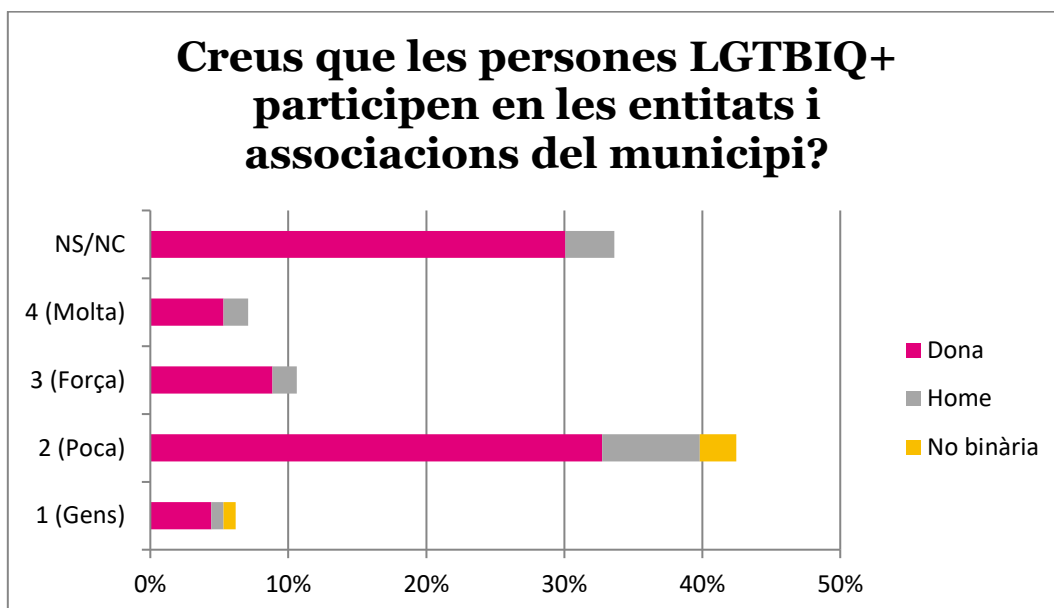
També s'ha preguntat per la participació de les dones al teixit associatiu del municipi. La resposta en aquesta ocasió és similar: **la majoria, un 43% (49 persones): 40 dones (35%), 7 homes (6%) i 2 persones no binàries (2%), creu que hi ha força participació**; seguit d'un 25% (28 persones) que considera que n'hi ha molta: 20 dones (18%), 7 homes (6%) i una persona no binària (1%). Per últim, un 21% (24 persones) considera que n'hi ha poca.

Gràfic 18. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Pel que fa a les persones LGTBIQ+ i la seva participació a les entitats i associacions de Cerdanyola, observem que es considera similar a la participació política del col·lectiu. **La majoria, un 42% (48 persones), considera que hi ha poca participació: 37 dones (33%), 8 homes (7%) i 3 persones no binàries (3%);** i un 34% (38 persones) diu que no ho sap o no vol respondre: 34 dones (30%) i 4 homes (4%).

Gràfic 19. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



4.3.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
Existència d'un teixit associatiu nodrit , amb entitats i col·lectius de dones i feministes : El Safareig, Dones feministes de Cerdanyola; Dones per la Igualtat; La Figa Rebel; Cerdanyola Educació Feminista. I amb entitats i col·lectius que incorporen la perspectiva feminista : Reforma Cultural de Dones; El Banc del Temps; La Coral de Dones per la Pau.	No es detecten entitats i col·lectius LGTBIQ+ (un buit?, sexili?), de manera que caldrà incentivar més la participació i empoderament de les persones LGTBIQ+.
L'ajuntament té l'objectiu de treballar per promoure una democràcia equitativa i participativa, fomentant la governança i la participació de les dones i les persones LGTBIQ+ en tots els nivells i àmbits de la vida pública.	Hi ha la necessitat de reforçar els canals i espais de comunicació i coordinació entre l'Ajuntament i el teixit associatiu (LGTBIQ+, diversitat i pluralitat de dones, etc.).
Existència de 2 òrgans consultius participatius : Consell Municipal de Polítiques de Dones i Taula Feminista.	Garantir la dinamització i la participació dels òrgans consultius i participatius del municipi (Consell Municipal de Polítiques de Dones i Taula Feminista)

Des del Consistori s'ofereixen subvencions per al desenvolupament de projectes feministes i LGTBIQ+ , des de l'any 2019.	
L'Ajuntament forma part de la Xarxa de Municipis LGTBI , 2016.	

4.4 Acció social contra les desigualtats, les discriminacions i les violències de gènere (masclistes i LGTBIQfòbiques)

4.4.1 Consideracions generals

La prevenció, l'abordatge i l'actuació contra les desigualtats, les discriminacions i les violències masclistes i LGTBIQfòbiques tenen un mateix objectiu: treballar perquè totes les persones puguin assolir la plena ciutadania així com la pròpia llibertat i autonomia, independentment del seu sexe, gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Les violències masclistes i LGTBIQfòbiques són una de les clares expressions del sistema heteropatriarcal i suposen la vulneració dels drets fonamentals de dones i persones LGTBIQ+. Aquestes violències i conseqüents vulneracions de drets fonamentals, sorgeixen d'una estructura social que les construeix i les nodreix. En aquest context, i tenint en consideració el sistema de gènere comú establert sota el qual es basteixen aquestes violències, les polítiques municipals han de poder proposar solucions a les diferents necessitats específiques de les dones i les persones que conformen l'acrònim LGTBIQ+.

Des dels moviments feministes i LGTBIQ+, existeix una llarga trajectòria de treball reivindicatiu que ha permès i facilitat la sensibilització, la prevenció, la detecció i l'actuació davant les violències masclistes i LGTBIQfòbiques. Gràcies a l'activisme i la pressió i persistència dels moviments feministes i LGTBIQ+, s'han assolit moltes fites entre les que podem comptar l'evolució de la normativa legal, que reflecteix algunes de les reclamacions fetes des de l'activisme feminista i LGTBIQ+. Ho podem veure, per exemple, en la tipificació de conceptes com els nombrats a continuació:

El **masclisme** està definit per la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista com el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora,*

ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior. La violència contra les dones és l'expressió més greu i devastadora d'aquesta cultura, que no només destrueix vides, sinó que impedeix el desenvolupament dels drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones¹⁶.

La **LGTBIQfòbia** es defineix com l'hostilitat general, psicològica i social, dirigida cap a les persones de qui se suposa que desitgen individus del seu propi gènere. A més, com a forma específica del sexisme, inclou també el rebuig cap a totes aquelles persones que no es conformen amb el paper social predeterminat pel sexe biològic i/o que tenen expressions de gènere no normatives. En aquest sentit, la *Llei 11/2014, del 19 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* té com a finalitat garantir que *s'estableixin les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en què s'integren, siguin reals i efectius; facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones*

Pel que fa a la visibilitat de la realitat de les dones i les persones LGTBIQ+, s'observa que de manera general existeixen dades estadístiques però que les existents, recullen en gran mesura el fenomen de les violències masclistes cap a les dones i que, en general, existeix una manca d'estadístiques pel que fa a les violències LGTBIQfòbiques. Disposar de dades pel que fa a aquests fenòmens és fonamental per visibilitzar-los i facilitar el seu abordatge, tant cap a les dones com cap a les persones LGTBIQ+. Quan focalitzem l'atenció en el context local, la dificultat per recollir dades estadístiques incrementa, ja que gairebé cap municipi disposa de mecanismes d'obtenció i sistematització de dades que proporcionin informació quantitativa sobre el grau d'incidència del fenomen.

A això, se li afegeix el fet que, sovint, moltes víctimes d'agressions masclistes, tant a dones com LGTBIQfòbiques, decideixen no denunciar, per motius varis com poden ser la por a ser estigmatitzades, la falta de suport familiar o de l'entorn, l'elevada freqüència dels actes discriminatoris i la consegüent normalització, el desconeixement i la complexitat dels procediments de denúncia o la manca de confiança d'algunes persones vers els cossos policials. És important destacar que existeixen diferències destacables pel que fa a la idiosincràsia de dinàmiques relatives a les denúncies de dones i de persones LGTBIQ+, detectant-se que en el col·lectiu LGTBIQ+ és molt menys freqüent denunciar. En aquest sentit, tot i que es detecta que tant en relació a dones com a persones LGTBIQ+ els registres de denúncies estan marcats pels motius anteriorment esmentats, és en el

¹⁶ Font: <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

segon col·lectiu en el que es detecta una manca més gran d'aquestes, implicant una major invisibilització de la seva realitat. Aquestes invisibilitzacions són un dels elements que poden contribuir a que no s'expressin i detectin situacions discriminatòries.

Si parem atenció a algunes fonts d'informació, veiem que el *Dossier Estadístic. Violències Masclistes 2021 (OIG, 2021)*¹⁷, de gener a octubre de 2021 a Catalunya hi ha hagut un total de 12 feminicidis, dels quals un és un feminicidi vinculat (el fill d'una dona), 8 feminicidis s'han produït en l'àmbit de la parella o ex-parella i 3 en l'àmbit familiar. Pel que fa a les dades sobre les denúncies interposades, l'any 2021 (amb dades recollides fins a setembre de 2021) s'han interposat 10.201 denúncies en l'àmbit de la parella i 2.459 en l'àmbit familiar. Destaca també que durant el tercer trimestre de 2021 s'havien comptabilitzat 1.558 delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual, dada que supera els que es van produir durant tot l'any 2020. En el mateix període de temps, la línia d'atenció contra les violències masclistes va rebre 10.329 trucades, 8.797 de les quals van ser per motiu de violència masclista. El 88,08 % de les consultes per motiu de violències eren en l'àmbit de la parella, i un 93,93% de les trucades van ser per violència psicològica, un 34,69% per motiu de violència física, un 8,61% per motiu de violència econòmica i el 4,84% per motiu de violència sexual.

Per la seva banda, l'informe *l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2020 (OCH, 2020)*¹⁸, registra un increment d'incidències del 18,12% (un total de 189 incidències). El col·lectiu d'homes gais és el que registra més incidències, arribant aquest any al 73,7%. També es detecta un increment de les incidències registrades per part del col·lectiu trans, afectant majoritàriament a dones trans (un 12,5% de dones trans i un 1,9% d'homes trans). Pel que fa a les dones lesbianes, s'observa una reducció de tres punts en el registre d'incidències i no hi ha incidències registrades de persones bisexuals i intersexuals. En relació a aquestes dades, l'informe considera que possiblement hi hagi diversos casos invisibilitzats d'altres identitats LGTBIQ+. També s'observa que el principal canal pel qual s'exerceix l'agressió o discriminació és el presencial en un 69,8% dels casos i, pel que fa a l'àmbit, que el 32,3% de les incidències es donen a la via pública, el 16,9% a Internet, xarxes i per mitjà telefònic, i el 15,3% a l'habitatge. Pel que fa a les tipologies d'agressions i/o discriminacions, un 34,4% de les reportades són agressions verbals, un 19,6% agressions físiques i un 19% són tracte inadequat.

¹⁷https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/Dossier_estadistic_VM_2021_25N.pdf

¹⁸ <https://och.cat/wp-content/uploads/2021/06/informe-anual-2020-interactivo.pdf>

En aquest sentit, observem que, tal i com s'apuntava en un inici, la realitat de les violències masclistes cap a les dones, és diferent que les que impacten a les persones LGTBIQ+.

La perspectiva feminista interseccional permet una mirada més compleixa de les discriminacions i desigualtats cap a les dones i persones LGTBI+ perquè posa sobre la taula la necessitat de comprendre l'entrecruament d'opressions que determinen la vida de les persones.

La interseccionalitat és un terme que té l'origen en els moviments socials i comunitaris feministes afroamericans nord-americans. Sorgeix per posar en qüestionament la concepció universal de la dona sense tenir en compte allò que les diferencia. És una perspectiva que assenyala la necessitat abordar la simultaneïtat d'opressions que afecta la vida de les persones com a resultat del sistema patriarcal, racial, classista, heterosexual, entre d'altres.

Generalment, les accions i polítiques pels drets de les dones tenen una mirada monofocal, és a dir, que se centren a subvertir únicament les desigualtats i les discriminacions de gènere. D'aquesta manera, orienten el seu accionar cap a les persones subjectes de la norma, dones blanques, heterosexuales, nacionalitzades, amb fills i filles, excloent altres posicions de discriminació com l'ésser dona migrada, jove, trans, adulta gran, lesbiana, negra, etc.

Per exemple, l'absència de xifres que donin compte de formes de desigualtat com a resultat de l'entrecruament de sistemes d'opressió n'és evidència. A la publicació de l'Institut Nacional d'Estadístiques (INE) *Dones i Homes a Espanya*¹⁹ de l'INE del 2021 es contemplen xifres relacionades amb les taxes d'ocupació, ocupabilitat a temps parcial, incidències a l'ocupació per l'existència de fills i filles, entre d'altres, que estan desagregades per sexe/gènere i algunes per grup etari. Tot i això, no és possible conèixer quantes del total de dones que estan ocupades a temps parcial, estan inactives o presenten majors incidències en l'ocupació per l'existència de fills, són migrades, negres, amb diversitat funcional o del col·lectiu LGTBI+. El mateix passa amb la bretxa salarial que incorpora una mirada desagregada per sexe/gènere però no ofereix dades que reflecteixin les diferències entre les mateixes dones com a resultat de les formes en què operen els ordres de poder i els llocs de privilegi.

Hi ha xifres que sí que evidencien l'entrecruament d'eixos de diferenciació i opressió, com és el cas de l'informe de l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2020 esmentat

¹⁹https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas¶m4=Ocultar

anteriorment. El mateix mostra majors incidències lgtbifòbiques cap a dones trans, cosa que adverteix de l'existència de formes de discriminació com a resultat de la intersecció de l'ésser dona i de ser trans.

Si bé les xifres sobre l'entrecruament d'eixos de discriminació aporten visibilitat a desigualtats estructurals i faciliten la generació d'accions i polítiques per contribuir a eradicar-les, és important assenyalar que la perspectiva interseccional va més enllà de la sumatòria dels eixos de discriminació esmentats perquè posa la mirada a les formes específiques de discriminació que són resultat de la intersecció dels eixos. Això significa que és pertinent comprendre la significació que tenen els sistemes d'opressió en contextos concrets per entendre'n l'esdevenir en formes de discriminació específiques.

4.4.2 Situació del municipi

Pel que fa a la situació concreta del municipi, es detecta que l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès realitza un abordatge i una actuació de caràcter integral i transversal per erradicar les violències masclistes, elaborant i desenvolupant accions de prevenció, detecció, actuació i recuperació enfocades tant a les dones com a les persones LGTBIQ+. A més, per tal de donar visibilitat a la realitat de les dones i les persones LGTBIQ+, ha dut a terme diverses accions i programes contra el masclisme i la LGTBIfòbia que s'abordaran més endavant en aquest apartat.

Tanmateix, no es coneix si el consistori està aplicant la perspectiva interseccional en el conjunt de la seva activitat ja que no es disposa de dades i no hi ha diagnòstics que ens mostrin desigualtats i/o discriminacions des d'aquest enfocament i en funció d'eixos com poden ser com l'edat, l'origen, la raça, la classe social i/o la diversitat funcional, entre d'altres. No obstant, des del Consistori es preveu que entre l'any 2022 i l'any 2023, Serveis Socials canviï el seu programa de treball amb l'objectiu de facilitar la recollida i extracció de dades desagregades per sexe i edat.

- **Serveis i recursos especialitzats**

Pel que fa als serveis i recursos especialitzats d'atenció a les violències masclistes i LGTBIQ+ de Cerdanyola del Vallès, destaquen els següents:

Servei d'informació i Atenció a les Dones (SIAD)

Aquest servei ofereix informació i atenció a les dones de la ciutat, posant especial èmfasi a les situacions de violències masclistes. Aquest servei fa la recepció de la demanda de les dones, la primera acollida, l'assessorament legal i l'atenció psicològica de dones i fills/es. En aquests sentit, es detecta l'existència d'un servei integral que possibilita i acompanya en el procés de recuperació de la relació de violència masclista.

L'any 2009 l'Ajuntament va treure aquest servei a concurs públic i, en l'actualitat, és l'entitat **el Safareig** qui el desenvolupa després d'haver guanyat el concurs de dues licitacions.

Concretament, el SIAD ofereix els següents serveis:

Servei d'informació i acollida

El realitza la figura de **la informadora**, que fa el primer contacte amb les persones usuàries i té l'objectiu d'informar, valorar la demanda, contenir i derivar als recursos propis del servei així com a d'altres recursos de la ciutat.

Aquest primer contacte es realitza a nivell telefònic, presencial o a través del correu electrònic. L'atenció telefònica i presencial es fa els matins i les tardes de dilluns i dimecres.

Es disposa de **30 hores setmanals (1.410 hores anuals)** per al desenvolupament d'aquest servei.

Servei de consultoria per a dones

Aquest servei té com a objectiu oferir un primer espai d'escolta i d'acompanyament actiu. Es tracta d'una atenció que es realitza amb un temps d'espera reduït que té com a objectiu valorar el risc i la urgència en la que es troba la dona que acudeix al servei, i ho desenvolupa entre una i sis entrevistes, en funció de les necessitats de cada dona.

El servei ofereix atenció a les situacions de violències masclistes, suport emocional i informació social i legal.

Per al desenvolupament d'aquest servei es disposa de **20 hores setmanals (940 hores anuals)**.

Servei d'atenció psicològica a dones que pateixen violència masclista

Es tracta d'un espai de treball clínic on les dones poden analitzar el seu malestar i produir un saber sobre elles mateixes i l'experiència viscuda. Per desenvolupar aquesta tasca, s'ofereixen espais d'atenció, com a mínim quinzenals, en funció de la realitat de cada cas. En aquest sentit, l'atenció psicològica s'ordena en funció de dos temps i dues modalitats:

1. L'espai per la **valoració del diagnòstic i l'orientació del tractament** (entre 4 i 5 visites).
2. L'espai d'**atenció terapèutica individual**.

Aquest servei disposa de **12 hores setmanals (564 hores anuals)** per al seu desenvolupament.

Servei d'atenció a filles i fills

Aquest servei estableix un espai d'escolta i tractament dels nens i nenes, fills i filles de les dones ateses, coordinant la possible intervenció d'altres professionals i la les derivacions que es considerin oportunes als serveis de la xarxa d'atenció a la infància i l'adolescència, en cas de necessitat.

Es disposa de **10 hores setmanals (470 hores anuals)** per al desenvolupament d'aquest servei.

Servei d'assessorament i seguiment jurídic a dones.

Es realitza assessorament jurídic on es desenvolupa una anàlisi de forma conjunta sobre les opcions de les que disposa la dona que acudeix al servei, així com dels seus avantatges i inconvenients. S'estableix la possibilitat de realitzar visites de seguiment a aquelles dones que per la complexitat de la seva situació legal ho requereixin.

Es disposa de **6 hores setmanals (282 hores anuals)** per a la realització d'aquestes atencions.

Pel que fa a les característiques de els demandes ateses pel servei, destaquen diverses dades.

A la Memòria 2020 del Servei d'Informació i Atenció a les Dones:

- Hi va haver un total de **135 demandes** de dones que mai havien accedit al servei.
- Del total de 135 primeres demandes, van assistir un total de **123 persones a la primera visita, 12 persones no van assistir-hi.**
- El **100%** de les demandes es van catalogar **de caràcter no urgent.**
- Pel que fa a les **fonts de derivació**, es detecta que el 33% ho fan per iniciativa pròpia, el 19% a través dels mossos, el 16% perquè coneixen el CIARD, un 10% a través del Centre d'Atenció Primària (CAP), un 9% a través dels Serveis Socials, un 7% a través d'alguna entitat, un 4% a través de l'OAC i un 1% mitjançant el Servei de Violències Masclistes i Salut Mental.
- Pel que fa a la **causa detonant**, destaca que **el 45% és per motiu de violència en la parella**, el 43% per altres motius que no s'especifiquen, un 11% per malestar generalitzat i un 1% per assetjament al lloc de treball.
- En relació a la tipologia de violència, el **43% són casos de violència psicològica**, un **28% es tracta de casos de violència múltiple**, un **11% de violència física**, un altre **11% de violència física i psicològica** i un **7% de violència sexual.**

- El **36% de les dones ateses es troben en franges d'edat dels 36 als 45 anys**, un **26% dels 46 als 55 anys** i un **15% dels 26 als 35 anys**.
- Pel que fa a l'estat civil, la majoria, el **41%, són dones casades**, seguit d'un 18% que són dones solteres i un 11% de dones divorciades.
- El **54%** de les dones ateses al servei **tenen fills/es a càrrec**.
- Des del punt de vista laboral veiem que la majoria de dones, **el 31%, treballen amb contracte fix a temps complet**, seguidament del 15% que són dones amb un contracte a temps parcial.
- La majoria de les dones, **el 83%** de les que consulten el servei, són de **nacionalitat espanyola**.

A la Memòria 2021 del Servei d'Informació i Atenció a les Dones:

- Hi va haver un total de **103 demandes** de dones que mai havien accedit al servei.
- Del total de 103 primeres demandes, van assistir un total de **82 persones a la primera visita, 21 persones no van assistir-hi**.
- El **98%** de les demandes es van catalogar **de caràcter no urgent**.
- Pel que fa a les **fonts de derivació**, es detecta que el 38% ho fan per iniciativa pròpia, el 14% a través dels mossos, el 11% mitjançant Serveis Socials, i un 6% a través de Serveis de Salut.
- Pel que fa a la **causa detonant**, destaca que **el 31% és per motiu de violència fora de la parella** i un 25% per **de violència en la parella**.
- En relació a la tipologia de violència, el **37% són casos de violència psicològica**, un **20% es tracta de casos de violència múltiple**, un **16% de violència física** i un altre **13% de violència sexual**.
- El **37% de les dones ateses es troben en franges d'edat dels 46 als 65 anys**, un **36% dels 30 als 45 anys** i un **15% dels 19 als 29 anys**.
- Pel que fa a l'estat civil, la majoria, el **27%, són dones casades**, seguit d'un 23% que són dones solteres i un 13% de dones separades de fet.
- El **33%** de les de les atencions del servei són a **famílies monoparentals**.
- El **66%** de les dones ateses tenen **fills/es a càrrec**.
- Des del punt de vista laboral veiem que la majoria de dones, **el 18%, treballen amb contracte fix a temps complet**.
- La majoria de les dones, **el 74%** de les que consulten el servei, són de **nacionalitat espanyola**.

Servei d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gènere (SAI)

El SAI de Cerdanyola del Vallès ofereix acompanyament i atenció de proximitat a les persones que es troben a l'acrònim LGTBIQ+ (Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals, Intersexuals, Queers i altres) que pateixin o estiguin en risc de patir qualsevol forma de discriminació i/o violència LGTBIQ+fòbica.

El servei també dona resposta a consultes per qüestions vinculades a les diversitats sexuals i de gènere (identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual, etc.), del col·lectiu LGTBIQ+ i familiars, professionals i/o amistats que hi tinguin vincle.

En concret s'ofereixen els següents serveis:

- Servei d'informació i acollida.
- Servei d'atenció LGTBIQ+.
- Servei assessorament jurídic LGTBIQ+.
- Canvi de nom del sexe sentit en diversos documents:
 - Targeta Sanitària (majors i menors edat).
 - Targeta de Transport T-16.
 - Certificat "Faig constar".
 - Targeta acreditativa de la discapacitat.

Des de juliol de 2021 és també l'entitat del **Safareig** la que gestiona el servei. Amb la formalització d'aquest nou contracte, s'inclouen millores i augment d'hores a les persones professionals. Actualment es realitzen 2 hores setmanals (94 hores anuals) d'atencions individuals.

Pel que fa a les característiques de les demandes ateses pel servei, destaquen diverses dades relatives a la **Memòria del Servei SAI de Cerdanyola del Vallès**:

- Durant els anys 2019, 2020 i 2021 s'hi han atès un total de **20 persones**. Destaca que el major nombre d'atencions s'han realitzat a persones trans.

Taula 8. Dades relatives a la Memòria del Servei SAI de Cerdanyola del Vallès

Gènere // Any		2019	2020	2021	Total
Home				1	1
Dona					
No binari	Lesbianes	1		1	2
	Gais				
	Trans	3	7	2	12
	Bisexuals				
	Intersexuals				
	Queer				
	més (+)		1		1
No consta o volen info		2	1	1	4
TOTAL		6	9	5	20

- Pel que fa a la tipologia de les demandes, la majoria són en relació al **canvi de nom dels documents**, un total de 10, que suposa **el 50%** d'aquestes. Seguides de 4 demandes per informació social (20%) i 4 demandes per recursos LGTBIQ+ (també el 20%). Després, s'han realitzat 2 acompanyaments d'orientació al gènere i, per últim, una demanda ha sigut per violència, una per motiu d'orientació sexual i una última que no consta.
- De les 20 persones ateses, **el 35%**, un total de 7, es troben en la **franja d'edat de 0 a 18 anys**, el 15%, un total de 3, tenen entre 19 i 29 anys, un altre 15% format per 3 persones entre els 30 i els 45 anys i un 35% restant, està format per 7 persones de les que no consta l'edat.

Servei d'Acolliment d'urgència per a Dones en Situació de Violència Masclista i les seves Filles i Fills

Durant el juliol de 2021, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès ha formalitzat el conveni per l'**acollida d'urgència de dones en situació de violència masclista i les seves filles i fills amb la Fundació Assistència i Gestió Integral (AGI)**. Aquest servei té com a objectiu facilitar l'acolliment de curta durada a dones en situacions de violència masclista així com a les seves filles i fills per garantir la seva seguretat personal.

Aquest servei pot ser activat des de Policia Local o Serveis Socials en cas que dones i infants hagin d'abandonar precipitadament el seu domicili en condicions de pressió i amenaça.

- **Principals instruments de prevenció i abordatge**

Com s'ha esmentat anteriorment, en matèria de violències masclistes i LGTBIfòbiques, existeixen diversos instruments de prevenció i abordatge.

En primer lloc, s'observa que l'Ajuntament disposa de dos protocols interns d'actuació. Per una banda, el *Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral* i, per altra banda, el **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions en l'àmbit laboral**.

Pel que fa a la ciutadania, es disposa del **Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes**. Es tracta de l'actualització del *Protocol d'Actuació en Dones en Situacions de Violència Masclista de l'any 2010*, que es va revisar i actualitzar l'any 2019. Aquest protocol té com a objectiu poder avaluar i fer seguiment de les violències masclistes a Cerdanyola del Vallès, i ho fa sent liderat per la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ en coordinació amb diversos serveis del municipi: el SIAD, el SAI, Serveis Socials, Joventut, Gent Gran, Promoció de la Salut, Promoció Econòmica, Policia Local, Serveis Educatius, Àrees Bàsiques de Salut, Mossos d'Esquadra, ASSIR, CSMA, CAS, CSMIJ, entitats de dones del municipi i altres serveis especialitzats com, per exemple, el SIE de Sabadell.

El Protocol, estableix els diferents nivells d'intervenció i interdisciplinarietat, els criteris generals d'actuació i els circuits per a l'atenció, que poden ser en situacions de demanda expressada per urgència, en situacions d'evidència de violència sense voluntat de denúncia i en situacions de sospites de violència.

També recull els circuits interns de cada un dels serveis dels que disposa:

- El protocol d'actuació del SIAD
- Protocol d'actuació de la Policia Local
- Protocol d'actuació dels Serveis Socials Municipals
- Protocol d'actuació dels Mossos d'Esquadra
- Protocol d'actuació dels Serveis de Salut de Cerdanyola

I informació rellevant relativa a:

- L'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Sabadell
- El Safareig. La casa de les Dones

Com a novetat relativa a la seva actualització, destaca que el Protocol estableix **3 nivells de coordinació:**

1. La **Comissió Plenària**, que és un espai formatiu obert a tothom.
2. La **Comissió de Seguiment i Avaluació**, que realitza trobades quadrimestrals per fer un seguiment dels protocols establerts, així com una avaluació continuada.

3. La **Comissió de Casos**, que és un espai de treball bimensual que té com a objectiu fer seguiment dels casos específics que requereixin d'una atenció integral. Aquesta Comissió s'introdueix com a novetat des de l'any 2019.

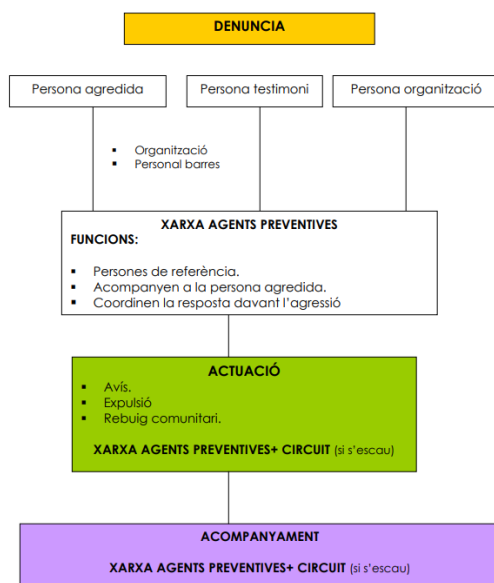
En el marc del procés d'actualització del Protocol, també destaca la realització de la formació sobre **LGTBIQ+fòbies. Incorporem la mirada LGTBIQ+ al Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes**. Aquesta formació ha anat dirigida a professionals i entitats i s'ha realitzat durant el mes novembre de 2019 i ha tingut l'objectiu d'**incorporar la perspectiva LGTBIQ+ al Protocol**.

A més, l'actualització vol anar un pas més enllà i incorporar la **perspectiva interseccional**. En aquests sentit, destaca la realització de la formació **Fem visible allò invisible. La violència masclista envers les dones amb diversitat funcional**, dirigida a professionals i entitats i realitzada durant el mes de novembre de 2020.

A més, durant el mes de novembre de 2021, també s'ha realitzat la formació **Com hem d'atendre els homes que exerceixen violència masclista?**, igualment dirigida a professionals i entitats.

Un altre dels instruments del que es disposa a Cerdanyola és el **Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcales**, aprovat a l'abril de 2016. Aquest protocol s'ha desplegat en varies ocasions com a les Festes Majors de Bellaterra, les Festes de Sant Martí, Roser de maig, el Ball de Carnaval o el Festival Internacional de Blues. El protocol recull una conceptualització de les violències masclistes i heteronormatives, que inclouen les violències vers les dones i també les LGTBIfòbiques. També inclou una contextualització i marc explicatiu, a més a més del protocol d'actuació en si mateix, que estableix qui ha d'intervenir, com actuar en cas d'agressió masclista i diferents propostes de prevenció de les agressions heteropatriarcales. A més, a través del treball de camps s'ha detectat que es vol actualitzar i ampliar de manera que també es pugui implementar en espais d'oci de caràcter no puntual.

Il·lustració 6. Circuit d'actuació Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcales



TELEFONS DE REFERÈNCIA DE LA XARXA PREVENTIVA:

670 470958

Font: Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcales

En relació a aquest instrument, destaca que s'ha ofert formació específica al respecte i que ha promogut l'assessorament d'entitats de la ciutat en el disseny i desenvolupament de protocols i altres mesures de prevenció de les violències masclistes. Concretament, destaca que s'ha treballat amb el Club de Handbol de Cerdanyola, que ha aprovat el seu *Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat sexual, d'orientació sexual, la identitat de gènere, d'expressió de gènere, entre iguals, d'assetjament psicològic i altres discriminacions*; i l'Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès.

Des de l'any 2015, també es disposa del **Protocol de Prevenció i Atenció de la Mutilació Genital Femenina** des de l'any 2015. Aquest instrument, parteix d'una conceptualització i contextualització inicial, i estableix diferents actuacions en funció de l'àmbit d'abordatge:

- L'Àmbit preventiu
- L'Àmbit de sospita
- L'Àmbit de consumació

Il·lustració 7. Circuit d'actuació Protocol de Prevenció i atenció de la Mutilació Genital Femenina

CIRCUIT CERDANYOLA D'INTERVENCIÓ COORDINADA PER LA PREVENCIÓ I ATENCIÓ DE LA MGF								
PREVENCIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir i reduir conductes de risc per a la salut de les nenes i dones novvingudes. Prevenir la pràctica de la mutilació genital femenina entre els homes, les dones i les associacions de comunitats on tradicionalment s'efectua aquesta pràctica. Sensibilitzar i Conscienciar sobre els perjudicis que aquesta pràctica té per a la salut i contrastar-los amb el conjunt de creences i mites sobre la identitat, el caràcter, la salut i la pertinença social de la població afectada. Promoure espais de formació i de reflexió sobre les actuacions a desenvolupar des de l'àmbit de l'assistència sanitària, l'atenció social, l'ensenyament i els cossos de seguretat en relació a aquesta pràctica, a la seva prevenció, atenció i derivació de casos de sospita. 							
DETECCIÓ	S. SANITARIS	C. EDUCATIVA	S. SOCIALS	DIVERSITAT	DONES	S. POLICIALS	ASSOCIACIONS	ALTRES
ATENCIÓ	Motius d'atenció i valoració del possible risc: pertànyer a una ètnia que practiqui la MGF; pertànyer a una família o grup familiar practicant de la MGF, proximitat d'un viatge imprevisit o vacances.							
	NO URGENT			URGENT				
				Situació de risc (indicadors de sospita)	MGF consumada			
	<ul style="list-style-type: none"> Determinar possibles nivells de risc: treball en xarxa. Paper de les associacions de referència. Participació de les persones de la pròpia comunitat com agents actius. Empoderament de les dones. Deslegitimació de la pràctica de la MGF amb els homes de la comunitat i els pares. 			<ul style="list-style-type: none"> Determinar possibles nivells de risc: treball en xarxa Demanar compromís per escrit de no mutilació a la nena o adolescent Si no hi ha percepció de risc neutralitzat: comunicació a la fiscalia i/o el jutjat. 		Diagnòstic de mutilació; avaluació del grau d'afectació i tractament personalitzat.		
RECUPERACIÓ	Treball en xarxa. Cal garantir l'atenció a les seqüeles físiques i psíquiques que puguin presentar la nena o la dona, així com impulsar els mecanismes sanitaris d'intervenció quirúrgica per tal de revertir els efectes de la mutilació practicada.			S. SANITARIS	S. SOCIALS	DONES	S. POLICIALS	

FISCALIA
JUTJATS

Font: Protocol de Prevenció i atenció de la Mutilació Genital Femenina

Per últim, destaca la **Guia per a dones en situació de violència durant el confinament derivat de l'Estat d'Alarma per Coronavirus COVID-19²⁰**, elaborada el març de 2020. Aquesta guia va ser creada per la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+, amb l'objectiu de donar a conèixer recursos i recomanacions per donar resposta a possibles dubtes sorgits en el context d'estat d'alarma a dones en situació de violència masclista.

Il·lustració 8. Guia per a dones en situació de violència durant el confinament derivat de l'Estat d'Alarma per Coronavirus COVID-19



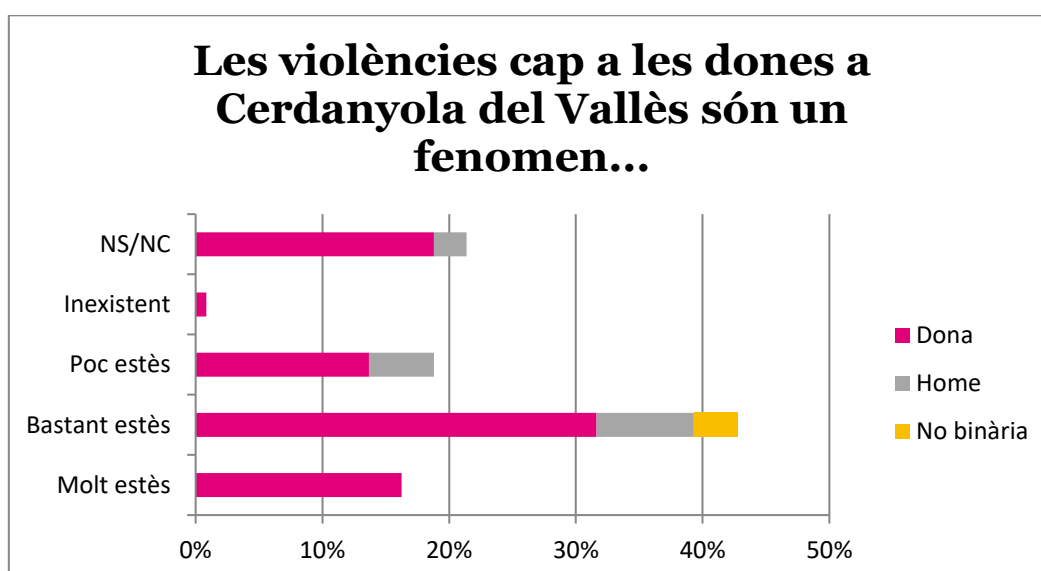
²⁰

Disponible a https://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/guia_per_a_dones_en_situacio_de_violencia_cerdanyola.pdf

4.4.3 Resultats del qüestionari

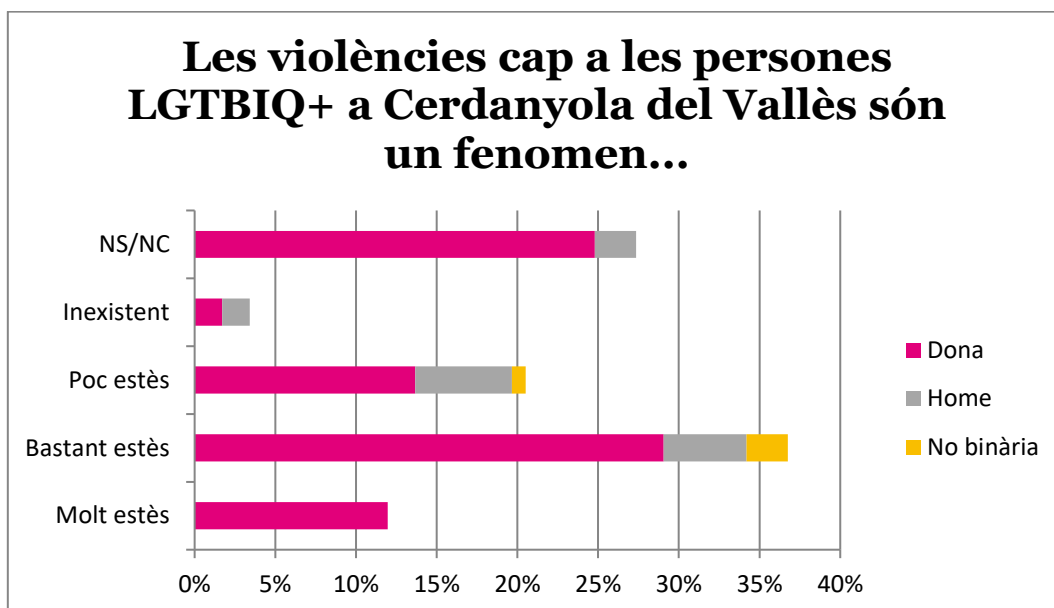
A través de l'enquesta llançada a la ciutadania, s'ha demanat a les persones participants la seva percepció pel que fa a les violències cap a les dones al municipi. Tal i com es veu al gràfic a continuació, **la majoria de les persones enquestades, el 43% d'aquestes (50 persones) considera que és un fenomen bastant estès, destaca que aquesta resposta ha estat la més triada tant per les dones (37, el 32%), com els homes (9, el 8%) i les persones no binàries participants (4, el 3%).** En segon lloc, un 21% (25 persones), no ho sap o no vol respondre i, per últim, un 19% (22 persones) creu que és un fenomen poc estès.

Gràfic 20. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



També s'ha demanat que es valorin les violències cap a les persones LGTBIQ+ del municipi. En aquest cas, **la majoria diu que és un fenomen bastant estès, el 37%, (43 persones): 34 dones (29%), 6 homes (5%) i 3 persones no binàries (3%).** Un 27% (32 persones) no ho sap o no vol respondre i, per últim, un 21% (24 persones) creu que aquestes violències estan poc esteses.

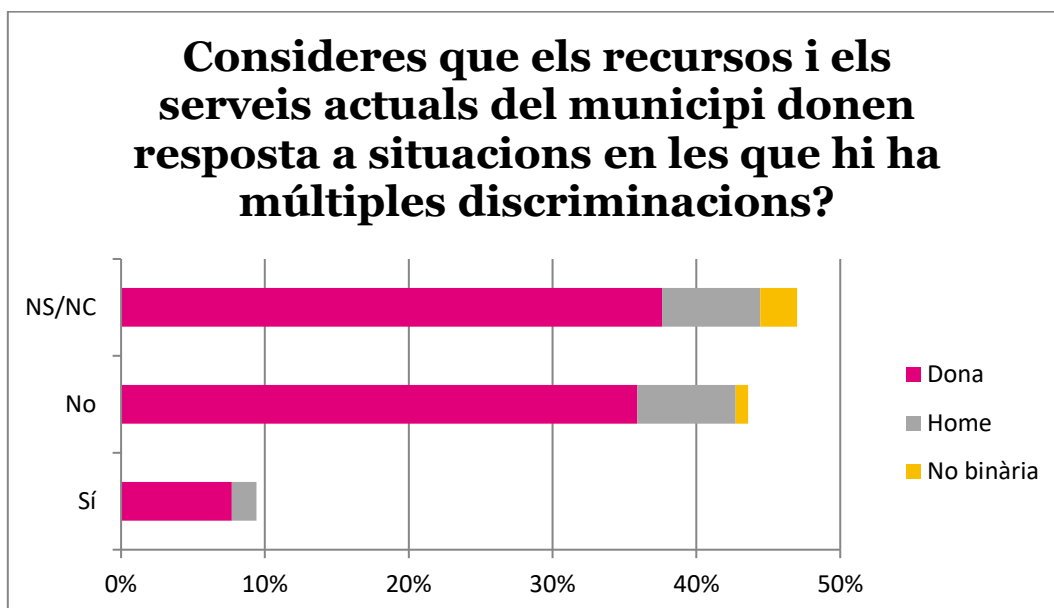
Gràfic 21. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



A través del qüestionari, també s'ha preguntat a les persones participants quines situacions de discriminació creuen que són les que es més es pateixen, i s'ha demanat que es tingui en compte que aquestes es poden donar de manera simultània o per separat, podent ser discriminacions per diversos motius. Les respostes exposen situacions de discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere, edat, diversitat funcional, origen, raça i classe. Especificant-se en discriminacions a l'espai públic a través de comentaris, actituds ofensives i sensació d'inseguretat; discriminacions lligades a la divisió sexual del treball encara vigent i al seu impacte en la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la bretxa salarial i, els casos de discriminació específica cap a les dones i les dones trans. Per últim, els micromasclismes com la utilització de llenguatge sexista o la infravaloració i manca de reconeixement del discurs de les dones.

Quan s'ha preguntat a les persones enquestades si consideren que els recursos i els serveis actuals del municipi donen resposta a situacions en les que existeixen múltiples discriminacions, **la majoria, el 47% (55 persones) ha respost que no ho sap o no vol respondre: 44 dones (38%), 8 homes (7%) i 3 persones no binàries (3%),** mostrant cert desconeixement per part de la ciutadania. Un 44% (51 persones) que considera que No: 42 dones (36%), 8 homes (7%) i 1 persona no binària (1%). Per últim, un 9% (11 persones) diuen que els recursos i serveis Sí que hi donen resposta.

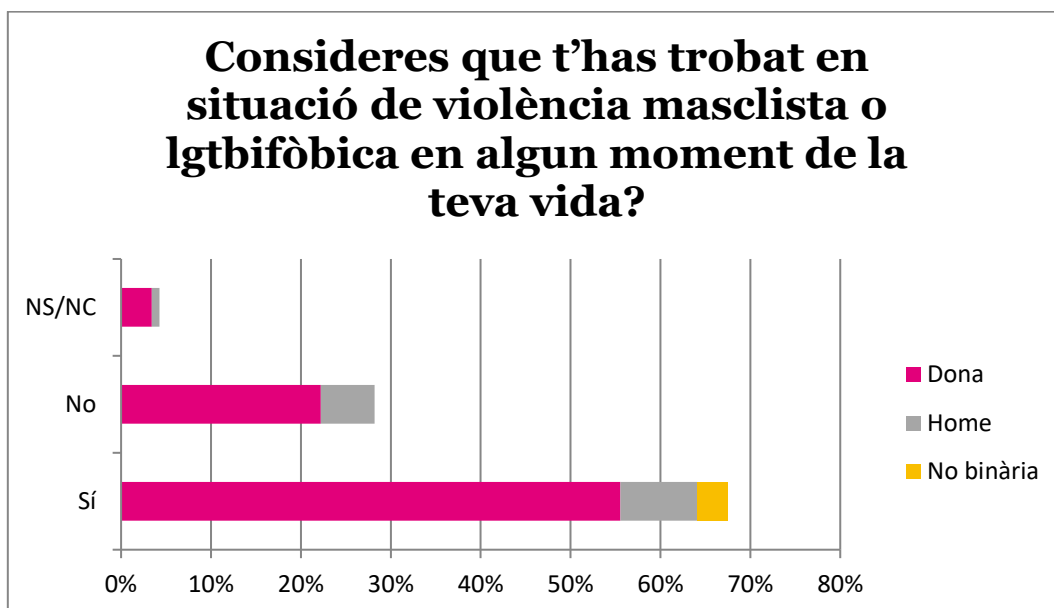
Gràfic 22. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Quan s'ha preguntat a les persones enquestades si consideren haver-se trobat davant d'alguna situació de violència masclista o LGTBIfòbica en algun moment de la seva vida, **la majoria ha respost que Sí, essent un 68% de les persones enquestades (79) i suposant la majoria de les respostes de dones (65, el 56%), homes (10, el 9%) i persones no binàries (4, el 3%).**

A les persones que han respost que Sí, se'ls ha demanat que especifiquessin quina ha estat la situació de violència. Les respostes mostren casos d'assetjament sexual i d'abús sexual, així com l'exercici de tots els tipus de violències masclistes: física, psicològica, verbal, econòmica, digital, obstètrica i vicària. També es denuncien casos de micromasclismes o de violències de caràcter estructural com poden ser les derivades del mercat laboral en forma, per exemple, de bretxa salarial.

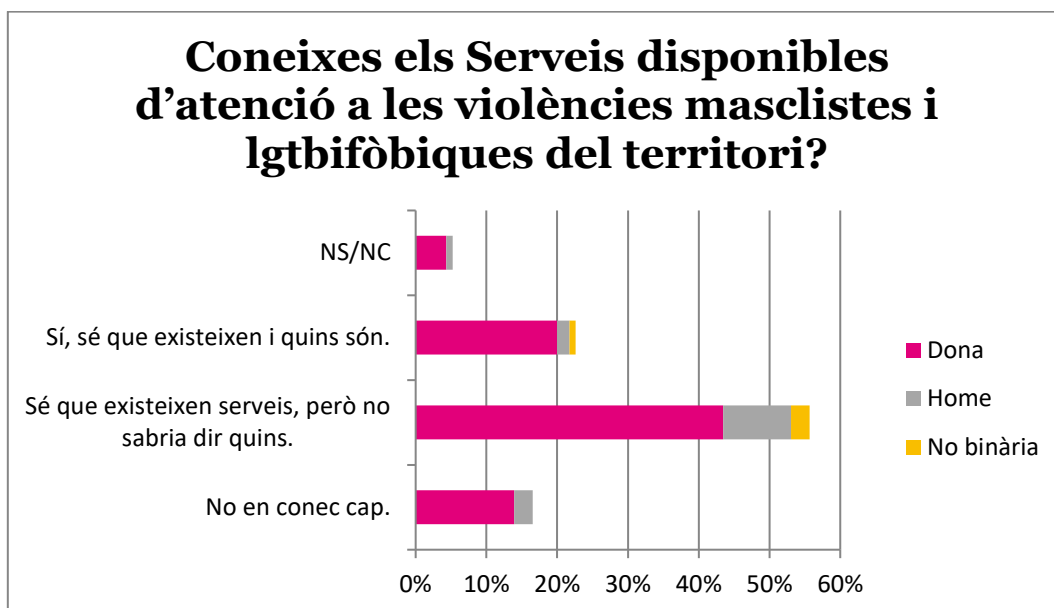
Gràfic 23. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



S'ha preguntat a les persones enquestades si coneixen els serveis disponibles d'atenció a les violències masclistes i LGTBIfòbiques del territori. Davant d'aquesta pregunta, **la majoria el 56% (64 persones) diu que sap que existeixen serveis però que no sabria dir quins, essent la majoria de respostes de dones (50, el 43%), homes (11, el 10%) i persones no binàries (3, el 3%)**

A les persones que han respost que Sí, se'ls ha demanat que nombrin quins serveis coneixen, especificant-se La caseta de les dones, el SIAD, el SAI, el CIRD, el Servei Jove del Casal de Joves, l'entitat El Safareig, el SARA i les forces de seguretat.

Gràfic 24. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



4.4.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
Des del Consistori (departaments, serveis i recursos, amb entitats, etc.), es realitza una actuació de caràcter integral i transversal per erradicar les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques, elaborant i desenvolupant accions de prevenció, detecció, actuació i recuperació.	Cal acabar d' integrar la perspectiva feminista interseccional.
Existeixen Protocols i Circuits d'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques.	Els Protocols i Circuits d'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques no sempre són coneguts per la ciutadania de Cerdanyola del Vallès. Esdevé necessari establir un sistema de seguiment, avaluació i actualització dels mateixos.

<p>Es disposa de serveis i recursos municipals especialitzats: Centre d'Informació, Atenció i Recursos per a les Dones -CIARD-, La Caseta, 2009; Servei d'Informació i Atenció a les Dones -SIAD-, 1992; Servei d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gènere -SAI-; Servei d'Acolliment d'Urgència per a Dones en Situació de Violència Masclista i les seves Filles i Fills.</p>	<p>Manca de dades estadístiques municipals pel que fa a les violències LGTBIQfòbiques, o que donin compte del conjunt de violències que afecten les dones i persones LGTBIQ+ (dades serveis i recursos no especialitzats).</p>
<p>S'han portat a terme accions de sensibilització i formació sobre violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques (dirigides a personal Ajuntament, ciutadania, etc.).</p>	<p>És indispensable assegurar que totes les professionals que realitzen atenció i acompanyament a les persones en situació de violència masclista o LGTBIQ+fòbica, tenen formació en clau feminista i l'apliquen.</p>

4.5 Coeducació i educació en les diversitats sexuals i de gènere

4.5.1. Consideracions generals

Podem entendre la **coeducació, com l'acció educadora que promou el desenvolupament de les persones en la igualtat real d'oportunitats**, sense que es vegi limitat pels estereotips de gènere, ni per les actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

En aquest sentit, coeducar implica incidir en una **revisió des de la perspectiva feminista interseccional, tant del contingut curricular explícit i formal, com del currículum ocult o informal**, per superar l'androcentrisme i sexisme que encara s'hi troba, evitant la reproducció d'estereotips de gènere i reconeixent el paper i les realitats de les dones i persones LGTBIQ+ en la història, en tots els àmbits i temes d'estudi.

Concretament, el currículum explícit i formal, fa referència a les nocions culturals acceptades i establertes pel sistema educatiu, aquelles que la institució educativa es proposa transmetre i avaluar, amb uns o altres mecanismes. És a dir, inclou tant la normativa explícita en l'ordenament de la institució, com els **continguts didàctics** (coneixements, habilitats, destreses i actituds que els alumnes han d'adquirir durant el procés d'ensenyament i aprenentatge). Per això, caldrà tenir en compte:

- **QUÈ S'ESTUDIA:** Visibilització de referents de dones i persones LGTBIQ+ i les seves aportacions?; Quins fets històrics-socials es destaquen i per què i quins no?; S'introdueixen sessions i activitats que permetin treballar temes específics de gènere i diversitat afectivo-sexual? (p. ex.: detecció de desigualtats i violències masclistes i LGBTIQòbiques; superació dels estereotips i rols de gènere; amor romàntic vs. relacions sexo-afectives sanes i diverses; crítica dels cànons de bellesa hegemònics i redefinició de bellesa; coneixements sobre la salut de les dones i les persones LGTBIQ+, sobre salut sexual i reproductiva o altres; “noves” masculinitats, etc.).
- **COM S'ESTUDIA:** Es contemplen les trajectòries vitals i la vessant emocional, cognitiva i conductual de l'alumnat per decidir els mètodes i tècniques que s'utilitzaran, i, d'aquesta manera, assolir un major grau de satisfacció i èxit de l'alumnat? (p. ex.: fomentar la companyonia i la sororitat entre l'alumnat; el professorat posa en pràctica l'escolta activa i l'empatia i ofereix espais de cura i seguretat a l'alumnat, etc.).

En canvi, el currículum ocult o informal, fa referència als elements presents però no explícits en la producció d'un ordre pedagògic; és a dir, aquell altre conjunt de normes, valors i creences que configuren pautes de comportament i relació –no sempre conscients– entre professorat / agents socialitzadors i alumnat / persones usuàries. Els efectes del currículum ocult poden arribar a estructurar un aprenentatge paral·lel i són molt importants en la socialització de l'alumnat / persones usuàries. Per això, caldrà tenir en compte, per exemple:

- **Els comportaments verbals de l'alumnat / persones usuàries:**

El context o la dinàmica comunicativa en què es donen; els tipus de missatges i continguts que s'expressen...

- **Els comportaments no verbals de l'alumnat / persones usuàries:**

Distribució en l'espai; existència o no d'espais atribuïts; existència o no d'activitats desagregades per gènere, ètnia, edat, etc.; tipologia i freqüència de moviments; tipologia de vestimenta...

- **Relacions verbals i no verbals establertes per les docents amb l'alumnat / persones usuàries:**

Tipologia de paraules dites específicament (adjectius, verbs); nombre d'interpel·lacions; tipologia d'interpel·lacions: frases gratificants, frases interrogatives, frases correctives, frases imperatives...

4.5.2. Situació del municipi

Tot i que Cerdanyola del Vallès no es disposa de **diagnòstics específics que posin de manifest quines són les bones pràctiques i els biaixos de gènere** que es donen en cada context educatiu, quelcom imprescindible per saber quines mesures caldrà aplicar, un exemple paradigmàtic, el copsem quan es tracten temes com la salut sexual i reproductiva, les relacions sexo-afectives o familiars, perquè s'acostuma a fer des d'una visió patriarcal i heteronormativa, dificultant sovint l'autocomprensió, i incidint en l'imaginari, l'autoestima i les trajectòries vitals de les dones i persones LGTBIQ+.

Així, doncs, voler **fer de la coeducació quelcom transversal a les polítiques i accions educatives**, també suposa que **tots els espais educatius de Cerdanyola del Vallès**²¹ (incloent escoles, instituts, centres, entitats, etc., per tant, l'educació acadèmica i l'educació en el lleure), **i el conjunt de professionals que hi treballen**, se situen com a **agents socialitzadors/educadors clau** (en la infància, la joventut, l'adulesa, la vellesa, etc., i per al global de perfils de persones de la ciutadania) **amb un gran potencial transformador feminista**.

Els objectius que es marquen al *Pla d'Igualtat per la Diversitat Afectiva, Sexual, d'Identitats i Expressions de Gènere (LGTBIQ+) de Cerdanyola del Vallès (2017)*, en l'Àmbit 5. Educació, mostren que hi ha una clara voluntat d'avançar cap aquesta direcció. No obstant això, si ens fixem, també, en els resultats de l'*Informe d'Avaluació del Pla Municipal de les Polítiques de Dones de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès (2005-2011)*, realitzat el 2021, on entre altres qüestions s'exposa el nivell d'acompliment de l'"Objectiu Estratègic 4.4: Una ciutat coeducadora, una ciutat educadora", veiem que tot i que s'ha avançat, encara queda recorregut.

²¹ Les principals espais educatius de Cerdanyola del Vallès són:

1) Escoles bressol públiques: EB MUNICIPAL CORDELLES, EB MUNICIPAL MONTFLORIT, EB MUNICIPAL TURONET.

2) Llars d'infants privades : LLI BON DIA, LLI DISNEY, LLI LA LLAR D'EN PITUS, LLI NINOT, LLI NINS, LLI FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.

3) Escoles públiques d'educació infantil i primària: ESCOLA BELLATERRA, ESCOLA CARLES BUIGAS, ESCOLA COLLSEROLA, ESCOLA LES FONTETES, ESCOLA MUNICIPAL LA SÍNIA, ESCOLA SALTELLS, ESCOLA SANT MARTÍ, ESCOLA SERRAPARERA, ESCOLA TURÓ DE GUIERA, ESCOLA XARAU. ⁴⁾

Instituts públics d'educació secundària: INSTITUT BANÚS, INSTITUT FORAT DEL VENT, INSTITUT GORGS, INSTITUT JAUME MIMÓ, INSTITUT PERE CALDERS.

5) Escoles privades-concertades d'educació infantil-primària i secundària: FEDAC-CERDANYOLA, ESCALADEI, MONTSERRAT, RAMON FUSTER.

6) Escola privada d'educació infantil-primària i secundària: WALDORF-STEINER EL TIL·LER.

7) Centres privats de formació professional: UAB FORMACIÓ PROFESSIONAL, VITAE CERDANYOLA. ⁸⁾

Centres d'educació especial: CEE JERONI DE MORAGAS, CEE CFT FLORDEMAIG, BELLAIRE (centre privat concertat), GRUP CATALÒNIA, RESIDÈNCIA JOAN XXIII (Grup l'Onada).

9) Altres centres de formació: AULOS EMM DE MÚSICA, EL MUSICAL, CENTRE DE FORMACIÓ D'ADULTS L'ALZINA de CERDANYOLA, MASIA CAN SERRAPARERA. ¹⁰⁾

Serveis educatius: SERVEIS EDUCATIUS INTEGRATS (EAP, CRP, CLIC), SERVEIS TERRITORIALS D'ENSENYAMENT AL VALLÈS OCCIDENTAL (INSPECCIÓ), SERVEI D'EDUCACIÓ.

Es troba a faltar, per tant, que al *Pla d'Actuació de Mandat (2019-2023)*, si bé és cert que es parla de l'existència d'un Pla Educatiu Municipal, i de la "Revitalització del Projecte Educatiu de Cerdanyola i del paper de Cerdanyola com a Ciutat Educadora", no es faci referència explícita al fet que aquests plans i projectes s'hagin de desenvolupar des d'un model de sistema educatiu coeducatiu.

- **Activitats educatives destacades**

A continuació, es deixa constància de les principals accions educatives impulsades a Cerdanyola del Vallès, les quals s'han portat a terme en els darrers anys (2019, 2020, 2021):

- **Cerdanyola Educa**

Des de la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ s'ofereixen **tallers feministes** a tots els centres educatius de la ciutat. Aquests, s'inclouen al catàleg d'activitats educatives que gestiona el **servei municipal d'educació Cerdanyola Educa**, de manera que els centres educatius poden sol·licitar tants tallers com vulguin.

Durant l'any 2019 es portaria a terme el procés de licitació pel desenvolupament i impartició dels tallers i l'empresa amb qui actualment es desplega el servei és Nascor Formació.

El principal objectiu del projecte és **sensibilitzar a l'alumnat** dels diversos centres educatius de Cerdanyola envers la **igualtat efectiva de dones i homes** (incloent-hi la prevenció de les violències masclistes) i la **diversitat sexual, de gènere i familiar** (incloent-hi la prevenció de la LGTBIQ+fòbia), per una societat més justa i inclusiva.

Més concretament, segons consta a la *Memòria Curs 2020-2021 Tallers Coeducatius Cerdanyola del Vallès*²², les temàtiques dels tallers segons el curs escolar, són:

Educació infantil (P3, P4, P5):

Creixent en llibertat; La història del Tango; Com són les princeses?

Educació primària (1r cicle, 2n cicle, 3r cicle):

- Tallers igualtat efectiva de dones i homes:

²² S'ha de tenir present que a l'hora de la realització de la diagnosi encara no es comptava amb la memòria del curs 2021-2022.

Regala igualtat; De gran vull ser...; L'amor des dels ulls de la Clementina; Perduts a una illa deserta; Repensem el conte; La importància de la paraula.

- Tallers diversitat sexual, de gènere i familiar:

Jugant a les famílies; Juguem amb el gènere; No només hi ha dues opcions!; Parlem de hobbies; Visca la diversitat.

ESO. Batxillerat. Cicles Formatius Grau Mitjà:

- Tallers igualtat efectiva de dones i homes:

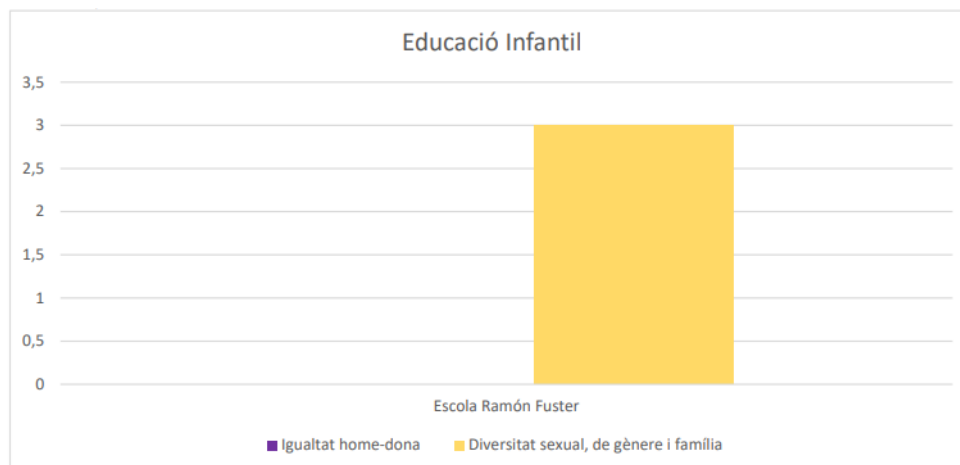
Cançons i sexisme; Desmuntant l'amor romàntic; Estereotips a la pantalla; Amor a les xarxes socials; Treballem amb igualtat; Prevenció de les violències masclistes; I tu, com vius l'amor?

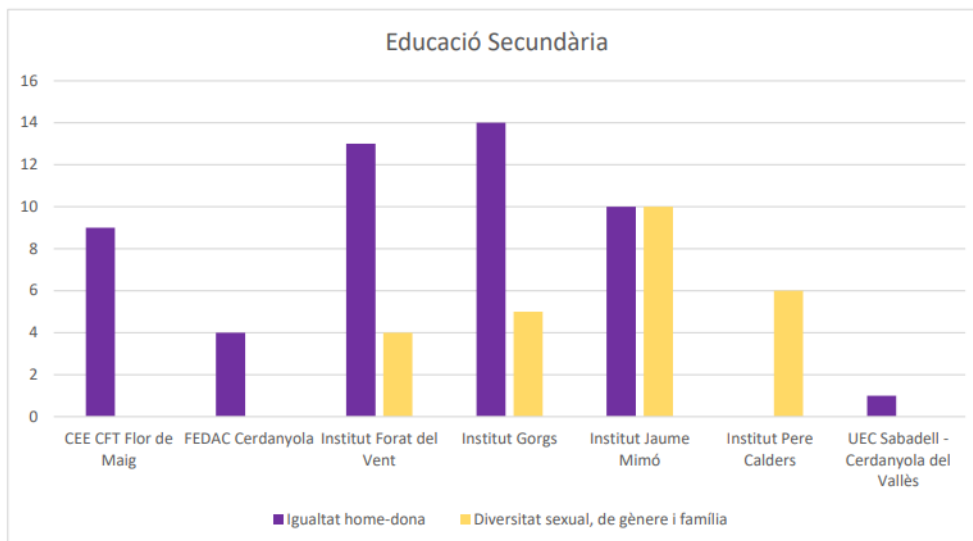
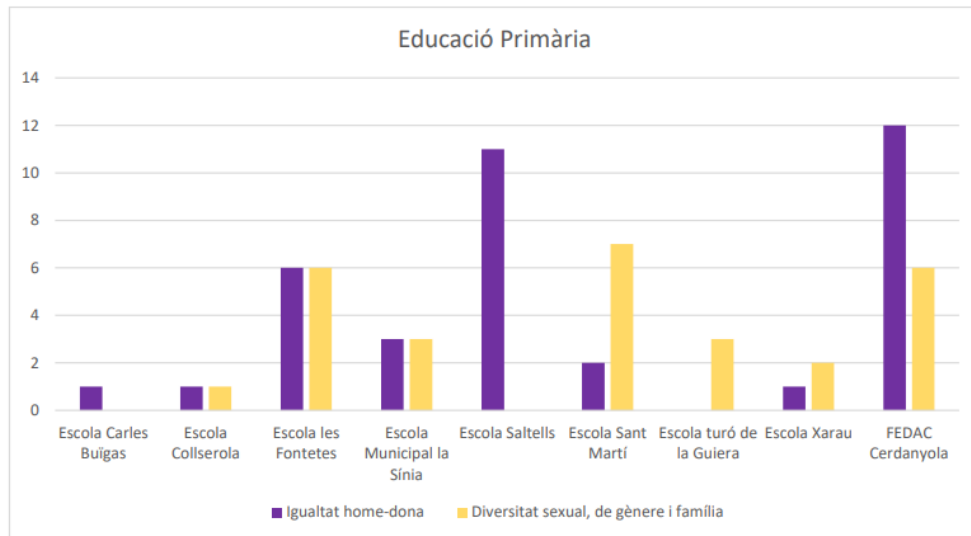
- Tallers diversitat sexual, de gènere i familiar:

Qui és qui?; Prevenció LGTBIQ-fòbies; Qüestió de felicitat; Qui queda enrere; Continua la història; I a tu, què t'agrada?

Durant el curs **2020-2021** es van realitzar un total de **144 tallers**, dels quals el **39%** estarien relacionats amb la diversitat sexual, de gènere i familiar i el **61%** amb la igualtat home-dona. Pel que fa al curs **2021-2022**, s'han sol·licitat **375** tallers.

Si observem el nombre de **centres demandants** durant el curs 2020-2021, es posa de relleu que serien un total de **16**:





Il·lustracions 10. Centres educatius de Cerdanyola que van sol·licitar tallers els cursos 2020-2021.

Ahora, es coneix que la **participació** en els tallers seria d'un total de **2.573 persones** (50% nens-nois-homes, 49% nenes, noies, dones, 1% persones no binàries).

Finalment, per part del personal docent, en termes generals es fa una **valoració positiva** del funcionament dels tallers, en els que es prioritza sempre la metodologia participativa i partir dels coneixements i de les experiències de l'alumnat, amb la finalitat que es generi un clima de confiança i incrementi l'impacte de satisfacció i aprenentatge en l'alumnat.

- **Cerdanyola Coeduca**

Projecte que s'ha iniciat el curs 2022-2023 i té una durada de dos anys. Es tracta del desenvolupament d'un **projecte integral de coeducació i diversitats sexuals i de gènere a l'Escola Municipal La Sínia**.

- **Punts Liles**

De la mateixa manera, aquest curs 2022-2023, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, ha iniciat un **projecte de gestió de diversos punts liles**. Per una banda als patis dels centres educatius de secundària de la ciutat i per l'altra al Casal de Joves de la ciutat. Tenen una periodicitat mensual. Així com també incorpora el desenvolupament de punts liles a diverses festes, esdeveniments i festivals que es programen a l'Ajuntament com la Festa Major, el Carnaval i les Festes de Tardor.

- **Altres activitats**

A banda dels serveis mencionats, al municipi es despleguen altres iniciatives dirigides a la ciutadania que són activitats de sensibilització o formatives feministes, i que es porten a terme des de la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ amb col·laboració d'altres departaments del consistori i/o entitats que formen part del teixit associatiu del municipi. El detall d'aquestes accions pot consultar-se a l'Apartat 6.8 "Cultura i festes".

Amb tot, com queda recollit, el nombre d'activitats realitzades d'aquest tipus és força alt, tanmateix, després del treball de camp, es posa de manifest que seria molt pertinent poder ampliar l'oferta d'accions educatives impulsades des de l'Ajuntament, de manera que es pugui arribar a més sectors i perfils de població.

- **Cerdanyola Educació Feminista**

A Cerdanyola del Vallès s'hi troba l'entitat de nova creació (2021) Cerdanyola Educació Feminista (CEF). Tot i que aquest fet en sí mateix no suposa una acció educativa, es considera pertinent destacar l'entitat en aquest punt degut a la tasca que desenvolupa.

Cerdanyola Educació Feminista està formada per un grup de persones (8 fundadores de l'organització i membres de la junta, i 25 col·laboradores) que **cerquen promoure una educació feminista a partir de l'acció local per aconseguir un canvi global per una societat més igualitària i lliure de sexismes**.

Consideren que totes les propostes de sensibilització i formatives del municipi haurien de ser sempre coeducatives i que és imprescindible treballar de forma conjunta amb les escoles i el conjunt de persones que en formen part (alumnat, professorat, familiars i referents, etc.).

L'entitat disposa d'una subvenció i un local proporcionat per l'Ajuntament, tot i que la majoria dels recursos que utilitza són propis.

Fins al moment, han realitzat diferents campanyes, com "Regala coeducació", un catàleg amb propostes coeducatives, sempre en col·laboració amb altres entitats i col·lectius de Cerdanyola.

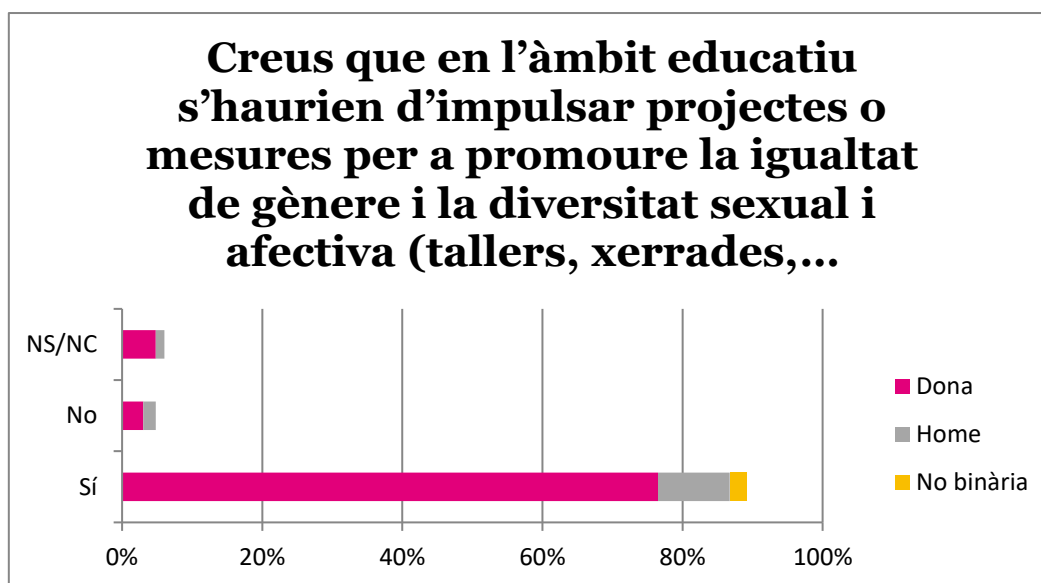
4.5.3 Resultats del qüestionari

Pel que fa als resultats del qüestionari, davant la pregunta “Creus que en l'àmbit educatiu s'haurien d'impulsar projectes o mesures per a promoure la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere (tallers, xerrades, serveis, etc.)”, **la majoria de les persones participants (148 persones, el 89%), van respondre “Sí”**: 127 dones (77%), 17 homes (10%) i 4 persones no binàries (2%).

Pel que fa a les persones que van respondre que no (8 persones, el 5%): 5 dones (35), 3 homes (2%) i 0 persones no binàries (0%), tot i ser positiu que són una minoria, no es pot passar per alt que quan se'ls hi demana que justifiquin la seva resposta, argumenten:

- *Crec que aquesta educació ha de venir de casa.*
- *Tothom està totalment informat i és lliure.*
- *És una manera de malgastar diners públics.*

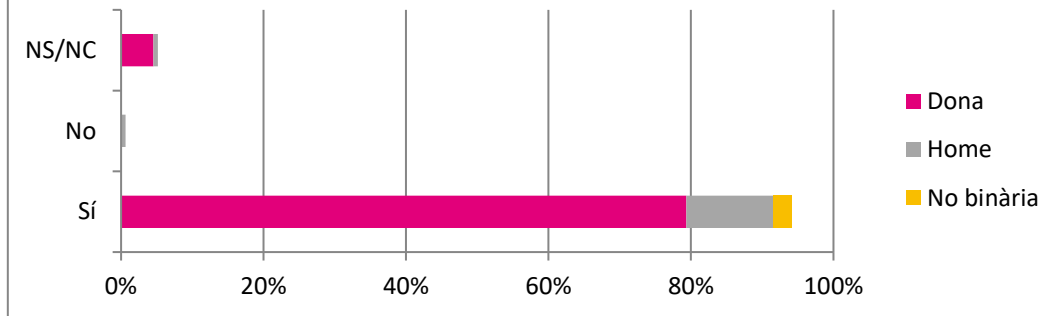
Gràfic 25. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Quant a la pregunta “Creus necessari establir mecanismes i actuacions per abordar els casos de *bullying*, discriminacions i/o violències contra les dones i persones LGTBIQ+ en l'àmbit escolar?”, **la majoria de les persones participants (146 persones, el 94%), van respondre “Sí”**: 123 dones (79%), 19 homes (12%) i 4 persones no binàries (3%).

Gràfic 26. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola

Creus necessari establir mecanismes i actuacions per abordar els casos de bullying, discriminacions i/o violències contra les dones i persones LGTBIQ+ en l'àmbit escolar?



4.5.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
Impuls de la coeducació per part de l'Ajuntament durant els últims anys.	La coeducació encara no s'aplica de forma transversal a tota l'acció educativa del municipi.
Existència del servei Cerdanyola Educa, a partir del que s'implementa formació feminista als centres educatius, d'educació infantil, primària i secundària.	Manca de diagnòstics per conèixer l'estat de la qüestió respecte a quines són les bones pràctiques i els biaixos de gènere existents en cada context educatiu.
Es desenvolupen activitats de sensibilització i formatives dirigides al conjunt de la ciutadania, impulsades per l'Ajuntament i el teixit associatiu.	
Existència d'entitats com Cerdanyola Educació Feminista, que treballa específicament per promoure la coeducació.	

4.6 Usos del temps, cures i treballs

4.6.1 Situació de les dones de Cerdanyola a l'àmbit laboral

Segons les últimes dades disponibles al *Programa Hermes* de la *Diputació de Barcelona*, el 2021, la **taxa d'ocupació** del municipi de Cerdanyola del Vallès era de 65,4%, sent lleugerament més elevada que la provincial (64,6%). En aquell moment, el 51,5% de la **població ocupada** eren homes i el 48,5% dones (24.467 persones ocupades en total). Respecte a la **taxa d'atur**, el 2022, se situa en el 8,6%, sent en el cas dels homes d'un 5,8% i de les dones d'un 7,5%. El 42% de la **població aturada** eren homes i el 58% dones (2.350 persones aturades en total).

Aquestes dades no responen, però, a cap especificitat del municipi, sinó que segueixen una lògica estructural compartida per tots els territoris en el sistema capitalista i patriarcal: **la distribució desigual del rol productiu i reproductiu**. Les dones continuen assumint majoritàriament (no sempre de manera lliurement escollida ni sostenible), les tasques domèstiques i de cures –treball reproductiu–. Un fet que afecta la forma i les condicions en que elles accedeixen al mercat laboral –treball productiu–; així, hi ha moltes dones que fan de mestresses de casa o que tenen contractació a temps parcial per la impossibilitat de poder compaginar vida laboral i familiar. Una realitat que sovint suposa la dependència econòmica d'algunes dones vers les seves parelles homes o que dificulta situacions vitals com, per exemple, la monomarentalitat, alhora que es mantenen fenòmens com la **bretxa salarial** i, en última instància, la **feminització de la pobresa**.

Quelcom, però, no ha de fer-nos pensar el treball domèstic i de cures com a llosa, sinó que fa inajornable sumar-se a la tasca que s'ha vingut desenvolupant des de l'**economia feminista, d'assenyalar el valor (simbòlic, material i econòmic) del treball reproductiu, com a indispensable per al sosteniment de la vida de les persones i com a principal possibilitador del treball productiu. Havent-se d'impulsar, per tant, polítiques feministes de corresponsabilitat i per a les cures**.

Un altre clar indicador es troba quan ens fixem en les **pensions de jubilació**. Segons les dades més recents de l'*Institut d'Estadística de Catalunya* del 2019, les dones cobren 291 € menys que els homes a la població de Cerdanyola del Vallès (concretament 698 € les dones i 989 € els homes). En el cas de la **pensió de viuduitat**, les dones cobren més que els homes, ja que es calcula en base a les cotitzacions de la parella –per tant, els homes, en vida, cobren més que les dones– i, a part, disten molt de les xifres de les pensions per jubilació, situant-se en el cas dels homes en els 394 € i en les dones en els 561,64 €.

Pel que fa a la **promoció de la inserció laboral de les dones de Cerdanyola del Vallès**, segons les dades proporcionades pel **Servei Local d'Ocupació del municipi**, es coneix que l'any 2020, hi van haver un total de 95 persones inserides (62 dones i 33 homes) a partir de les ofertes internes. Pel que fa a les dades de 2021, es coneix que s'inscriurien a les ofertes internes un total de 525 persones (296 dones i 229 homes).

En aquest sentit, s'observa que més dones que homes van inscriure's i van ser inserides en ofertes internes. Desconeixent-se les dades sobre ofertes externes. Alhora, s'exposa, a més, una problemàtica que fa referència al fet que el CRM únicament codifica les persones usuàries en home/dona.

Altres dades disponibles indiquen de forma més clara que, des del Servei Local d'Ocupació, **es fomenta la contractació de dones**. Per exemple, a través del **Programa Treball i Formació de la Línia Dona (2020)** i del **Programa Treball i Formació de la línia MG45 i Dona (2021)**, els quals volien afavorir el retorn al món laboral de les dones, principalment de les que en troben en situació de vulnerabilitat. Així, s'acabarien contractant a 6 agents cíviques, 3 en cada un dels programes.

També hi ha altres programes d'ocupació que no tenen l'obligatorietat de contractar dones, però on es contemplen com a col·lectiu prioritari; i programes on hi ha una presència significativa de dones, per exemple, el *Programa UBICAT*, d'acompanyament a la inserció laboral, on de 31 participants 23 són dones.

Tot i que les dades confirmen que hi ha hagut dones de Cerdanyola del Vallès en situació d'atur que han volgut i han pogut incorporar-se al mercat laboral, a partir del treball de camp es posa de relleu que una alta proporció de les ofertes de feina per treballar al propi municipi i que van dirigides a dones, són de cuidadora de persones grans al domicili o de treballadora de la llar. Aquesta situació, s'ha de poder entendre com un dels indicadors que apunta al fet que la **segregació sexual horitzontal i vertical existent al mercat laboral** és un fenomen estructural que també afecta a Cerdanyola.

Recordem en aquest punt que, la segregació horitzontal es refereix a les **dificultats de les persones a accedir a determinades professions**. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionalment feminitzats i la seva dificultat per accedir a professions generalment estipulades com a "masculines". Encara que sigui menys freqüent, també els homes troben dificultats a l'accés a professions considerades com típicament femenines. Quant a la segregació vertical, es refereix a les **dificultats de les persones per poder desenvolupar-se professionalment i ocupar llocs de poder/comandament decisoris**. Cal fixar-se en les condicions laborals amb les

que lidien principalment les dones (temps parcial, jornada continuada, menor sou per lloc de treball d'igual valor, etc.).

Altres qüestions que es posen de manifest amb la informació obtinguda durant el treball de camp (principalment a partir de la recollida de dades i documental i la realització de les entrevistes i grups de participació), són:

- Al Servei Local d'Ocupació arriben casos de **dones que es troben en situació de violència masclista (de tipus econòmica, creuada amb altres)**, una situació que impedeix que puguin incorporar-se al mercat de treball. Quan es detecten aquestes situacions es fa una derivació al Programa d'Inserció de El Safareig (i a vegades, des de **El Safareig**, es deriva al Servei). Aquesta realitat assenyalava un altre dels fenòmens comuns: les dones tenen més probabilitats de trobar-se en **situació d'aturades de llarga durada**.
- Algunes **empreses del territori han descartat candidatures de dones per tenir l'edat de tenir criatures**. Quelcom que apunta a la necessitat d'impulsar accions de sensibilització amb les empreses i tot el personal de RRHH.

Finalment, quant als sectors econòmics de Cerdanyola del Vallès, trobem que **predomina el sector serveis** (79,8%) –sector amb una alta presència de dones–, seguit de la construcció (10,5%), la indústria (9,6%), i l'agricultura (0,1%), segons dades extretes del *Programa Hermes de la Diputació de Barcelona* (2020).

4.6.2 Situació de les persones LGTBIQ+ de Cerdanyola a l'àmbit laboral

La discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere continua sent una realitat per a moltes persones en el món laboral. Aquesta afirmació es corrobora a través d'estudis realitzats a escala europea, espanyola i catalana (per exemple, l'*Enquesta sobre LGBT a la Unió Europea* de la *European Union Agency for Fundamental Rights*, -FRA-²³), si bé **a escala municipal trobem una manca de dades que ens permeti aterrar aquest fenomen a cada territori**.

Les realitats tan diverses que engloben les sigles LGTBIQ+ tampoc es poden obviar quan ens referim al mercat laboral. Com es coneix i ha quedat reflectit a l'apartat anterior, **les dones, a l'àmbit laboral, estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i el salari**, de manera que si afegim el fet de ser lesbiana i/o trans* es produeix un efecte multiplicador.

²³ Vist a: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf

Els mateixos estudis, també posen de relleu que, del conjunt de persones que conformen el col·lectiu LGTBIQ+, **la població de dones trans és la més discriminada a l'àmbit laboral, quedant-ne sovint totalment excloses.**

En aquest sentit, cal ser conscients que, a la societat actual, l'àmbit laboral és una esfera fonamental en la vida de les persones, en part, perquè està estretament vinculat amb la possibilitat d'integrar-se socialment. Per tant, **donar resposta a aquestes discriminacions des de l'administració local és clau per a garantir els drets laborals i vitals de les persones LGTBIQ+.** D'aquí que la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, que exposa les actuacions que s'han de portar a terme per part de l'Administració Pública, estableixi, entre altres qüestions, **l'obligatorietat d'impulsar mesures de sensibilització i de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGTBIQ+.**

Així, es posa de manifest la importància de **formar a agents del món laboral**, tant públics com del sector empresarial, per **fomentar la creació i implementació de polítiques laborals** específiques dirigides a erradicar mecanismes i conductes que agredeixen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere o orientació sexual. Algunes propostes que poden contribuir a aquesta missió són:

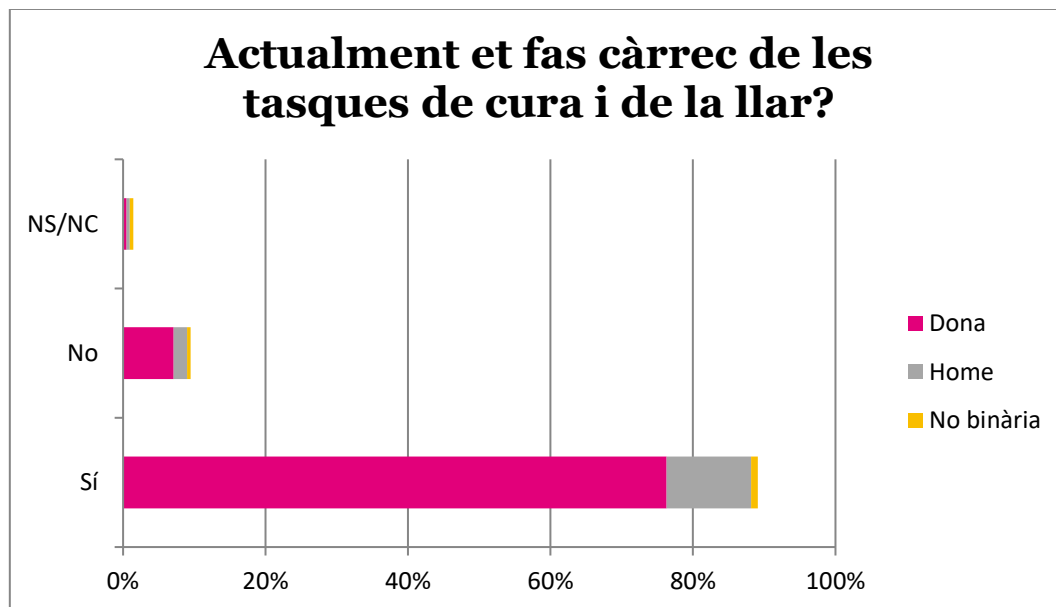
- Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
- Incentivar des de l'Ajuntament amb les forces sindicals i empresarials campanyes divulgatives.
- Registrar dades.
- Incorporar a les noves convocatòries criteris d'igualtat d'oportunitats.
- Assegurar l'adopció de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Desplegar accions per la inserció laboral de dones trans*.
- Etc..

4.6.3 Resultats del qüestionari

Pel que fa als resultats del qüestionari, davant la pregunta "Actualment et fas càrrec de les tasques de cura i de la llar?", **la majoria de les persones participants (188**

persones, el 89%), van respondre “Sí”: 161 dones (76%), 25 homes (12%) i 2 persones no binàries (1%).

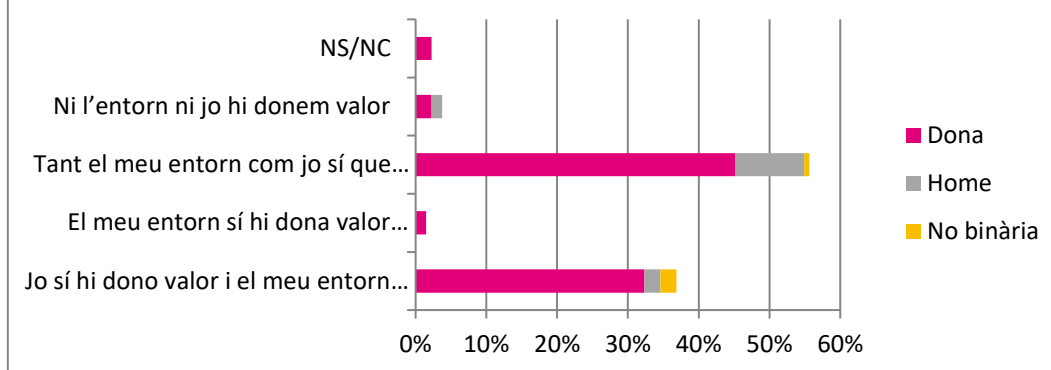
Gràfic 27. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Quant a la pregunta “Creus que tu i el teu entorn doneu valor als treballs i ocupacions que tradicionalment han assumit les dones?”, **la majoria de les persones participants (74 persones, el 56%), van respondre “Tant el meu entorn com jo sí que hi donem valor”:** 60 dones (45%), 13 homes (10%) i 1 persona no binària (1%). En segon lloc, però, la resposta més marcada per 49 persones (el 27%), 43 dones (el 32%), 3 homes (el 2%) i 3 persones no binàries (el 2%), seria “Jo sí hi dono valor, però el meu entorn no”.

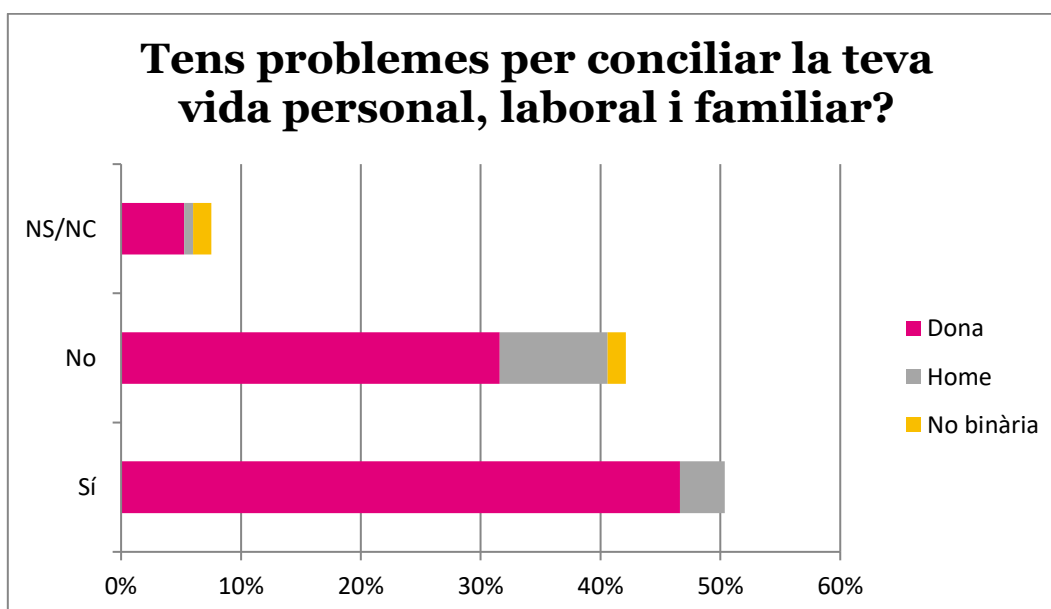
Gràfic 28. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola

Creus que, tu i el teu entorn, doneu valor als treballs i ocupacions que tradicionalment han assumit les dones?



També es preguntaria "Tens problemes per conciliar la teva vida personal, laboral i familiar?". **El 50% de les persones participants (67 persones) van respondre "Sí"**: 62 dones (el 47%), 5 homes (el 4%) i 0 persones no binàries (el 0%). En canvi, el 42% de les persones participants (56 persones), van respondre "No": 42 dones (el 32%), 12 homes (9%) i 2 persones no binàries (el 2%).

Gràfic 29. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Finalment, es faria la següent pregunta oberta: “**Segons la teva experiència, quines són les principals desigualtats que afecten les dones i persones LGTBIQ+ pel que fa a l'accés, la permanència i les condicions del mercat de treball?**”

Les respostes que més es repeteixen són:

Respostes de dones

Impossibilitat de conciliar

Haver de deixar el treball sense voler-ho

Haver de reduir la jornada laboral sense voler-ho

Remuneració econòmica inferior a la dels homes

Dificultat per aconseguir llocs de feina millor valorats

Falta de drets o discriminació en relació a la maternitat

Dificultat per promocionar

Aspecte físic que no compleix amb el cànon de bellesa hegemònic

Major exigència

Respostes d'homes

Rebuig a la diferència

Discriminació per part de superiors

No poder mostrar la teva orientació sexual

No poder expressar naturalment la teva identitat i/o expressió de gènere

Respostes de persones no-binàries

Abús i burles

No possibilitat d'accés

Pitjors condicions de treball

4.6.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
<p>Des del <i>Servei Local d'Ocupació</i>, es fomenta la inserció laboral de les dones de Cerdanyola del Vallès. Per exemple, a través del <i>Programa Treball i Formació de la Línia Dona (2020)</i> i del <i>Programa Treball i Formació de la línia MG45 i Dona (2021)</i>.</p>	<p>Les dones assumeixen una càrrega superior a l'àmbit domèstic i de cures, que condiciona la forma i les condicions en què accedeixen al mercat de treball.</p>
	<p>La tipologia de contractacions mostra que la segregació horitzontal i vertical del mercat laboral afecta a Cerdanyola del Vallès.</p>
	<p>És indispensable que el personal de RRHH que forma part de la plantilla de l'Ajuntament, i també el de les empreses del municipi, tingui formació en clau feminista i l'apliqui.</p>
<p>La <i>Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia</i>, obliga a impulsar mesures per desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGTBI.</p>	<p>Manca de dades estadístiques municipals pel que fa a la situació de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.</p>
	<p>Manca de polítiques laborals específiques dirigides a erradicar mecanismes i conductes que agredeixen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere o orientació sexual.</p>

4.7 Urbanisme

4.7.1 Consideracions generals

L'urbanisme no és neutral i impacta de manera diferent a persones i col·lectius. És per això que homes, dones i persones LGTBIQ+ experimenten i viuen l'espai públic de maneres molt diferents. En aquest sentit, l'urbanisme amb perspectiva feminista es presenta amb l'objectiu de posar la vida de les persones al centre, tenint en compte el conjunt de necessitats de tots aquests col·lectius de persones.

L'urbanisme feminista vol entendre la diversitat de necessitats i les múltiples activitats que coexisteixen en el desenvolupament de les nostres vides i, en especial, posant de relleu la importància de la vida reproductiva, personal i comunitària, col·locant al centre el sosteniment de la vida, més enllà de la vida productiva vinculada al treball remunerat que és el que, tradicionalment, ha articulat la organització dels espais.

4.7.2 Situació del municipi

L'urbanisme amb perspectiva feminista, ha estat present en la política municipal a través de diversos dels Plans que s'han anat duent a terme.

Al Pla d'Igualtat per la Diversitat Afectiva, Sexual, d'Identitats i Expressions de Gènere (LGTBIQ) de Cerdanyola del Vallès, diversos dels objectius i de les accions proposades, giren al voltant de combatre la LGTBIfòbia a l'espai públic i fer que l'espai públic del municipi sigui amable per les persones del col·lectiu.

Concretament, destaca a l'*Àmbit 3. Prevenir i combatre la LGTBIfòbia* l'objectiu *Combatre la LGTBIfòbia en l'espai públic, els equipaments i els establiments comercials*. Aquest objectiu es concretarà en l'*Acció 3.7. Realització d'una campanya per promoure la inclusió de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic*

Al Pla Municipal de Polítiques de Dones de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès (2005-2011), ja es contemplava. Concretament a la *Línia 2. Adequar la ciutat a les necessitats de la vida quotidiana de les persones, reconeixent i donant valor a les aportacions i els desitjos del col·lectiu femení*, i a l'*Objectiu estratègic 2.6 Promoure una nova filosofia de la Planificació urbana que integri les necessitats i contempli les diferències entre els ciutadans i les ciutadanes*.

En aquest sentit, a l'**Informe d'Avaluació del Pla Municipal de les Polítiques de Dones de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès (2005-2011)**, consta que aquest objectiu estratègic es troba en un nivell d'execució de *semi-realització*. Havent-se realitzat les següents accions:

La realització de l'**informe de gènere per l'Avanç Pla del Centre Direccional de Cerdanyola**. L'any 2018, la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+ va assessorar en com introduir la perspectiva de gènere en l'elaboració del Pla Director Urbanístic.

Projecte d'urbanisme amb perspectiva de gènere. L'any 2019, el Consell Municipal de Dones va impulsar un projecte de seguretat des de la perspectiva de gènere que s'ha concretat en la formació per a persones professionals de l'Ajuntament i en la realització de diverses marxes exploratòries.

En relació al Projecte d'urbanisme amb perspectiva de gènere, la **Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+** ha desenvolupat les següents accions específiques:

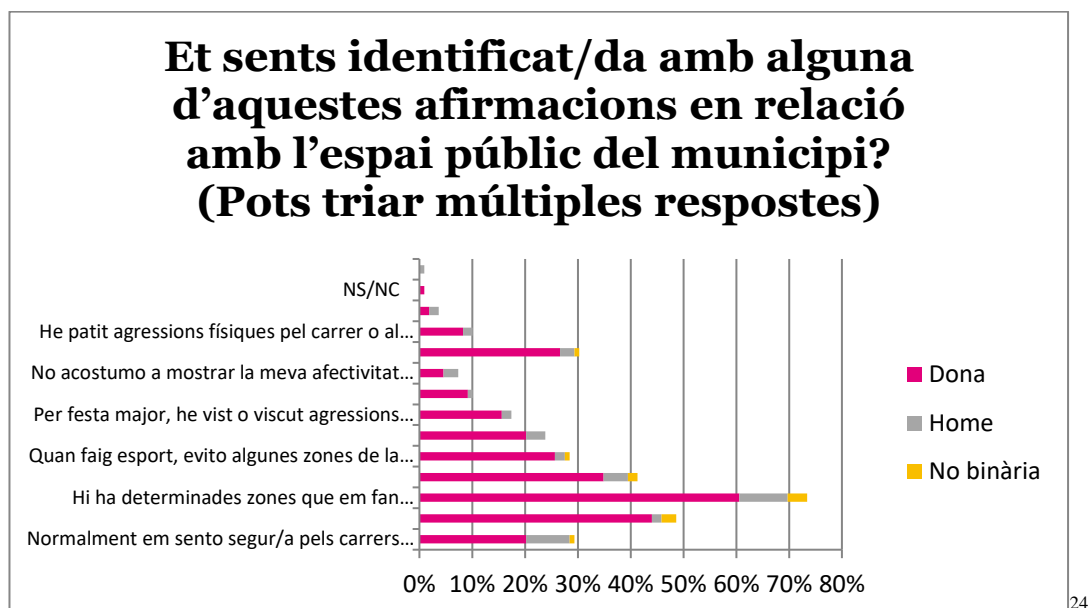
La realització de **4 marxes exploratòries de dones a diversos barris de la ciutat** realitzades amb la col·laboració del Col·lectiu Punt 6. Les marxes exploratòries són rutes urbanes fetes per a dones que permeten efectuar comprovacions in situ dels elements que poden millorar la seva percepció de seguretat i la seva utilitat dels espais públics (il·luminació, mobiliari urbà, accessibilitat, arbrat i verd urbà, etc.). El 31 de maig de 2022, es va realitzar una **activitat de retorn obert a la ciutadania** on es van presentar els informes resultants de les marxes exploratòries, es van donar a conèixer les recomanacions sorgides d'aquestes i es va fer una valoració del projecte.

També s'han realitzat dues accions formatives específiques, una d'elles dirigida al **Consell Municipal de Polítiques de Dones** (febrer 2020) i l'altra al **personal d'urbanisme, medi ambient, mobilitat i feminisme de l'Ajuntament (novembre 2021)**.

4.7.3 Resultats del qüestionari

S'ha demanat a les persones que han participat a l'enquesta de percepció si se senten identificades amb diferents afirmacions relacionades amb la percepció de seguretat a l'espai públic de Cerdanyola. Tal i com mostra el següent Gràfic, l'afirmació més triada ha sigut que hi ha determinades zones que fan sentir més insegur/a que d'altres, amb un 73% de les respostes (80 persones): 66 dones (61%), 10 homes (9%) i 4 persones no binàries (4%). Seguidament, un 49% (53 persones) diu que de nit té por de caminar sol/a pel municipi essent la resposta triada per 48 dones (44%), 2 homes (2%) i 3 persones no binàries (3%). En tercer lloc, un 41% (45 persones) diu que decideix el trajecte en funció de les persones que s'hi pot trobar, aquesta opció ha estat seleccionada per 38 dones (35%), 5 homes (5%) i 2 persones no binàries (2%).

Gràfic 30. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



4.7.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
El 2018, la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i LGTBIQ+, va assessorar per introduir la perspectiva feminista en l'elaboració del Pla Director Urbanístic.	Hi segueix havent molt marge de millora , s'ha d'anar més enllà de les accions puntuals/aïllades i donar resposta al conjunt de les necessitats detectades.
L'any 2019, a través del Consell Municipal de Dones, es va crear el Projecte d'urbanisme amb perspectiva de gènere , a partir del qual la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+ va impulsar formació per a professionals de l'àmbit de l'Ajuntament i la realització de marxes exploratòries amb dones de diferents barris de la ciutat.	Millorar la coordinació amb les diferents àrees de l'Ajuntament, així com les administracions, amb l'objectiu de poder fer una valoració i prioritització conjunta de les recomanacions extretes de l'informe resultant de les marxes exploratòries.

²⁴ Paràmetres de l'eix vertical per ordre: *Altres (si us plau, explica la teva resposta); NS/NC; He tingut problemes d'accessibilitat en algun dels espais d'accés públic del municipi; He patit agressions físiques pel carrer o al transport públic; He patit agressions verbals pel carrer o al transport públic; No acostumo a mostrar la meua afectivitat en públic (fer petons, abraçades, agafar-me de la mà...) per por al rebuig, a patir insults i/o agressions; Per festa major, he vist o viscut agressions LGTBIfòbiques; Per festa major, he vist o viscut agressions masculistes; En alguns bars o locals de festa m'he sentit insegur/a; Quan faig esport, evito algunes zones de la ciutat; Decideixo el trajecte segons les persones que m'hi puc trobar; Hi ha determinades zones que em fan sentir més insegur/a que d'altres; De nit em fa por caminar sol/a pel municipi; Normalment em sento segur/a pels carrers del meu municipi.*

4.8 Salut, esports i qualitat de vida

4.8.1 La salut de les dones i persones LGTBIQ+ a Cerdanyola del Vallès

Pel que fa a la salut de les dones i persones LGTBIQ+, després del treball de camp, es posa de manifest la **necessitat de seguir treballant per incorporar la perspectiva feminista interseccional a totes les actuacions, serveis i recursos de l'àmbit de la salut de Cerdanyola del Vallès**, per poder superar el biaix de gènere en la medicina, eliminar qualsevol forma de discriminació o violència de gènere o LGTBIQfòbia en l'atenció sanitària i avançar cap a la millora de la qualitat de vida de les dones i persones LGTBIQ+.

A l'Informe d'Avaluació del Pla Municipal de les Polítiques de Dones de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès (2005-2011), realitzat el 2021, on entre altres qüestions s'exposa el nivell d'acompliment de l'Objectiu Estratègic 4.3: La salut i la qualitat de vida de les dones", es recull aquesta premissa indicant que encara s'ha de: "Treballar per incorporar la mirada feminista al servei de Promoció de la Salut".

En aquest sentit, les **formacions en clau feminista a professionals** de la salut (personal sanitari, personal Ajuntament, etc.), esdevenen imprescindibles.

Alhora, encara que s'han portat a terme algunes accions puntuals, com els tallers programats des del servei de Promoció de la Salut sobre sexualitat, es perceben com a **escasses les iniciatives enfocades a donar a conèixer, visibilitzar i tractar la salut específicament de les dones, i que reconeguin la morbiditat diferencial entre dones i homes**. Algunes temàtiques importants a tractar, per exemple, són:

- Salut mental
- Malalties cardiovasculars
- Trastorns de conducta alimentària
- Salut menstrual i sexual
- La violència obstètrica
- Riscos laborals psicosocials
- Etc.

De la mateixa manera, **tampoc es detecten accions per a donar a conèixer les especificitats i necessitats que les persones LGTBIQ+ tenen en relació a la salut**. La invisibilitat d'aquestes realitats suposa mantenir una mirada heteronormativa i cisexista de la sanitat, que pressuposa l'heterosexualitat dels i les pacients (des del tracte directe fins als formularis). Per això caldrà tenir en compte:

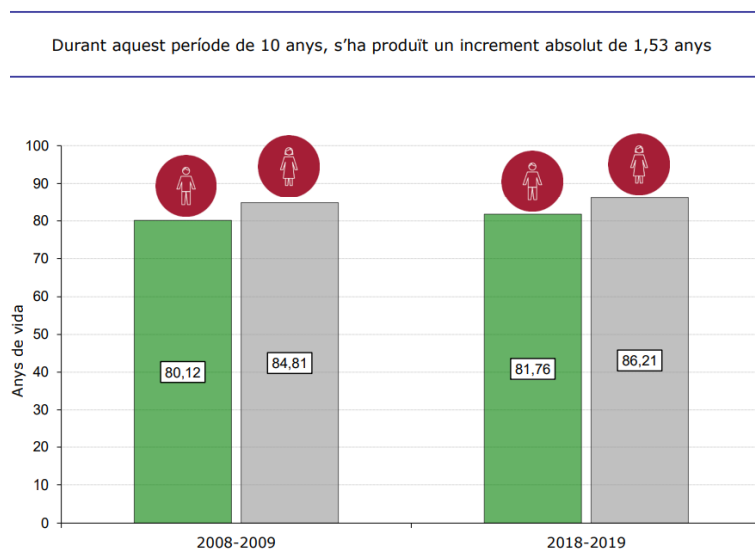
- En relació als **homes gais i bisexuals**, el principal repte és la promoció de la salut sexual i la prevenció del VIH o d'altres malalties de transmissió sexual (ITS). La serofòbia, entesa com l'estigma cap a les persones amb VIH continua present a la nostra societat. Una possible acció que es contempla en diferents municipis i que està donant bons resultats és la de crear espais de sensibilització, on també es pugui fer la prova ràpida de VIH i Sífilis, i que vagin més enllà dels centres i serveis mèdics o d'atenció.
- Respecte a les **dones lesbianes i bisexuals**, la qüestió de la salut sexual i reproductiva és també central. Les problemàtiques principals són els estereotips i mites que envolten les relacions sexuals entre dones i la manca de campanyes específiques sobre la prevenció d'ITS i de càncer de coll d'úter. A Catalunya, una situació concreta que afecta a les dones lesbianes i bisexuals és el desconeixement dels i les professionals de la salut sobre els possibles itineraris de reproducció assistida.
- Pel que fa a les **persones trans***, el focus ha d'estar posat en treballar a partir d'un enfocament no patologitzant, que reconegui la diversitat de cossos i identitats com a part de la diversitat humana i que respecti la pluralitat de trajectòries possibles.
- Quant a les **persones intersexuals**, haurem de poder qüestionar-nos sobre alguns dels protocols i procediments mèdics oficials que s'apliquen per poder donar resposta a uns mandats de gènere patriarcals, però que no sempre impliquen repercussions favorables per a aquestes persones; alhora que reconeixem i acceptem tot l'espectre de la sexualitat humana, posant de relleu que contemplar únicament dos sexes no és suficient per donar compte de la realitat.

Amb tot, s'hauria de posar èmfasi en la concepció de la **salut integral**, així com en la importància de la **salut comunitària**, per **deixar de banda concepcions biologicistes i essencialistes que sovint acaben perpetuant i justificant els rols i estereotips de gènere, i no permeten l'èxit en els processos de recuperació de les dones i persones LGTBIQ+**.

Igualment, no es coneix en quina mesura els diferents **serveis i recursos sanitaris incorporen la perspectiva feminista interseccional**, ni es disposa de suficients **dades o informes** que permetin fer una anàlisi acurada concreta sobre **quines són les principals afectacions en la salut**, i causes que les provoquen, de les dones i persones LGTBIQ+ de Cerdanyola.

Tot i això, després del treball de camp, es coneix l'existència de l'**Informe d'Indicadors de Salut Local de Cerdanyola del Vallès**²⁵, realitzat pel Servei de Salut Pública i la Diputació de Barcelona, el qual ofereix una fotografia general de l'estat de salut de la ciutadania, així com facilita conèixer la seva evolució en el temps i realitzar anàlisis per a la presa de decisions en matèria de salut pública local. Alguns dels resultats desagregats per sexe que s'exposen en el darrer informe (2022) fan referència a:

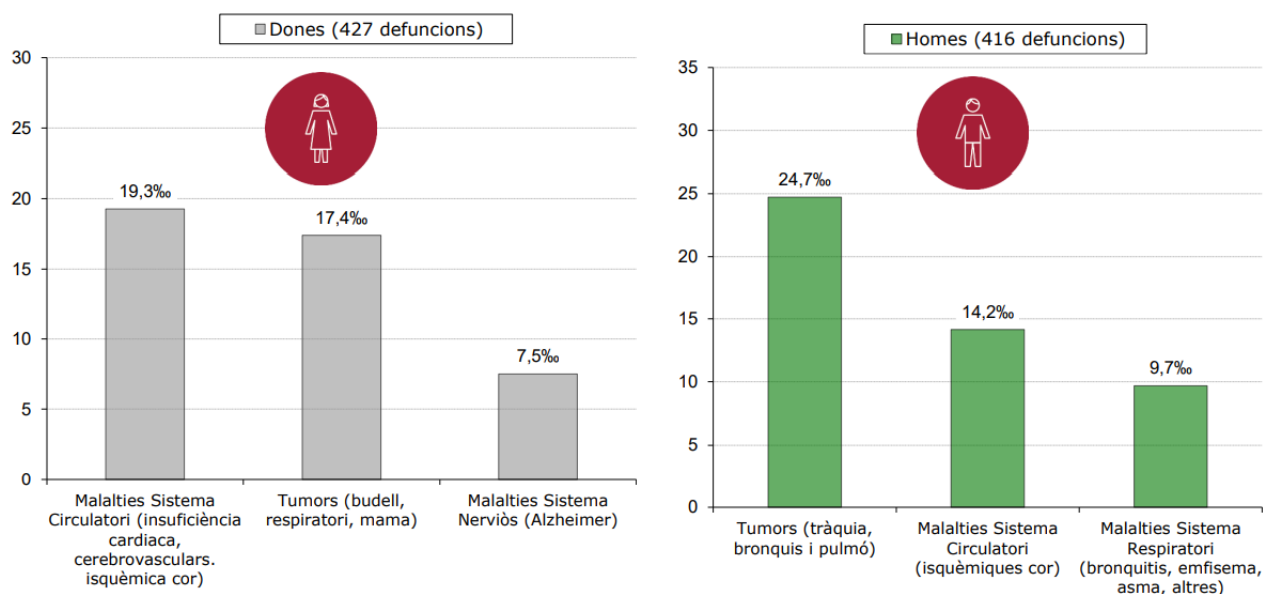
- L'esperança de vida de dones i homes:



Il·lustració 11. Dades de l'esperança de vida de la població de Cerdanyola del Vallès desagregades per sexe, extretes de l'Informe d'Indicadors de Salut Local de Cerdanyola del Vallès (2022).

²⁵ Poden consultar-se a: <https://www.cerdanyola.cat/accio-social/informe-indicadors-salut-local>

- Les taxes de mortalitat segons principals malalties i sexe (2018-2019):



Il·lustració 12. Taxes de mortalitat de la població de Cerdanyola del Vallès segons principals malalties i sexe, extretes de l'Informe d'Indicadors de Salut Local de Cerdanyola del Vallès (2022).

Igualment, s'afirma el **bon funcionament i la bona valoració** que es fa de serveis municipals de salut, que incorporen de forma explícita la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere:

- Les unitats d'**Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (ASSIR)**, vinculades a l'atenció primària i a l'atenció especialitzada, acompanyen a dones i persones LGTBI+.
- El **SIAD** i el **SAI** (explicats a l'Apartat 6.3 *Acció social contra les desigualtat, les discriminacions i les violències de gènere*).

4.8.2 Les dones i les persones LGTBIQ+ en l'esport a Cerdanyola del Vallès

L'esport amb perspectiva feminista es contempla com a indicador de salubritat i s'entén més enllà de l'esport únicament amb finalitat competitiva, és a dir, com a activitat de lleure, sent un indicador, alhora, per a mesurar la qualitat de l'ús del temps i l'espai.

Que l'esport amb perspectiva feminista és una qüestió que s'ha tingut en compte a l'Ajuntament es detecta quan veiem que en el *Pla d'Actuació de Mandat (2019-2023)* de Cerdanyola del Vallès, es marca com a prioritari:

- Potenciar un esport inclusiu i accessible a totes les persones, especialment als infants en edat escolar.

- Incorporació als convenis de col·laboració amb entitats el criteri de promoure l'esport adaptat, social i amb perspectiva de gènere.
- Integració de propostes esportives inclusives als patis oberts.

Així mateix, al *Pla d'Igualtat per la Diversitat Afectiva, Sexual, d'Identitats i Expressions de Gènere (LGTBIQ+) de Cerdanyola del Vallès (2017)*, a l'Àmbit 8. Lleure i Esport", s'inclouen els objectius següents:

- Fer accessibles els equipaments esportius municipals a les persones usuàries trans i intersexuals/amb DDS.
- Combatre la LGBTIfòbia en l'àmbit de l'esport.

No obstant això, i als avenços socials actuals que estan havent-hi en aquesta direcció, a continuació s'exposen les dades recollides en relació amb la participació a les **activitats esportives competitives** de la ciutadania de Cerdanyola del Vallès, a partir de les que es posarà de manifest que l'esport segueix estant molt lligat als estereotips de gènere normatius ("esports de noies i esports de nois"), de manera que es continuen detectant alts nivells de sexisme i LGTBIQ+fòbia a l'esport.

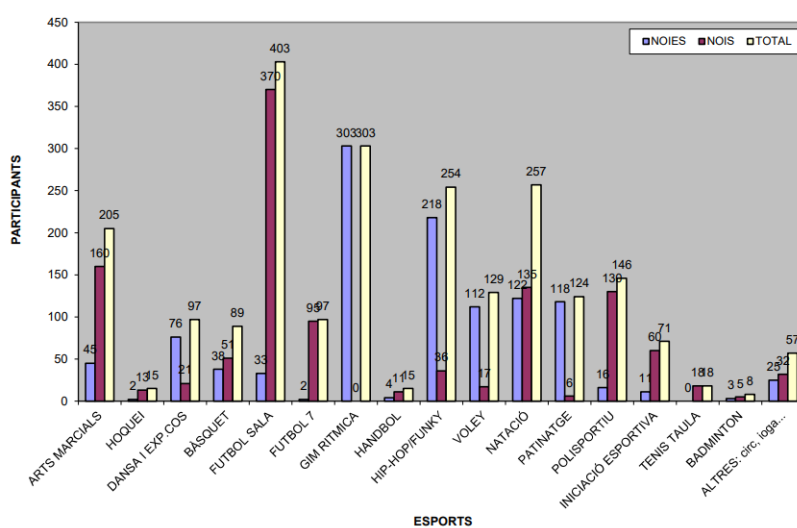
Segons l'*Informe d'Estadística de la Temporada 2017-2018*, es conclou que hi ha una tendència a l'augment de participació tant de noies com de nois, sent més **significatiu l'augment del sexe femení**, alhora que s'observa una reducció de les diferències entre el nombre de participants d'ambdós sexes:

Temporades	MASC	FEM	Esportistes
2012 - 2013	1101	791	1892
2013 - 2014	1056	883	1939
2014 - 2015	1025	919	1944
2015 - 2016	1251	1069	2320
2016 - 2017	1128	1023	2151
2017 - 2018	1160	1128	2288

Il·lustració 13. *Evolució de la participació segons sexe a les activitats esportives extraescolars.*

Tanmateix, també es posa de manifest que **la presència de nois i noies en els diferents esports continua estant molt segregada i estereotipada**, encara que hi ha hagut alguns canvis respecte a altres temporades. Per una banda, les noies sempre han practicat esports individuals (ball, gimnàstica rítmica, patinatge, etc.), però comença a destacar un esport en equip: el voleibol. Per altra banda, els nois participen més en esports en equip (futbol, bàsquet, handbol, etc.), però comencen a destacar-se alguns esports individuals, com són les arts marcials i la natació.

ESPORT	NOIES	NOIS	TOTAL
ARTS MARCIALS	45	160	205
HOQUEI	2	13	15
DANSA I EXP.COS	76	21	97
BÀSQUET	38	51	89
FUTBOL SALA	33	370	403
FUTBOL 7	2	95	97
GIM RITMICA	303	0	303
HANDBOL	4	11	15
HIP-HOP/FUNKY	218	36	254
VOLEY	112	17	129
NATACIÓ	122	135	257
PATINATGE	118	6	124
POLISPORTIU	16	130	146
INICIACIÓ ESPORTIVA	11	60	71
TENIS TAULA	0	18	18
BADMINTON	3	5	8
ALTRES: circ, loga...	25	32	57
TOTAL	1128	1160	2288



Il·lustracions 14. Participació segons tipologia d'esport i sexe al municipi.

Igualment, s'observa que **a mesura que es puja de categoria d'edat esportiva, el nombre de noies participants va decreixent**. Mentre que en els nois la participació és major i més equilibrada en totes les categories, excepte en les categories d'educació infantil i "infantil", on hi ha un descens de la participació dels nois i aquesta és inferior a la de les noies.

CATEGORIES	NOIES	NOIS	TOTAL
EDUCACIO INFANTIL	251	216	467
PREBENJAMI	237	247	484
BENJAMI	206	231	437
ALEVI	184	225	409
INFANTIL	129	97	226
CADET	89	123	212
JUVENIL	24	21	45
ENTRENADORS	105	111	216
TOTAL	1233	1271	2504

Il·lustració 15. Participació segons categoria esportiva i sexe al municipi

Com s'ha vist, és important fer notar que **les dades recollides** no contemplen la participació de les persones que se situen a la **categoria genèrica no-binària**.

Alhora, hi ha altres fenòmens que es detecten de forma generalitzada quan ens preguntem per la participació de les persones LGTBIQ+ a l'esport. Per exemple, **la presència d'esportistes professionals obertament LGTBIQ+ encara és molt reduïda**. És difícil trobar homes explícitament gais al futbol professional (ja que trenquen amb la masculinitat hegemònica), així com és difícil trobar dones explícitament lesbianes o bisexuals a la dansa professional (lligada, en aquest cas, amb la feminitat hegemònica). Una altra qüestió que també pren importància és la **lògica binària dels vestidors i les competicions** (les quals a la infància solen ser mixtes), que suposa que sovint les persones trans* siguin discriminades i acabin abandonant la pràctica esportiva. És per això que des del Consistori s'ha de treballar per aconseguir la **lliure participació de les persones LGTBIQ+ al món de l'esport**.

Malgrat això, durant el treball de camp, també s'ha pogut constatar que, en termes generals, **l'esport femení es revela com un espai de major seguretat i de socialització per a totes les dones**. Així com també, s'ha identificat que des de l'Ajuntament i el teixit associatiu, es plantejaven algunes qüestions com a **resposta específica a situacions de desigualtat o discriminació**, que poden contribuir a iniciar un canvi de paradigma en l'àmbit de l'esport:

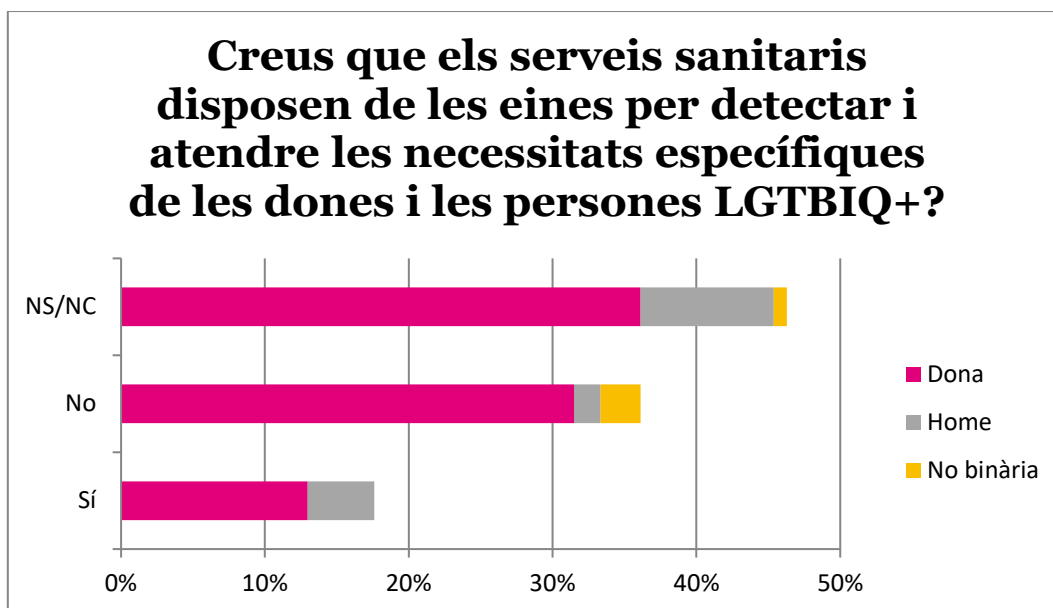
- Que hi puguin haver **equips mixtes** fins a la categoria aleví (11-12 anys) o superiors, i s'impulsin els esports escolars en **competició única**, que permetin trencar amb el binarisme de gènere present en etapes posteriors.
- Que es **repensin els vestidors** perquè respectin la intimitat alhora que l'accés i ús lliure de totes les persones (p. ex.: proposta de vestidors familiars; proposta de vestidors no binaris individuals, etc.).
- Que totes les entitats i clubs esportius puguin disposar de **Plans d'igualtat i equitat de gènere, i de Protocols de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i per raó d'orientació sexual**, identitat i/o expressió de gènere, com fa el Club d'Handbol Cerdanyola des de l'any 2020.

4.8.3 Resultats del qüestionari

Pel que fa als resultats del qüestionari, davant la pregunta "Creus que els serveis sanitaris disposen de les eines per detectar i atendre les necessitats específiques de les dones i les persones LGTBIQ+", és significatiu que **la majoria de les persones participants**

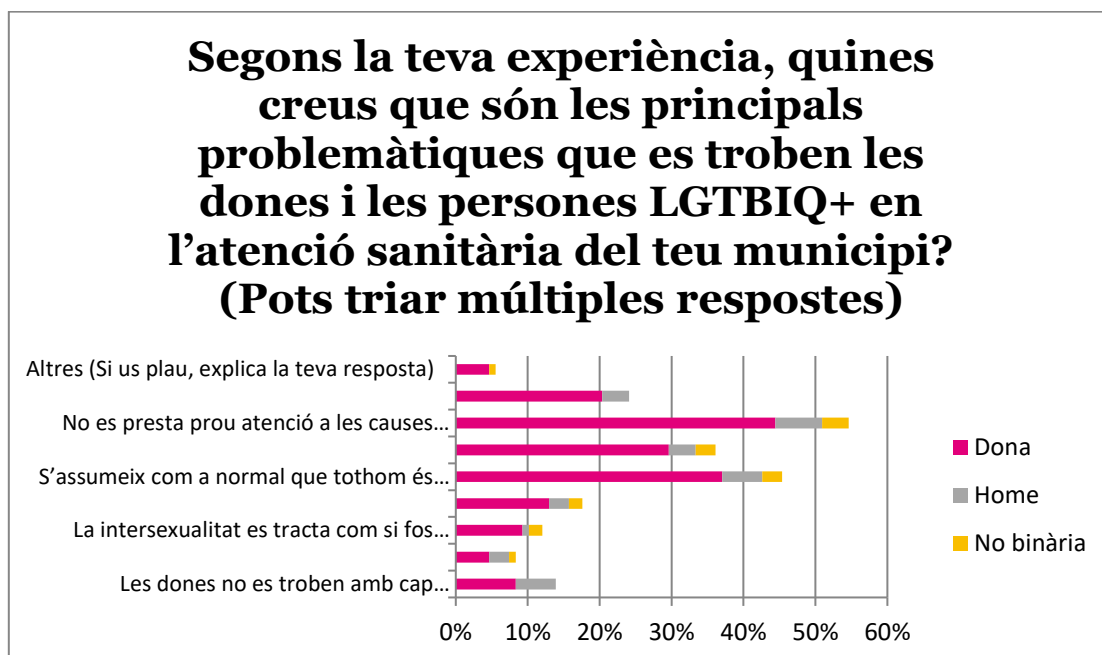
(50 persones, el 46%), van respondre “No ho sé”: 39 dones (36%), 10 homes (9%) i 1 persona no binària (1%). Mentre que el 36% de les persones participants (39 persones), respondria “No”: 34 dones (31%), 2 homes (2%) i 3 persones no binàries (3%). Serien el 18% de les persones participants (19 persones), les que indicarien “Sí”: 14 dones (13%), 5 homes (5%) i 0 persones no-binàries (0%).

Gràfic 31. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



Pel que fa la pregunta “Segons la teva experiència, quines creus que són les principals problemàtiques que es troben les dones i les persones LGTBIQ+ en l’atenció sanitària del teu municipi? (Pots triar múltiples respostes)”, **la resposta més vegades marcada, pel 55% de les persones participants (59 persones), va ser: “No es presta prou atenció a les causes que generen el malestar psicològic i físic de les dones”:** 48 dones (44%), 7 homes (6%) i 4 persones no binàries (5%). La segona resposta més marcada, pel 45% de les persones participants (49 persones), va ser: “S’assumeix com a normal que tothom és heterosexual”: 40 dones (37%), 6 homes (6%) i 3 persones no binàries (3%). La tercera opció més marcada, pel 36% de les persones participants (39 persones), va ser: “Es desconeix i s’invisibilitza la salut sexual i reproductiva de les dones”: 32 dones (30%), 4 homes (4%) i 3 persones no binàries (3%).

Gràfic 32. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



4.8.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
Hi ha una bona valoració del funcionament dels serveis municipals de salut que incorporen de forma explícita la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere: Les <i>Unitats d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva</i> (ASSIR); el SIAD; i el SAI.	Necessitat de seguir treballant per incorporar la perspectiva feminista interseccional a totes les actuacions, serveis i recursos de l'àmbit de la salut de Cerdanyola del Vallès.
	Esdevenen imprescindibles les formacions en clau feminista a professionals de la salut (personal sanitari, personal Ajuntament, etc.).
	Escasses iniciatives enfocades a donar a conèixer, visibilitzar i tractar la salut específicament de les dones, i que reconeguin la morbiditat diferencial entre dones i homes

	No es detecten accions per a donar a conèixer les especificitats i necessitats que les persones LGTBIQ+ tenen en relació a la salut.
	Persistència d'experiències en l'àmbit de la salut de discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere per part de la ciutadania.
La consciència del personal de l'Ajuntament respecte al fet que és necessari introduir la perspectiva feminista a les polítiques d'esports, i els canvis socials recents com a principals aliats.	L'esport continua estant molt lligat als estereotips de gènere normatius ("esports de noies i esports de nois"), de manera que es continuen detectant alts nivells de sexisme i LGTBIQ+fòbia a l'esport.
Tendència a l'augment de la participació de les dones a l'esport, visible gràcies a les dades exposades a les memòries dels serveis esportius.	A mesura que es puja de categoria d'edat esportiva, el nombre de dones participants va decreixent.
	Manca de dades estadístiques municipals pel que fa a la situació de les persones LGTBIQ+ en relació a l'àmbit de l'esport.
	Falta d'espais i equipaments esportius no binaris que faciliti la permanència de les persones trans* als esports.
	Manca de referents LGTBIQ+ en el món de l'esport.
	Manca de sensibilització i formació envers les realitats LGTBIQ+, per part de professionals i persones usuàries vinculades als centres esportius.

4.9 Cultura i festes

4.9.1 Consideracions generals

Entendre la **cultura feminista com una eina política que permet generar canvis revolucionaris en els imaginaris i pràctiques col·lectives de la ciutadania**, per ser un dels principals instruments de socialització de gènere (juntament amb l'educació), implica necessàriament impulsar les activitats culturals i les festes des del compromís amb la promoció de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i els valors igualitaris.

Per tant, trencant amb les dinàmiques culturals construïdes des d'una mirada androcèntrica que reforcen concepcions lligades als estereotips de gènere; proposant una gestió cultural més plural, participativa i feminista; i, assegurant espais de festa segurs i respectuosos amb la llibertat sexual, especialment la de les dones i la d'aquelles persones amb sexualitats i gèneres no normatius.

Així doncs, l'àmplia oferta cultural i festiva com a promotora d'aquests valors des de les diferents disciplines com les arts escèniques, les arts plàstiques, audiovisuals, la cultura popular, la memòria històrica, etc., hauran de situar-se en el punt de mira.

4.9.2 Situació del municipi

A partir de l'elaboració de l'anàlisi de les dades recollides i documental, i dels resultats que es recullen a l'*Informe d'Avaluació del Pla Municipal de les Polítiques de Dones de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès (2005-2011)*, realitzat el 2021, on entre altres qüestions s'exposa el nivell d'acompliment de l' "Objectiu Estratègic 4.7: Les dones com a usuàries i promotores d'una cultura de qualitat", es constata que en els darrers anys hi ha hagut **un avenç en la incorporació de la perspectiva feminista en les polítiques culturals del municipi**.

Aquesta realitat ha esdevingut possible, en primer lloc, per la major **conscienciació** de la **Regidoria de Cultura** així com de la **ciutadania** respecte a la qüestió; en segon lloc, per l'existència d'**espais de coordinació** entre el **personal de Cultura i de Feminisme i LGTBIQ+**; i en tercer lloc, perquè, tal com s'indica a l'"Objectiu Específic 1.1.2" del *Pla d'Actuació de Mandat (2019-2023)*²⁶, a l'Ajuntament es concep **la cultura com una de les principals eines per garantir la integració social**, reconeixent-se el potencial que la cultura té **per treballar en la sensibilització de la ciutadania en termes d'igualtat i equitat de gènere i LGTBIQ+**.

²⁶ Vist a: http://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/2020_11_23_pam_maquetat_cerdanyola_0.pdf

Una concepció que també es reflecteix als objectius que es marquen al *Pla d'Igualtat per la Diversitat Afectiva, Sexual, d'Identitats i Expressions de Gènere (LGTBIQ+)* de Cerdanyola del Vallès (2017)²⁷, dins l'Àmbit de Cultura:

1. “Portar a terme actes de visibilitat i reconeixement de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic;
2. Difondre referents LGTBIQ+ i/o representacions sobre la diversitat sexual i de gènere en l'oferta cultural municipal;
3. Recuperar la memòria històrica de la lluita per la llibertat sexual i de gènere;
4. Dotar les biblioteques municipals de recursos sobre les realitats LGTBIQ+”.

Així doncs, a través de la *Memòria 2019-2021 de la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+*, es detecta un **augment de la programació cultural i festiva** com a **promotora** d'aquests **valors** i que s'ha elaborat amb **criteris de qualitat feministes** (presència i visibilitat de dones i persones LGTBIQ+, continguts amb perspectiva feminista, llenguatge inclusiu i no sexista, etc.). A continuació, deixem constància de la programació consolidada més destacada.

- **Programació feminista cultural i festiva de l'Ajuntament**
- **Commemoració de Diades Internacionals**

Cada any l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, liderat per la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+, però de la mà amb Cultura i altres departaments i serveis del consistori implicats, així com del Consell Municipal de Polítiques de Dones i de les entitats i teixit associatiu del territori, **commemora la Diada Internacional de les Dones (8 març), la Diada Internacional contra les Violències Masclistes (25 novembre) i la Diada Internacional per a l'Alliberament LGTBIQ+ (28 juny).**

Si ens fixem en la programació dels últims tres anys (2019²⁸, 2020²⁹, 2021), més enllà de posar-se de manifest l'origen i motiu específic de l'existència de cada una de les diades i la lectura del manifest en els actes centrals, la commemoració consisteix en l'organització d'un **ampli i variat ventall d'accions i activitats**, dirigides a la ciutadania, que es

²⁷ Vist a:

<https://www.seu-e.cat/documents/4884684/6357935/Pla+igualtat+LGTBIQ+DEF.pdf/8919a600-85b2-433b-bdba-9a18370506f6>

²⁸ Consulta la programació a:

https://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/programa_activitats_8m.pdf;

http://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/programa_activitats_25n2019.pdf;

<https://www.cerdanyola.cat/agenda/celebracio-del-dia-internacional-lalliberament-lgtbiq>

²⁹ Consulta la programació a:

https://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/programa_activitats_8m2020_3.pdf;

<https://www.totcerdanyola.cat/uploads/s1/25/92/74/98/captura-de-pantalla-2020-11-19-a-les-10-37-44.png>;

<https://www.cerdanyola.cat/actualitat/commemoracio-virtual-del-dia-internacional-lalliberament-lgtbiq>

desenvolupen durant el mateix dia o pels voltants d'aquest i en diferents emplaçaments de la ciutat, les quals busquen ser un peça més per **reivindicar i poder assolir l'erradicació de qualsevol forma de discriminació i violència masclista i LGTBIQfòbica, així com per fer efectius els drets de les dones i persones LGTBIQ+.**



Il·lustracions 16. Cartells 8M, 25N i

28J

A tall d'exemple i centrant-nos en l'any 2021³⁰, la programació del **8M**, incloïa les **campanyes**: *Papallones Liles, Som Història, Dones Inspiradores, etc.*; les **exposicions**: *Violència Zero, Dones de Ravensbrück, Imatges censurades, Deesses Invisibles, etc.*; els **films**: *Adam, La Boda de Rosa, etc.*; les **obres de teatre**: *Rosita, Quan les nenes volen alt, etc.*; les **visites guiades**: *Dones d'un Poblat Ibèric Laietà, Cerdanyola Terra d'Iberes, Dones en una Parròquia Medieval, etc.*; les **passejades i curses**: *Deixem petjades, II Cursa i Caminada Feminista de Cerdanyola, etc.*; les **xerrades**: *El Coronavirus com a oportunitat, La Cultura Cura: dons de dones, etc.*; i **altres** com la **presentació del llibre** *Bijuteria* o l'**activitat educativa interactiva** *Posa't a prova amb 'Feminismos reunidos: la revolució empieza en tu salón', etc.*

Pel que fa a la programació del **25N**, trobem els **tallers**: *Taller d'Autodefensa Personal; Tallers creatius coeducatius per a infants i famílies, etc.*; els **jocs**: *Jocs de Taula amb Perspectiva Feminista, Identificar Red Flags vs Green flags, etc.*; els **films**: *Solo una Vez, No Som Una Som Totes, etc.*, les **accions teatrals i monòlegs**: *El Crim dels Llençols, Instal·lació contra els feminicidis, Més que una xifra: siluetes i noms dels feminicidis 2021, La rateta voladora, No Solo Duelen los Golpes; La Negra Batalla, etc.*; i **altres** com la presentació del llibre *¿Jugamos a magas? ¿Jugamos a princeses?*, l'elaboració de *Domassos Reivindicatius*, la *1a Marxa Exploratòria per Cerdanyola*, la jornada formativa *Com hem d'atendre els homes que exerceixen violència masclista? Estratègies per a la detecció i l'atenció, etc.*

Finalment, quant a la programació del **28J**, es recull a la imatge que segueix:

³⁰ Consulta els detalls de la programació exposada a:

<https://www.cerdanyola.cat/accio-social/commemoracio-diades-internacionals>

28j

2021

**Dia
Internacional
per a
l'Alliberament**



● Dilluns 21 de juny

18 h Totes nosaltres
Conte infantil, recomanat a partir de 4 anys.
Inscripcions a l'espai web de la Biblioteca Central <http://www.biblioteca.cerdanyola.cat/inscripcions/>
Sala Enric Granados, Biblioteca Organitza: Biblioteca Central de Cerdanyola

● Dilluns 28 de juny

12 h Performance LGBT*IQ+
A càrrec de l'alumnat de 4t d'ESO i batxillerat escènic de l'Institut Banús.
4a edició "Rebentem Armaris"
(5 grups amb inscripció prèvia).
Places limitades. Inscripcions Instagram @casaldejovesaltimira o 935 805 869
Organitza: Casal de Joves Altimira

18 h Acte central del Dia Internacional per a l'alliberament LGTB*IQ+
Lectura del manifest
La família de les germanes Algaba
Espectacle familiar i taller de titelles reciclables. A càrrec de La Boia Teatre.
Places limitades. Inscripcions al 607280750 o lgbtqi@cerdanyola.cat
Plaça Francesc Layret
Organitza: Ajuntament

● Dimecres 30 de juny

19 h Inauguració de la mostra Ismael Smith per Sebas Martín
Exposició dels originals del còmic sobre la vida de l'artista fet per Sebas Martín. L'acte comptarà amb la presència de Jordi Petit i Leopold Estapé, que parlaran sobre la Memòria Democràtica LGTB*IQ+. Museu d'Art de Cerdanyola (MAC)
Organitza: Ajuntament

● Divendres 2 de juliol

22 h Pride
Cinema a la fresca de la pel·lícula de Matthew Warchus, 2014, Regne Unit. Ca n'Ortadó
Inscripcions a promociosocial@cerdanyola.cat o al 935666053
Places limitades
Organitza: Ajuntament, en el marc del programa d'activitats l'Estiu és Gran.

● Dijous 8 de juliol

20 h Aquestes són les coses amb les quals hem d'aprendre a viure?
Representació teatral de la companyia TiritiTrans Trans Trans.
Teatre l'oprimit amb debat i participació del públic al finalitzar la representació. Reserva la teva entrada gratuïta a: www.cerdanyola.cat/teatre
Places limitades
Teatre Ateneu
Organitza: Ajuntament

+ **DURANT TOT EL PROGRAMA D'ACTIVITATS**

Paraigua arc iris per a infants
Descarregueu el paraigua i pinteu-lo amb els colors de l'arc iris. Trobareu el document a la web de l'Ajuntament. Quan hagueu decorat el paraigua, pengeu-ne una fotografia a les xarxes socials amb l'etiqueta #28JCerdanyola.

Persones diverses
Selecció de llibres per a adults i infants, pel·lícules i molt més sobre diversitats sexuals, de gènere i família.
Del 21 de juny al 3 de juliol.
En horari de la Biblioteca Central i situat al vestíbul de la Biblioteca
Organitza: Biblioteca Central de Cerdanyola

PER A MÉS INFORMACIÓ
📞 607 280 750 / lgbtqi@cerdanyola.cat

**Segons l'estat de la Covid-19, alguna informació pot ser modificada.*



Ajuntament de Cerdanyola del Vallès

Amb el suport de:




Il·lustració 17. Cartell Programa 28J, 2021.

- **Dijous Feminista:**

D'altra banda, existeix el Dijous Feminista, un programa d'activitats que es desplega una vegada al mes durant el transcurs de l'any (de gener a juny i de setembre a novembre), també des de la Regidoria de Feminisme i LGTB*IQ+, en col·laboració amb diversos agents, i en diferents espais, del municipi, i que té per objectiu principal **sensibilitzar vers el feminisme a la ciutat.**

Les activitats que s'han dut a terme des del juny de 2019 fins al desembre de 2021 són les que consten a la taula següent:

Taula 9. Taula recull programació Dijous Feminista 2019, 2020, 2021

TRIMESTRE	2019	2020	2021
1r Trimestre	3 tallers d'autodefensa feminista	Taller sobre sexualitat	Joc en línia sobre la genealogia de les dones
		Visita guiada a l'exposició <i>Ficcions i Realitats</i>	Joc en línia de <i>Feminismos Reunidos</i>
		Visita guiada a l'exposició <i>l'Home nu</i>	Visita guiada a l'exposició <i>Som història i Les Dones de Ravensbrück</i>
2n Trimestre	Taller d'autodefensa feminista	Taller de tonificació del sòl pelvià	Joc en línia sobre Bruixeria
	Taller de Twerk & Bootydance	Taller sobre el curtmetratge <i>Cua de Sirena</i>	Taller de teixir papallones
	Identitat(s) al museu: Visita-taller sobre diversitats sexuals i de gènere		1a Marxa Exploratòria per Cerdanyola
3r Trimestre	Assessorament jurídic grupal amb perspectiva de gènere	Joc en línia sobre la iconografia LGTBIQ+ al llarg de la història	Presentació del llibre <i>l'Anguila</i>
	Taller de dansa creativa	Taller de mindfulness amb perspectiva de gènere	Presentació del llibre <i>A sota veu, relats en femení</i>
	Sessió de contacontes contra les violències masclistes	Xerrada sobre les violències masclistes a les xarxes socials	1a marxa exploratòria per Cerdanyola

- **Altres activitats i accions destacades**

A part de la programació de la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+, i, per tant, de valorar si existeix programació específicament feminista, que ja hem vist que sí, és important poder valorar si la perspectiva feminista s'incorpora de forma permanent en el conjunt de la programació cultural i festiva municipal.

Després del treball de camp, es posen de manifest les següents consideracions:

- a. Els dos museus de Cerdanyola del Vallès, el **Museu d'Història** i el **Museu d'Art**, treballen de forma permanent amb perspectiva feminista, procurant la paritat en l'autoria de les obres d'art exposades i la realització d'exposicions sobre

temàtiques feministes, així com col·laboren en el desplegament de la programació de les diades internacionals i els dijous feministes.

- b.** La programació cultural del **Teatre de l'Ateneu** inclou un gran nombre d'artistes dones, així com obres de temàtica feminista.
- c.** En l'organització d'esdeveniments importants com el **Festival Internacional de Blues de Cerdanyola** o el **Cafè amb Lletres**, es té en compte la perspectiva feminista.
- d.** La programació de la **Festa Major del Roser de Maig**³¹ i de la **Festa Major de Tardor de Sant Martí**³², tot i que encara no compleix amb tots els criteris requerits perquè sigui una programació feminista (p. ex.: no es compleix el criteri de paritat d'artistes, etc.), cada vegada incorporen una major presència d'artistes dones i implementen el Punt Lila, aplicant la campanya *La Festa és Nostra: no és no!* (vegeu apartat 6.3), igual que a les festes de Carnaval.
- e.** Existeixen altres **accions i activitats culturals i festives feministes organitzades per les diferents entitats i col·lectius** de Cerdanyola del Vallès, a les que normalment l'Ajuntament dona suport.

En aquest sentit, val a dir que, des de l'any 2019, s'ofereixen subvencions destinades a projectes feministes, amb una consignació pressupostària de 5.000€. L'objecte de la convocatòria, com s'indica a la *Memòria 2019-2021 de la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+*, és la de:

“Incentivar a les entitats registrades de Cerdanyola del Vallès a elaborar projectes, programes o activitats destinades a promoure l'equitat de gènere i la diversitat sexual, de gènere i familiar amb la finalitat de contribuir a millorar la qualitat de vida de les dones i les persones LGTBIQ+ del municipi”.

Durant els anys 2019, 2020 i 2021 s'hi van presentar les entitats que es detallen a continuació:

³¹ Vist a: http://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/programa_rosermaig_21.pdf

³² Vist a: <https://www.cerdanyola.cat/sites/default/files/programaciofestasantmarti2021.pdf>

Taula 10. Entitats que es van presentar a la convocatòria de subvencions de projectes feministes 2019, 2020, 2021.

2019	Dones per la Igualtat	Teràpia de Dol
	El Safareig Grup de Dones Feministes de Cerdanyola	Veus migrades. Servei d'atenció grupal per a dones migrades
2020	Dones per la Igualtat	Teràpia de Dol
	El Safareig Grup de Dones Feministes de Cerdanyola	Veus migrades. Servei d'atenció grupal per a dones migrades
2021	Dones per la Igualtat	Teràpia de Dol
	El Safareig Grup de Dones Feministes de Cerdanyola	Veus migrades. Servei d'atenció grupal per a dones migrades
	Cerdanyola Educació Feminista	Memòria d'Activitats CEFeminsita

Amb tot, i com ja s'havia apuntat a l'inici del present apartat, pot afirmar-se que des del **consistori** hi ha una **voluntat real d'impulsar una programació cultural i festiva més equilibrada i compromesa amb la sensibilització de la igualtat de gènere i LGTBIQ+**. Tanmateix, esdevé rellevant presentar alguns aspectes detectats amb els que s'haurà de continuar millorant.

En primer lloc, hem vist que **la perspectiva feminista encara no s'integra transversalment en el conjunt de la programació cultural i festiva que s'organitza des del consistori**. Es posa de relleu, per exemple, que en moltes de les festes populars i tradicions poden detectar-se biaixos de gènere i LGTBIQ+. Alhora, es coneix que la majoria de programació en clau feminista es concreta en el marc de la commemoració de les diades internacionals i que, tot i que ja s'han generat algunes iniciatives, és poc comú que es doni en altres contextos.

En segon lloc, s'ha fet evident que des de la programació cultural i festiva s'està promovent l'empoderament de les dones (representativitat i protagonisme, dotació d'eines i recursos, recuperació de la memòria històrica, revaloració de tot el tradicionalment femení, superació de rols i estereotips de gènere normatius, etc.), **s'haurà de tenir més en compte la perspectiva feminista interseccional, perquè el ventall de referents i de realitats amb què es treballa interpel·li al conjunt i diversitat de dones del municipi**.

En tercer lloc, el desconeixement vers les realitats de les persones LGTBIQ+ i els estereotips i valors tradicionals àmpliament estesos en la nostra societat, són qüestions que dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBIQ+ i l'avenç cap a una igualtat de gènere i LGTBIQ+ real i efectiva, també a Cerdanyola del Vallès. En aquest sentit, es

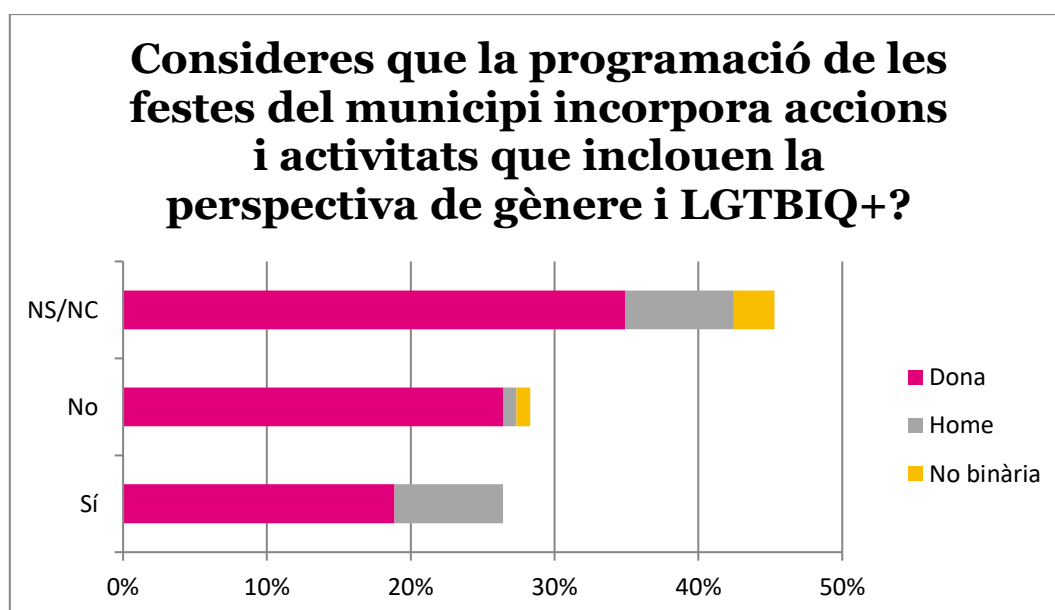
detecta que encara **és força excepcional trobar referents positius d'aquestes realitats, o accions i activitats específiques sobre la temàtica, en la programació cultural i festiva que s'ofereix al municipi**. Un fet que es veu agreujat per la falta de detecció de col·lectius o entitats LGTBIQ+.

Finalment, poder elaborar la **programació cultural i festiva de forma més col·laborativa** entre la Regidoria de Feminisme i LGTBIQ+, la de Cultura i el teixit associatiu; poder **reforçar les formacions del personal de l'Ajuntament** i, en particular, del departament de Cultura; o poder **disposar d'una guia oficial i aplicable de criteris de gènere i LGTBIQ+ en les polítiques culturals de Cerdanyola**, es recullen com a necessitats a les quals caldrà donar resposta.

4.9.3 Resultats del qüestionari

En relació a la pregunta “Consideres que la programació de les festes del municipi incorpora accions i activitats que inclouen la perspectiva de gènere i LGTBIQ+?”, **el 45% de les persones participants (48 persones), respondria “No ho sé”**: 37 dones (35%), 8 homes (8%) i 3 persones no binàries (3%). El 28% de les persones participants (30 persones), respondria “No”: 28 dones (26%), 1 home (1%) i 1 persona no binària (1%). La resposta menys marcada seria “Sí”, pel 26% de les persones participants (28): 20 dones (19%), 8 homes (8%) i 0 persones no binàries (0%).

Gràfic 33. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola



4.9.4 Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts de millora
<p>Compromís amb la igualtat de gènere i LGTBIQ+, traduïda en un augment de programació cultural i festiva més equilibrada i igualitària.</p>	<p>La perspectiva feminista no s'integra de forma transversal a tota la programació cultural i festiva (p. ex. Festes populars i tradicions).</p>
<p>Existència de programació específicament feminista:</p> <p>Commemoració de les Diades Internacionals: 8M, 25N i 28J.</p> <p>I Dijous Feminista.</p>	<p>Hi ha poca oferta cultural que faciliti la visibilitat de les persones LGTBIQ+ i interpel·li la pluralitat i diversitat de dones de Cerdanyola.</p> <p>En aquest sentit, cal anar reforçant el treball coordinat amb altres departaments i serveis per poder ampliar i millorar (en temàtiques i en impacte) l'oferta de programació feminista de la ciutat.</p> <p>Per exemple, treballar durant el conjunt de dates assenyalades (no únicament 8M, 25N, 28J) amb: Salut, Cooperació, etc..</p>
<p>Alta sensibilització i implicació del Museu d'Història i del Museu d'Art de la ciutat.</p>	

5. Pla d'Acció

En aquest apartat es presenten els eixos estratègics, objectius i accions a complir en el període de vigència del Pla Local Feminista (2023-2028), formulades d'acord amb les propostes del personal de l'Ajuntament i de la ciutadania de Cerdanyola del Vallès.

El Pla d'Acció que es presenta inclou accions relacionades amb les Polítiques d'Igualtat i Feminisme, no inclou accions vinculades amb les polítiques LGTBI, en aquest cas es vol donar entitat pròpia a aquestes polítiques i es farà un pla d'acció diferencial.

Les accions que es detallen en aquest apartat donen resposta a les necessitats i aprofiten les fortaleses detectades a la fase de la diagnosi, alhora que fan possible un marc i estratègia d'actuació comuna per a la creació i desenvolupament de polítiques i accions d'igualtat i feminisme al municipi.

Com es veurà tot seguit, per a cada un dels vuit eixos estratègics, es fixen uns objectius específics i s'estableixen les accions a implementar, acompanyades d'una bateria d'indicadors d'avaluació que permetin mesurar si s'ha complert l'acció i de quina manera, així com d'un calendari orientatiu que indica en quin període hauria d'iniciar-se l'acció. Els eixos estratègics en els que es basa el Pla d'Acció es detallen a continuació:

- 1. *Polítiques internes d'igualtat i feminisme de l'ens local***
- 2. *Reconeixement, lideratge i participació feminista***
- 3. *Acció social contra les violències masclistes***
- 4. *Educació feminista***
- 5. *Treballs, cures i usos del temps***
- 6. *Urbanisme amb perspectiva feminista***
- 7. *Salut, esports i qualitat de vida***
- 8. *Cultura i festes amb perspectiva feminista***

Igualment, tot i que la impulsora del Pla d'Acció és la Regidoria d'Igualtat i Feminisme, el desplegament d'aquest requereix la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, de manera que cada àrea o departament serà responsable d'alguna de les accions –disseny tècnic i operatiu + seguiment i avaluació–, com també quedarà indicat. Alhora, degut a la tipologia de Pla i de les accions que conté, el conjunt d'agents del municipi hi quedarà implicat (entitats, col·lectius, empreses, centres educatius i ciutadania en general).

Així doncs, les graelles del Pla d'Acció les quals inclouen la informació que acabem d'indicar s'exposen tot seguit:

EIX 1. POLITIQUES INTERNES D'IGUALTAT I FEMINISME DE L'ENS LOCAL

Objectiu 1. Reforçar i fer visible el Servei d'Igualtat i Feminisme.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E1.O1.A1.	Millorar i fer visible l'Espai de Recursos Feministes: La Caseta, seu del Servei d'Igualtat i Feminisme.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reformes realitzades en el si de l'Equipament. - Nombre de persones, segons gènere, edat i origen, que fan ús dels serveis que s'ofereixen a l'equipament. - Elaboració d'un tríptic informatiu del Servei. - Nombre de tríptics impresos. - Nombre i tipologia de Serveis locals que disposen dels tríptics elaborats. - Tenir un lloc destacat al web municipal amb tota la informació del Servei. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Comunicació Equipaments
E1.O1.A2.	Analitzar el Servei d'Igualtat i Feminisme pel que fa als Recursos Humans i econòmics dels que disposa, per tal que s'adeqüi a la dimensió del municipi i es redueixi l'externalització dels serveis que s'hi desenvolupen.	<ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi de l'augment del pressupost dels propers anys. - Nombre de persones que treballen al servei, segons gènere i categoria laboral. - Creació d'una borsa laboral especialitzada en Polítiques d'Igualtat i Feminisme. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Serveis Econòmics Recursos Humans
Objectiu 2. Sistematitzar la transversalitat feminista al conjunt de l'Ajuntament.				
E1.O2.A1.	Realitzar l'aprovació formal del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès a través del Ple Municipal.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència del document del Pla Feminista aprovat. - Acta del Ple Municipal on consti l'aprovació formal del Pla Feminista. 	2023	Igualtat Alcaldia
E1.O2.A2.	Fer una presentació institucional del Pla Feminista i la difusió, interna i externa a través dels diferents canals de comunicació del Consistori.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'accions de difusió internes realitzades. - Nombre de persones participants als actes de difusió desagregades per gènere, servei i càrrec. - Nota de premsa realitzada per a la difusió del Pla Feminista. - Publicació feta de la nota de premsa. - Nombre i llistat de mitjans de comunicació a qui s'ha fet arribar la nota de premsa. 	2024	Igualtat Alcaldia Comunicació

		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de publicacions a la web de l'Ajuntament i altres xarxes socials. - Nombre de persones que han visibilitat i interactuat a les publicacions de l'Ajuntament, desagregades per canal de comunicació i gènere. 		
E1.O2.A3.	Donar continuïtat a la Taula Feminista, com a mecanisme per afavorir i assegurar la implementació del Pla Feminista i sistematitzar la transversalitat de les polítiques Feministes del conjunt de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitució de la Taula Feminista que inclogui les persones que la constitueixen, segons gènere, servei i càrrec. - Informe d'avaluació anual sobre el grau d'acompliment. - Informe de tancament del Pla Feminista, una vegada acabat el període de vigència. - Nombre de documents (plans, protocols, projectes, etc.) que han inclòs la perspectiva de gènere i que no són propis del Servei d'Igualtat i Feminisme. 	Al llarg de tot el Pla (2024 la constitució de la Taula)	Igualtat Representants de les 4 àrees
E1.O2.A4.	Crear una xarxa d'equipaments i comerços "Xarxa Lila" per tal que incorporin la perspectiva feminista. Oferir formació sobre feminisme i violències masclistes. Analitzar de quina manera poden incloure polítiques o accions feministes al seu espai. Fer-les coneixedores dels serveis especialitzats en igualtat i feminisme de la ciutat per tal que puguin derivar casos.	<ul style="list-style-type: none"> - Xarxa Lila creada. - Nombre de comerços i equipaments de la ciutat adherits. - Nombre de formacions realitzades, segons comerç i equipament. - Nombre de sessions de coordinació realitzades, segons comerç i equipament. - Creació del distintiu Lila de forma participada amb joves. - Nombre de distintius repartits. Anàlisi anual. - Nombre de casos derivats, segons equipament i comerç. 	2024	Igualtat Participació Joventut i infància Promoció Econòmica
E1.O2.A5.	Incorporar clàusules de contractació amb perspectiva de gènere a la contractació pública de l'Ajuntament i fer-ne el seguiment. Valorant i prioritzant les organitzacions que inclouen i treballen des d'aquesta perspectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Clàusules de contractació incorporades a la contractació pública. - Nombre de processos de contractació pública que han incorporat clàusules amb perspectiva de gènere. - Nombre d'organitzacions contractades que compleixen amb criteris de perspectiva de gènere. 	2025	Contractació
E1.O2.A6.	Treballar per uns pressupostos amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - Formació en pressupostos i gènere a Serveis Econòmics. - Informe d'anàlisi dels pressupostos amb perspectiva de gènere. 	2026	Serveis Econòmics

E1.O2.A7.	Garantir que els documents estratègics que s'elaborin incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal, implicant, des de l'inici, en el seu procés d'elaboració la Regidoria d'Igualtat i Feminisme per assegurar que sigui possible.	<ul style="list-style-type: none"> - Llistat de nova documentació estratègica elaborada. - Llistat de nova documentació estratègica elaborada que inclou la perspectiva de gènere en el seu global. 	Al llarg de tot el Pla	Alcaldia
Objectiu 3. Promoure que el conjunt del Consistori disposi dels coneixements suficients en relació amb la perspectiva feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E1.O3.A1.	Realitzar formacions en transversalitat de gènere i perspectiva feminista, de caràcter anual, al conjunt del Consistori.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions. Fer com a mínim una formació anual de tres hores. - Nombre de persones que han realitzat les formacions desagregades per gènere, servei i càrrec. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	Al llarg de tot el Pla	Recursos Humans
E1.O3.A2.	Incorporar, en els temaris dels processos de selecció que s'impulsin des de l'Ajuntament, temes relatius a la igualtat i equitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre anual de temaris de processos de selecció que ho incorporen. - Nombre anual de temaris de processos de selecció que no ho incorporen. 	2025	Recursos Humans
Objectiu 4. Garantir l'ús d'una comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista a tota l'activitat de l'Ajuntament.				
E1.O4.A1.	Elaborar o difondre una <i>Guia de comunicació inclusiva i no sexista</i> a tot el personal de l'Ajuntament per promoure'n el seu ús.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'una guia pròpia o de referència actualitzada, per a la comunicació igualitària i inclusiva. 	2024	Igualtat Comunicació
E1.O4.A2.	Realitzar formacions, a la plantilla de l'Ajuntament, especialitzades en ús del llenguatge inclusiu i no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones que han realitzat les formacions desagregades per gènere, servei i càrrec. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	2024	Recursos Humans

EIX 2. RECONeixEMENT, LIDERATGE I PARTICIPACIÓ FEMINISTA

Objectiu 1. Enfortir el treball entre l'Ajuntament i el teixit associatiu de dones i feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E2.O1.A1.	Mantenir, visibilitzar i recolzar el Consell Municipal de Polítiques de Dones, per tal que sigui conegut pel conjunt de la ciutadania, ampliar-se i tenir major incidència.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions del Consell de Dones. - Acta de les sessions convocades i realitzades. - Nombre de persones segregades per gènere i entitats participants en el transcurs dels anys. - Nombre i tipologia d'accions per promoure la visibilitat del Consell de Dones. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Consell de Dones
E2.O1.A2.	Mantenir i ampliar el conjunt d'iniciatives i d'activitats en clau feminista que s'organitzen de forma conjunta amb el teixit associatiu del municipi, especialment en la commemoració de diades internacionals.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'iniciatives i accions realitzades en col·laboració amb el teixit associatiu, per anys i entitats. - Nombre i perfil de persones participants. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Teixit associatiu
E2.O1.A3.	Mantenir i ampliar la subvenció destinada a la realització de programes, activitats i projectes feministes i LGTBIQ+ que ofereix la Regidoria d'Igualtat i Feminisme.	<ul style="list-style-type: none"> - Import inicial de la subvenció. - Import incrementat de la subvenció. - Nombre d'entitats, segons tipologia, que s'han presentat a la convocatòria de subvencions, per anys. - Tipologia de projectes que han presentat les entitats per optar a la subvenció, segons temàtica de treball i any. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat
Objectiu 2. Vetllar perquè les entitats del municipi incorporin la perspectiva feminista en el si de l'organització i activitats que desenvolupen.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E2.O2.A1.	Treballar perquè les entitats realitzin un Pla d'Igualtat de Gènere i/o un Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes, oferint formació i assessorament al respecte.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de guies sobre l'elaboració d'un "Pla d'Igualtat de Gènere" i un "Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes a les entitats" difoses entre les entitats. - Nombre de sessions de formació ofertades, des de l'Ajuntament, per realitzar aquests processos amb les entitats. 	2025	Igualtat Participació Teixit Associatiu

		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'assistents a les formacions realitzades, segons gènere, edat, origen i tipologia d'entitats. - Nombre d'assessoraments realitzats, segons tipologia d'entitats. - Nombre d'entitats, i tipologia, que han inclòs un Pla o Protocol en el si de la seva entitat. 		
E2.O2.A2.	Incloure diferents clàusules de promoció de la igualtat a les subvencions de l'Ajuntament per entitats, de les diferents àrees, així com l'obligatorietat de tenir un Pla d'Igualtat i/o Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes per obtenir la subvenció.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de les clàusules. - Nombre i tipologia d'entitats del municipi que compleixen les clàusules (evolució). - Nombre i tipologia d'activitats programades per les entitats. - Nombre i tipologia de males praxis detectades i reconduïdes. 	2026	Igualtat Teixit Associatiu

EIX 3. ACCIÓ SOCIAL CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Objectiu 1. Tenir protocols, circuits i recursos actualitzats per a l'abordatge de les violències masclistes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E3.O1.A1.	Garantir el funcionament del Protocol d'assetjament sexual, per raó del sexe, l'orientació sexual i identitat sexual de l'Ajuntament. Donar a conèixer el document, realitzar formacions específiques a tota la plantilla i revisar el document de forma permanent	<ul style="list-style-type: none"> - Document penjat a la intranet municipal. - Document enviat a tota la plantilla de l'Ajuntament. - Formació realitzada. - Nombre de persones participants a la formació, segons gènere, càrrec i servei. - Valoració de les persones participants a la formació (enquesta de satisfacció). - Activar la comissió de Salut Laboral per la seva avaluació permanent. - Nombre de reunions realitzades, per anys. 	2024	Riscos Laborals
E3.O1.A2.	Actualitzar el Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes de Cerdanyola per incloure la perspectiva de la Diligència Deguda, tal com estableix el Protocol Marc de la Generalitat de Catalunya. Incloure l'abordatge de totes les violències masclistes des de la perspectiva interseccional. Incloure el sistema de resposta urgent.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reunions realitzades per elaborar el document. - Nombre d'assistents a cada reunió, segons gènere, càrrec i serveis. - Document elaborat. - Disseny del document per tal de fer visible els recursos i circuits de forma clara i pràctica. - Llistat de mesures que garanteixen la interseccionalitat. - Protocol de resposta urgent elaborat. - Acollida d'urgència per a dones en situació de violència masclista i les seves filles i fills. 	2024	Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes
E3.O1.A3.	Mantenir l'organització del Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes basat en tres comissions interserveis: Comissió Plenària, Comissió de Seguiment i Avaluació i Comissió de Casos. Revisió permanent de les mateixes per al bon funcionament del Protocol.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions realitzades de la Comissió Plenària. - Nombre d'assistents, segons gènere, càrrec i servei, de la Comissió Plenària. - Temàtiques de treball durant la Comissió Plenària. - Nombre de sessions realitzades de la Comissió de Seguiment i Avaluació. 	Al llarg de tot el Pla	Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes

		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'assistents, segons gènere, càrrec i servei, de la Comissió de Seguiment i Avaluació. - Temàtiques de treball durant la Comissió de Seguiment i Avaluació. - Nombre de sessions realitzades de la Comissió de Casos. - Nombre d'assistents, segons gènere, càrrec i servei, de la Comissió de Casos. 		
E3.O1.A4.	Realitzar una formació especialitzada en l'àmbit de les Violències Masclistes per als i les professionals del Protocol, que s'organitzi en el marc de la Comissió de Seguiment i Avaluació.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones que han realitzat les formacions desagregades per gènere, servei i càrrec. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	Al llarg de tot el Pla	Protocol d'Abordatge de les Violències Masclistes
E3.O1.A5.	Formar específicament a la Policia Local en relació als Protocols i Circuits d'Actuació, així com sobre la seva correcta implementació.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades a la Policia Local. - Nombre de persones que han realitzat les formacions desagregades per gènere, edat i origen. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	2024	Policia Local
E3.O1.A6.	Reforçar el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), millorant la dotació pressupostària, les condicions de les seves treballadores, el model d'atenció que el defineix i la seva visibilització.	<ul style="list-style-type: none"> - Manteniment del Servei, segons professionals i hores d'atenció que s'ofereix. Anàlisi anual. - Valoració dels llocs de treball i pressupost per professional. - Elaboració d'un tríptic informatiu pràctic i clarificador. - Traducció del tríptic elaborat, en diversos idiomes, per tal d'arribar al major nombre de dones possible. - Oferir un servei de traducció per tal d'arribar al major nombre de dones possible. - Nombre de dones, segons edat i origen que han fet ús del servei de traducció. Anàlisi anual. - Memòria anual del servei SIAD. - Nombre de reunions de coordinació realitzades amb les professionals del servei. - Redacció d'un document que incorpori el model d'atenció del SIAD. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat

Objectiu 2. Incrementar la prevenció contra les desigualtats, les discriminacions i les violències masclistes.

E3.O2.A1	Donar continuïtat a la commemoració del Dia Internacional contra les Violències Masclistes (25N), oferint un programa d'activitats complet i creat des de diversos serveis i entitats del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa d'activitats elaborat. - Tipologia d'activitats realitzades. - Tipologia de serveis i entitats que han col·laborat en la realització del programa d'activitats. - Nombre de persones que han participat a les activitats, segons gènere, edat i origen. 	Al llarg de tot el Pla	<p align="center">Igualtat</p> <p align="center">Taula Feminista</p> <p align="center">Consell de Dones</p> <p align="center">Teixit associatiu</p>
E3.O2.A2.	Donar continuïtat i millorar l'oferta de tallers en matèria de violències masclistes, que s'ofereixen mitjançant el Cerdanyola Educa.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia de tallers que s'hi ofereixen, segons nivells educatius. Evolució per anys. - Nombre de tallers realitzats segons nivells educatius. Evolució per anys. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). - Valoració del professorat (enquesta de satisfacció) 	Al llarg de tot el Pla	<p align="center">Igualtat</p> <p align="center">Educació</p>
E3.O2.A3.	Mantenir i reforçar la coordinació del Projecte de Punts Liles als Patis dels Instituts i Casal de Joves.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de coordinacions amb els Centres Educatius i el Casal de Joves. - Nombre de Centres Educatius que tenen establert un Punt Lila, per anys. - Nombre de Punts Liles realitzats, segons recurs. - Nombre de persones que han participat a l'espai de dinamització dels Punts Liles, segons gènere i nivell educatiu. - Nombre de persones que han participat a l'espai d'atenció dels Punts Liles, segons gènere i nivell educatiu. - Nombre de derivacions del Punt Lila al SIAD, segons nivell educatiu. - Temàtiques treballades a l'espai de dinamització dels Punts Liles. - Informe d'avaluació complet del projecte de Punts Liles, de forma anual. 	Al llarg de tot el Pla	<p align="center">Igualtat</p> <p align="center">Educació, Centres Educatius</p> <p align="center">Joventut, Casal de Joves</p>

EIX 4: EDUCACIÓ FEMINISTA

Objectiu 1. Consolidar la implantació del model coeducatiu en el conjunt d'espais educatius de la ciutat.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E4.O1.A1.	Realitzar projectes integrals coeducatius als diversos centres educatius de la ciutat. Acompanyament en el diagnòstic, formació i pla d'acció.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de projectes realitzats, segons centre educatiu. - Nombre de diagnòstics realitzats, segons centre educatiu. - Nombre d'accions formatives realitzades, segons a qui s'ha destinat la formació i centre educatiu. - Assistència a les formacions, segons gènere i centre educatiu. - Nombre d'escoles que desenvolupen un projecte coeducatiu. Grau d'implementació. - Creació d'una taula de coeducació estable al centre educatiu, segons centre educatiu i persones que les configuren. - Informe d'avaluació de l'impacte del projecte. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Educació
E4.O1.A2.	Reforçar la informació en matèria de coeducació als diversos centres educatius. Acostar el projecte Coeduca't de la Generalitat de Catalunya als centres. Conèixer els i les referents en coeducació, convivència i benestar de cada centre.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de centres que s'han adherit al programa Coeduca't. - Nombre de formacions realitzades a cada centre. - Assistència a les formacions segons gènere i centre educatiu. - Referent de coeducació, convivència i benestar per centre. 	2025	Educació

E4.O1.A3.	<p>Crear una Taula per l'Educació Feminista a Cerdanyola, a fi de garantir la transversalitat feminista als diversos centres educatius de la ciutat. Elaborar campanyes anuals de ciutat en clau feminista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de la taula, garantint la participació de l'alumnat, professorat i famílies. - Nombre de sessions realitzades. Anàlisi anual. - Temàtiques treballades a les sessions. Anàlisi anual. - Persones que formen part de la taula, segons gènere i representació (escola, famílies, alumnat, etc.). - Nombre de campanyes ciutadanes realitzades a través de la taula. 	2026	<p>Igualtat Educació</p>
Objectiu 2. Ampliar l'oferta d'accions formatives feministes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E4.O2.A1.	<p>Donar continuïtat i ampliar l'oferta de formacions, tallers i xerrades en clau feminista realitzades als centres educatius, ampliant els continguts. D'acord amb les necessitats que es detectin en els diagnòstics previs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necessitats detectades al diagnòstic. - Nombre i tipologia de formacions, tallers i xerrades realitzades. - Nombre i nom d'espais educatius participants. - Cursos participants. - Nombre de persones participants a les formacions, desagregades per gènere, edat i origen. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	Al llarg de tot el Pla	<p>Igualtat Educació</p>
E4.O2.A2.	<p>Donar continuïtat i ampliar l'oferta de formacions, tallers i xerrades en clau feminista realitzades en altres espais educatius i de lleure i oci del municipi, ampliant els continguts i procurant la participació del conjunt de perfils de persones del municipi. D'acord amb les necessitats que es detectin en els diagnòstics previs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necessitats detectades al diagnòstic. - Nombre i tipologia de formacions, tallers i xerrades realitzades. - Nombre i nom d'espais educatius participants. - Nombre i perfil de persones participants a les formacions, desagregades per gènere, edat i origen. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	Al llarg de tot el Pla	<p>Igualtat Educació Entitats de dones i feministes</p>

EIX 5. TREBALLS, CURES I USOS DEL TEMPS

Objectiu 1. Fomentar l'equitat en els treballs de forma interna i externa a l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E5.O1.A1.	Actualitzar el Pla Intern d'Igualtat de Gènere per dotar d'una eina especialitzada en igualtat de gènere al si de l'organització.	<ul style="list-style-type: none"> - Document del Pla Intern d'Igualtat de Gènere actualitzat. - Comissió d'Igualtat creada per al disseny i seguiment del Pla Intern. S'hi ha d'incloure a sindicats. - Nombre de persones que inclou la comissió desagregades per gènere. - Acta del Ple Municipal on consti l'aprovació formal del Pla Intern. 	2024	Recursos Humans
E5.O1.A2.	Promoure el talent femení tot desenvolupant projectes i xarxes de dones empresàries i científiques per tal de destacar el seu treball. Fer-ho en relació amb la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i el Sincrotró Alba.	<ul style="list-style-type: none"> - Accions i projectes creats. - Tipologia de dones destacades. - Relació real amb la UAB i Sincrotró 	2025	Promoció econòmica
E5.O1.A3.	Oferir ajudes a dones que han estat un temps desvinculades del mercat laboral i es volen reincorporar.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'ajudes. - Nombre de persones participants, desagregades per edat i origen de les dones que han sol·licitat l'ajuda. - Crear espais de capacitació per a la inserció laboral. 	2027	Igualtat Serveis Socials Promoció econòmica
E5.O1.A4.	Impulsar formacions per al personal del Servei de Promoció Econòmica, sobre com incorporar la perspectiva feminista interseccional en el disseny i implementació dels programes ocupacionals, parant especial atenció als col·lectius de dones amb major risc de pobresa (dones majors de 55	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones participants, desagregades per gènere, ocupació i servei. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	2027	Igualtat Promoció econòmica

	anys, llars monomarentals, dones migrades; dones amb diversitat funcional, etc.)			
E5.O1.A5.	Promoure accions de sensibilització a les empreses per impulsar la realització de Plans d'Igualtat de Gènere, l'erradicació de la bretxa salarial i la identificació d'obstacles que dificultin el desenvolupament de les dones, així com el disseny de Protocols d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions. - Nombre de persones participants, desagregades per gènere, ocupació i servei. - Nombre de Plans d'Igualtats dissenyats. - Nombre de Plans d'Igualtat Implementats. - Nombre de Protocols dissenyats. 	2026	Igualtat Promoció econòmica
Objectiu 2. Treballar per promoure la democratització de les cures				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E5.O2.A1.	Fomentar i possibilitar la creació de grups d'ajuda mútua, empoderament i xarxes de suport entre dones cuidadores no professionals.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dones que formen part de la xarxa i dels grups d'ajuda. - Perfil de les dones que formen part de la xarxa (origen, raça, classe social, edat, etc.) - Condicions facilitades per a la implementació de la xarxa i dels grups. 	2026	Igualtat Cooperació i solidaritat Gent Gran Serveis Socials
E5.O2.A2.	Crear grups d'intercanvi per a persones cuidadores professionals que facilitin la transmissió d'experiències com a dones, com a cuidadores, com a migrants. Que contribueixin al reconeixement del seu treball, a la transmissió d'informació i coneixements i a la generació de xarxes de suport.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de grups creats. Es podria crear un grup anual que funcioni amb una freqüència de trobades prèviament establerta. - Nombre de persones participants, desagregades per gènere, edat i origen. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	2027	Igualtat Cooperació i solidaritat Serveis Socials
E5.O2.A3.	Treballar per oferir un espai que centralitzi tota la informació i tots els recursos vinculats a les	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de l'espai. 	2028	Igualtat

	cures. On s'hi ofereixi informació, assessorament i orientació a les famílies i les persones receptores i proveïdores de cura del municipi. A més, ha d'esdevenir un punt de trobada i treball en xarxa de persones, professionals i entitats. També ha d'oferir espais de canguratge gratuïts.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones usuàries que acull, desagregades per gènere, edat i origen. - Anàlisi de l'impacte dels projectes que s'hi desenvolupen. - Espais de canguratge creats. - Nombre de persones que utilitzen l'espai. - Temàtiques que es treballen al si de l'espai. 		Serveis Socials Promoció econòmica Teixit associatiu
Objectiu 3. Dissenyar polítiques d'organització i usos dels temps				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E5.O3.A1.	Possibilitar l'obertura de nous patis escolars i ampliar-ne els horaris per contribuir a la conciliació.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de nous patis oberts. - Redefinició d'horaris. - Nombre de nens i nenes que accedeixen als patis escolars en comparació dels anys anteriors. 	2026	Igualtat Educació
E5.O3.A2.	Realitzar accions de sensibilització en relació als usos dels temps i els estereotips de gènere vinculats a la conciliació i corresponsabilitat, fent espacial èmfasi al col·lectiu de la Gent Gran.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de sensibilització realitzades. - Nombre de persones participants, desagregades per gènere, edat i origen. - Materials elaborats que trenquin amb els estereotips de gènere. 	2027	Igualtat Gent Gran
E5.O3.A3.	Oferir assessorament a empreses per la millora dels usos dels temps i les polítiques de corresponsabilitat. Orientació en l'elaboració de Plans d'usos dels temps per a empreses.	<ul style="list-style-type: none"> - Servei creat i estructurat - Nombre d'assessoraments realitzats. - Nombre de Plans creats. - Nombre de Plans implementats. 	2028	Igualtat Promoció econòmica
E5.O3.A4.	Adherir-se al Pacte Metropolità pel Dret al Temps	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesió feta. - Formar part de la Comissió de treball. 	2025	Igualtat

EIX 6. URBANISME AMB PERSPECTIVA FEMINISTA

Objectiu 1. Per la construcció de l'espai públic amb perspectiva feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E6.O1.A1.	Sotmetre a revisió el Pla Director Urbanístic i les Marxes Exploratòries des de la perspectiva feminista.	<ul style="list-style-type: none"> - Accions de canvi realitzades amb la incorporació a la perspectiva de gènere. 	2026	Igualtat Urbanisme
E6.O1.A2.	<p>Considerar la perspectiva feminista en les futures remodelacions urbanístiques del municipi.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Que sigui accessible. -Que sigui segur. -Que es tingui en compte les formes en què les dones ocupen l'espai públic per crear condicions en funció daixò. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accions de remodelació tenint en compte la perspectiva feminista. - Indicadors sobre el grau d'acceptació de les remodelacions per part de la ciutadania. Ex: Usos que es constaten a través de l'observació. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Urbanisme
E6.O1.A3.	Identificar les instal·lacions municipals a les quals cal donar prioritat per avaluar-les des de la perspectiva feminista i proposar remodelacions. El criteri de prioritat podria estar basat en aquelles instal·lacions amb més afluència de públic.	<ul style="list-style-type: none"> - Relació d'instal·lacions prioritzades. Podrien prioritzar-se com a mínim dues instal·lacions per any. - Propostes de remodelacions. 	2026	Igualtat Urbanisme

EIX 7. SALUT, ESPORTS I QUALITAT DE VIDA

Objectiu 1. Vetllar per la incorporació de la perspectiva feminista als serveis d'atenció a la salut i al servei de promoció de la salut.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E7.O1.A1.	Identificar agents comunitaris o de l'àmbit de la salut que en col·laboració amb l'Ajuntament facilitin la incorporació de la perspectiva feminista interseccional a les actuacions, serveis i recursos de l'àmbit de la salut de Cerdanyola.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents que col·laborin amb aquestes accions. - Nombre de reunions i accions per incorporar la perspectiva de gènere. - Disseny de guies d'actuació per operar des de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut. 	2025	Igualtat Promoció de la Salut Gent Gran
E7.O1.A2.	Establir vincles amb els CAP i altres serveis de l'àmbit de la salut del municipi per impulsar formacions al personal mèdic amb perspectiva feminista. Els enllaços es poden establir mitjançant els agents comunitaris.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones assistents a les formacions, desagregades per gènere i ocupació. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	2025	Igualtat Promoció de la Salut
E7.O1.A3.	Realitzar accions de promoció de l'educació sexual des d'una mirada feminista. Parlar des de l'òptica del plaer i el gaudir.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones assistents a les formacions, desagregades per gènere, edat i origen. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). - Materials elaborats. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Promoció de la Salut
E7.O1.A4.	Crear un projecte d'equitat menstrual com a estratègia per combatre les dificultats per accedir als productes d'higiene, les mancances en la informació i educació al voltant dels cossos i les sexualitats de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> - Campanya de sensibilització realitzada - Equipaments que disposen de productes d'higiene menstrual - Nombre de productes d'higiene menstrual oferts 	2026	Igualtat Promoció de la Salut
Objectius 2. Fomentar la visibilització de l'esport lliure d'estereotips sexistes i de referents femenins de l'esport.				
E7.O2.A1.		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions realitzades. 	2026	Igualtat

	Realitzar accions de sensibilització a escoles i entitats esportives per trencar amb els estereotips de gènere associats a l'esport i fomentar l'esport no segregat a esport escolar.	<ul style="list-style-type: none"> - Tipologia de contingut inclòs a les notícies sobre esport femení i masculí. - Registre d'esdeveniments i competències. - Materials elaborats. 		Esports
E7.O2.A2.	Promoure l'esport femení. Potenciar l'ús de les instal·lacions municipals per part de les dones mitjançant la prioritització d'horaris i distribució equitativa d'espais per a les activitats més feminitzades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions realitzades. - Nombre d'horaris modificats - Nombre d'activitats modificades 	2027	Igualtat Esports
Objectiu 3. Treballar per la millora de les condicions de vida de les dones.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E7.O3.A2.	Crear un projecte de dones migrades amb l'objectiu de teixir xarxa i compartir interessos i necessitats.	<ul style="list-style-type: none"> - Projecte creat. - Nombre de dones que en formen part, segons edat i origen. - Nombre de sessions realitzades. - Temàtiques que s'hi han creat. - Constitució d'un grup de dones autònom. De futur. 	2027	Igualtat Cooperació i Solidaritat
E7.O3.A2	Introduir la perspectiva feminista al Servei Municipal de Promoció Social, per tal de garantir els drets de les dones i la millora de les seves condicions de vida.	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de diagnòstic del Servei de Promoció Social, pel que fa a la inclusió de la perspectiva feminista. - Nombre de formacions i sessions realitzades amb els i les professionals del servei. - Nombre d'assistents, segons gènere i càrrec. Per sessió. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). - Materials elaborats - Informe d'avaluació del projecte/proposta. 	2027	Igualtat Servei de Promoció Social

EIX 8. CULTURA I FESTES AMB PERSPECTIVA FEMINISTA

Objectiu 1. Introduir la perspectiva feminista en la programació cultural del municipi.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
E8.O1.A1.	Incloure la perspectiva feminista de manera transversal a tota la programació cultural i festiva del municipi. Interpel·lar la diversitat de dones del municipi, segons raça, origen, edat, orientació sexual, etc. Ampliar la programació en clau feminista més enllà de les festivitats internacionals. Facilitar l'assistència de les persones que tenen responsabilitats de cura a les activitats culturals i festives del municipi (servei de canguratge).	<ul style="list-style-type: none"> - Materials promocionals de la programació cultural amb perspectiva feminista interseccional. - Nombre d'activitats amb perspectiva feminista interseccional. - Iniciatives que afavoreixin la participació de les persones amb responsabilitats de cura. - Nombre de persones participants a les activitats, desagregades per gènere, edat i origen. 	2027	Igualtat Cultura
E8.O1.A2.	Fomentar la creació artística i cultural des de la perspectiva feminista. Impulsar jornades en què es tractin creacions vinculades al feminisme.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'activitats realitzades des de la perspectiva de gènere en el marc de les jornades. - Nombre de persones participants, desagregades per gènere, edat i origen. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Cultura
E8.O1.A3.	Seguir impulsant la tasca de sensibilització realitzada pel Museu d'Història i el Museu d'Art de Cerdanyola en clau feminista i de reconeixement de la història de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa d'activitats de sensibilització. - Nombre de persones participants a les accions, desagregades per gènere, edat i origen. - Valoració de les persones participants (enquesta de satisfacció). 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Museu d'Història Museu d'Art de Cerdanyola
E8.O1.A4.	Seguir creant el programa d'activitats culturals en el marc del Dia Internacional de les Dones (8M), de la mà del teixit associatiu i els diversos serveis de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa d'activitats anual. - Nombre de persones participants a les accions, desagregades per gènere, edat i origen. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat

		<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva interseccional del programa. Inclusió de temes com l'antiracisme, l'edatisme, el classisme, etc. 		Teixit associatiu de dones i feminista Cultura Cooperació i Solidaritat Gent Gran Joventut i Infància
Objectiu 2. Treballar perquè els esdeveniments festius incloguin un bon Abordatge de les Violències Masclistes en espais públics i d'oci.				
E8.O2.A1	Actualitzar el protocol "Per unes festes lliures de violències heteropatriarcal" de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> - Document actualitzat. - Entitats, serveis i agents socials implicats en l'actualització. - Nombre de reunions realitzades per a l'actualització. - Nombre de persones assistents a les reunions desagregades per gènere, edat i representació. - Nombre d'esdeveniments públics que han aplicat el protocol. - Informe d'avaluació dels Punts Liles que es desenvolupin. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Cultura Teixit associatiu
E8.O2.A2	Realitzar campanyes de prevenció de les violències masclistes en els esdeveniments festius públics que organitzi l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> - Campanya realitzada. - Entitats, serveis i agents socials implicats en les campanyes. - Anàlisi dels elements utilitzats: cartells, falques publicitàries, etc. 	Al llarg de tot el Pla	Igualtat Cultura Teixit associatiu
E8.O2.A3.	Treballar amb els locals d'oci nocturns privats per tal que incorporin Protocols d'Abordatge de les Violències Masclistes en espais d'oci. Oferir guies i coordinar-se per elaborar campanyes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de locals d'oci nocturns que hi ha a la ciutat. - Nombre de locals amb qui s'ha contactat. - Nombre de locals a qui s'ha enviat informació sobre protocols. - Nombre de locals que ha incorporat un protocol. 	2025	Igualtat Comerç

6. Estratègia d'implementació

A continuació es presenta una proposta de sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures que integren el Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès. La finalitat és posar a disposició del Consistori una eina de caràcter sintètic que faciliti monitoritzar i valorar la consecució del Pla.

Concretament, l'eina consisteix en unes pautes que han de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla (Regidoria d'Igualtat i Feminisme i Taula Feminista³³) puguin disposar d'orientacions pràctiques relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en els que s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

D'una banda, val a dir que l'objectiu general del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla Local Feminista, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es plantegen els següents objectius específics:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).
- Analitzar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés).
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere al municipi i/o al Consistori (actualització del diagnòstic).

Dels objectius se'n desprèn que el procés de seguiment i avaluació possibilita que el Pla sigui un instrument cíclic de millora contínua. És a dir, la valoració final del Pla ha de traduir-se en poder establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que empenyin al Consistori a continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Perquè sigui possible, els progressos han de ser mesurables i, per això, s'ha incorporat un sistema

³³ L'acció E1.O2.A3. estableix les funcions de la Taula Feminista.

d'indicadors d'avaluació associat a cada acció que puguin reflectir el grau d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

D'altra banda, és evident que l'assignació de responsabilitats tant per a dur a terme les accions –indicat a les graelles d'acció–, com per fer el seguiment i avaluació del Pla, és clau per a assegurar-ne l'èxit i la continuïtat en el temps.

Tot seguit es planteja quins haurien de ser els principals òrgans responsables d'assumir el monitoratge i la valoració del Pla, especificant els nivells d'intervenció:

- **Nivell estratègic:** Liderat per la Regidoria d'Igualtat i Feminisme i la Taula Feminista, que tindran la tasca de vetllar per l'assoliment dels objectius del Pla Local Feminista. Mínim 3 reunions anuals.
- **Nivell operatiu:** Liderat per la Regidoria d'Igualtat i Feminisme i la Taula Feminista, en coordinació amb persones treballadores designades de les diferents àrees o departaments. Tindran la tasca d'assegurar el desplegament del Pla d'Acció i de recopilar informació per fer-ne l'avaluació.

Amb tot, són la Regidoria d'Igualtat i Feminisme i la Taula Feminista els òrgans responsables de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès.

7. Índex de figures, gràfics, taules i il·lustracions.

Índex de figures

Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Local Feminista de Cerdanyola del Vallès. Elaboració pròpia.	15
Figura 2. Infografia del Cartipàs Municipal de l'ajuntament de Cerdanyola del Vallès. Any 2020.	31
Figura 3. Pressupost Feminisme i LGTBIQ+. Any 2022	34

Índex de gràfics

Gràfic 1. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	16
Gràfic 2. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	17
Gràfic 3. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	17
Gràfic 4. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	18
Gràfic 5. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	18
Gràfic 6. Evolució de la població empadronada a Cerdanyola del Vallès 1998-2020 .	22
Gràfic 7. Evolució de la població empadronada a Cerdanyola del Vallès per sexe 1998-2020.....	23
Gràfic 8. Piràmide de població de Cerdanyola del Vallès, 2021	25
Gràfic 9. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	40
Gràfic 10. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	40
Gràfic 11. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	42
Gràfic 12. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	43

Gràfic 13. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	43
Gràfic 14. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	44
Gràfic 15. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	45
Gràfic 16. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	53
Gràfic 17. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	53
Gràfic 18. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	54
Gràfic 19. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	55
Gràfic 20. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	70
Gràfic 21. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	71
Gràfic 22. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	72
Gràfic 23. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	73
Gràfic 24. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	74
Gràfic 25. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	82
Gràfic 26. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	82
Gràfic 27. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	88
Gràfic 28. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	88

Gràfic 29. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	89
Gràfic 30. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	94
Gràfic 31. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	102
Gràfic 32. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	103
Gràfic 33. Resultats del qüestionari en el marc de l'elaboració del Pla Feminista de Cerdanyola.....	113

Índex de taules

Taula 1. Lloc de naixement de la població de Cerdanyola del Vallès (I). Any 2021	23
Taula 2. Lloc de naixement de la població de Cerdanyola del Vallès, nascuda a Espanya (II). Any 2021	24
Taula 3. Personal extern contractat pel CIARD, SIAD i SAI, 2021.	32
Taula 4. Pressupost total per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, 2020, 2021 i 2022.....	33
Taula 5. Comparativa del pressupost total del consistori i el pressupost per a polítiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ+, 2020, 2021 i 2022.	33
Taula 6. Increment del pressupost LGTBIQ+ i Igualtat de Gènere	35
Taula 7. Increment del pressupost Feminisme - Igualtat de Gènere	35
Taula 8. Dades relatives a la Memòria del Servei SAI de Cerdanyola del Vallès	65
Taula 9. Taula recull programació Dijous Feminista 2019, 2020, 2021.....	110
Taula 10. Entitats que es van presentar a la convocatòria de subvencions de projectes feministes 2019, 2020, 2021	112

Índex de il·lustracions

Il·lustració 1. Imatge de la Segona trobada virtual de joves LGTBIQA+, 2021.....	28
Il·lustració 2. Formacions any, 2019	29
Il·lustració 3. Informació al consumidor. Pàgina web de l'Ajuntament de Cerdanyola.	
30	
Il·lustració 4. Reunions del Consell Municipal de Dones, 2019-2021	50

II·lustració 5. Relació d'associacions i projectes presentats a les subvencions. 2019, 2020, 2021.....	52
II·lustració 6. Modificacions del contracte de gestió del SAI.	
II·lustració 7. Circuit d'actuació Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcal	68
II·lustració 8. Circuit d'actuació Protocol de Prevenció i atenció de la Mutilació Genital Femenina.....	69
II·lustració 9. Guia per a dones en situació de violència durant el confinament derivat de l'Estat d'Alarma per Coronavirus COVID-19.....	69
II·lustracions 10. Centres educatius de Cerdanyola que van sol·licitar tallers els cursos 2020-2021.	80
II·lustració 11. Dades de l'esperança de vida de la població de Cerdanyola del Vallès desagregades per sexe, extretes de l'Informe d'Indicadors de Salut Local de Cerdanyola del Vallès (2022).....	97
II·lustració 12. Taxes de mortalitat de la població de Cerdanyola del Vallès segons principals malalties i sexe, extretes de l'Informe d'Indicadors de Salut Local de Cerdanyola del Vallès (2022).	98
II·lustració 13. Evolució de la participació segons sexe a les activitats esportives extraescolars.....	99
II·lustracions 14. Participació segons tipologia d'esport i sexe al municipi.	100
II·lustració 15. Participació segons categoria esportiva i sexe al municipi.....	100
II·lustracions 16. Cartells 8M, 25N i 28J	107
II·lustració 17. Cartell Programa 28J, 2021.	109