

PLANS D'IGUALTAT

II PLA DE POLITIQUES FEMINISTES *



2026-2029



Consell Comarcal
Ribera d'Ebre



Igualtat
Ribera d'Ebre



Codi Validació: 33W6C2MEIAPZ4SY43GMF2RNL7Z
Verificació: <https://riberaebre.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 92

AGRAÏMENTS

Volem expressar el nostre més sincer agraïment a Ariadna Bilbé Altadill i Andrea Cervera Tomás, ex alumnes en pràctiques a l'àrea de Ciutadania, Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, per la seva implicació, dedicació i rigor en la participació i l'elaboració de la diagnosi dels Plans d'Igualtat.

La seva aportació ha estat de gran valor tant pel seu compromís professional com per la qualitat del treball desenvolupat, contribuint de manera significativa a l'anàlisi i al desenvolupament d'aquest projecte.

Rebeu el nostre reconeixement i agraïment per la feina realitzada.

Amb el suport de:



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ

PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL **05**

MOTIVACIÓ DEL PLA **06**

CONTEXT

GLOSSARI **10**

MARC TEÒRIC **13**

MARC LEGAL I NORMATIU **15**

LA COMARCA **18**

DIAGNOSI

METODOLOGIA **26**

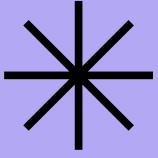
ENQUESTA **27**



ÍNDEX

ENTREVISTES GRUPALS	<u>45</u>
ENTREVISTES INDIVIDUALS	<u>50</u>
PLA DE POLÍTIQUES FEMINISTES	<u>65</u>
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<u>87</u>
BIBLIOGRAFIA	<u>89</u>





Presentació institucional
Motivació del pla

INTRODUCCIÓ



PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Els Plans Comarcals d'Igualtat de la Ribera d'Ebre 2026-2029, que integren el II Pla de Polítiques Feministes i el II Pla de Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere, representen un pas ferm i decidit del Consell Comarcal en el compromís amb la igualtat efectiva, la justícia social i el respecte a la diversitat com a pilars fonamentals del desenvolupament del nostre territori.

Sovint parlem de dades i de marcs normatius, però la igualtat no és només una obligació legal. Com a president, estic convençut que és una eina estratègica vital: si volem que el talent es quedi a la Ribera d'Ebre, si volem que el jovent s'hi arrelhi i que els nostres pobles estiguin vius, hem de garantir oportunitats reals per a tothom, sense excepcions. Una comarca que no és inclusiva és una comarca que perd oportunitats.

Aquests plans no neixen del buit. Són el fruit d'aprendre del camí ja recorregut i d'escoltar, poble a poble, les noves realitats de la nostra gent. S'han elaborat a partir d'una diagnosi participativa on la veu de la ciutadania, de les entitats i del personal tècnic ha estat el far que ens ha guiat. El resultat és un instrument útil, aterrat a la terra i adaptat a la singularitat de la Ribera d'Ebre.

Posem el focus en la mirada transversal i interseccional: situem les persones al centre. Des de la prevenció radical de les violències fins a la promoció de la conciliació i la corresponsabilitat, aquests plans busquen transformar els nostres models socials per protegir els drets de les dones i de les persones LGBTI+. Volem que tothom se senti segur i lliure d'estimar i de ser com vulgui a cada racó de la nostra comarca.

Des del Consell Comarcal assumim el repte de liderar i coordinar aquestes polítiques, però soc conscient que l'èxit no és de les institucions, sinó de la societat. Necessitem la complicitat dels ajuntaments, del teixit associatiu i de cada veí i veïna. La igualtat es construeix en el dia a dia, en la mirada que compartim al carrer i en el compromís de no girar la cara davant les injustícies.

Vull agrair enormement el treball de totes les persones que han fet possible aquest document. Especialment al personal tècnic i a la ciutadania que ha compartit les seves vivències i reflexions de forma generosa. La vostra empenta és la prova que la Ribera és un territori viu i compromès.

Amb els Plans Comarcals d'Igualtat 2026-2029, la Ribera d'Ebre mira al futur amb determinació. Perquè volem una comarca on la igualtat de drets i de tracte no sigui una fita a assolir, sinó la realitat quotidiana per a totes les persones que vivim i estimem aquesta terra.

Francesc Barbero i Escrivà,
President del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre



MOTIVACIÓ DELS PLANS

Treballar per la igualtat de gènere, d'oportunitats i de tracte a la Ribera d'Ebre és clau per afrontar els reptes socials, econòmics i demogràfics que caracteritzen aquesta comarca. La Ribera d'Ebre presenta unes característiques territorials i socials concretes que fan que la promoció de la igualtat no sigui només una qüestió de justícia social, sinó una condició indispensable per al desenvolupament sostenible i l'equilibri territorial (ONU, 2015, p. 24; URV, 2025, p. 32).

La renovació dels plans es fonamenta en els avanços dels documents anteriors, com el Pla de Polítiques de Dones 2017-2020 i el Pla de Polítiques LGTBI+ 2019-2023, que van establir un marc conceptual i estratègic sòlid, i van realitzar una diagnosi profunda de les necessitats específiques del territori en aquell moment.

En el Pla de Polítiques LGTBI+ 2019-2023 es van abordar aspectes com la visibilitat, la participació, la informació, la LGTBI-fòbia, l'educació, el mercat de treball, l'esport i el lleure, la diversitat cultural i religiosa, la salut i les relacions socials. Així mateix, aquest pla va definir un sistema de seguiment i avaluació per garantir l'eficiència de les accions desenvolupades (Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, s.d.), el qual va ser d'utilitat per a valorar el treball i l'impacte que aquest document emmarcava.

Cal assenyalar també que el mencionat pla, en el seu moment, va marcar un full de ruta, per a les polítiques LGTBI+ comarcals, clarificador i pràctic en algunes qüestions. No obstant, les necessitats i problemàtiques a abordar en aquell context ja son diferents a les actuals. Si bé és cert que fa uns anys era primordial poder visibilitzar el col·lectiu LGTBI+, a hores d'ara la identificació d'aquestes persones per part de la resta de la ciutadania està molt més extesa. Cal continuar, per tant, cap a altres polítiques més avançades, adaptades a la vivència i la percepció actuals.

Per altra banda, ens trobem en un moment en el que les persones viuen la seva sexualitat d'una manera més fluida, sense necessitat, algunes d'elles, d'autoidentificar-se com a persones del col·lectiu LGTBI+. Aquest és un posicionament que s'ha anat observant durant aquest període de temps i que cal tenir en compte de cara el nou Pla per a la implementació de polítiques públiques inclusives, reconegudes i representatives per a les veïnes de la comarca.



Així mateix, les administracions públiques presents a la Ribera d'Ebre, al llarg d'aquests anys, han anat avançant en la implementació de polítiques i actuacions comunitàries vinculades al col·lectiu LGBTI+ i, per tant, el punt de partida del nou Pla és també un altre.

Pel que fa a les polítiques de dones, el primer Pla de la comarca de la Ribera d'Ebre es va aprovar l'any 2009 i el segon durant l'any 2017. Aquests estableixen diversos eixos estratègics, com la transversalització d'aquestes polítiques a les administracions públiques, la introducció de canvis culturals per transformar les estructures i models patriarcal, així com la dinamització i suport al teixit associatiu femení. També inclouen mesures per reorganitzar el treball i el temps, millorar la qualitat de vida i la cohesió social, i establir estratègies de prevenció i sensibilització davant la violència masclista.

En aquest context, els canvis socials, normatius i institucionals produïts en els darrers anys, així com l'evolució de les necessitats i realitats de les dones i del conjunt de la ciutadania, fan necessari l'impuls d'un nou Pla de polítiques feministes. Aquest nou instrument ha de permetre actualitzar el marc estratègic existent, consolidar els avenços assolits, donar resposta als nous reptes en matèria d'igualtat i diversitat, i reforçar una acció pública integral, interseccional i adaptada a la realitat actual de la Ribera d'Ebre, garantint així una continuïtat efectiva i coherent de les polítiques feministes al territori.

En un sentit més ampli, com a comarca rural, entre els reptes més rellevants del territori es troben el despoblament i la longevitat, i per combatre aquests reptes, és necessari garantir una comarca amb oportunitats reals i igualitàries per a totes les persones —especialment dones, col·lectiu LGBTI+, joves i col·lectius vulnerables. Promoure la igualtat és fonamental també per fidelitzar talent, fomentar el retorn i arrelament, i garantir el relleu generacional (Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, s.d.).

Fomentar la igualtat és, doncs, clau per diversificar l'economia, millorar l'ocupació femenina i facilitar la conciliació laboral i familiar, especialment en entorns rurals amb serveis limitats (Generalitat de Catalunya - Departament d'Empresa i Treball, s.d.; Institut Català de les Dones, 2023, p. 14; URV, 2025, p. 32). Aquest treball, a més, cal fer-lo des d'una perspectiva interseccional, la qual permeti abordar la discriminació múltiple i avançar cap a una societat més justa, cohesionada i inclusiva, on tothom tingui veu i oportunitats reals (Comissió per la Condició Jurídica i Social de la Dona [CSW], 2013, p. 10).



Finalment, cal entendre la igualtat també com una eina estratègica per al desenvolupament local i sostenible. Una comarca que reconeix la diversitat, promou la participació equitativa i garanteix condicions justes per a tothom té més capacitat per créixer, innovar i adaptar-se als canvis globals i locals (Informe d'Impacte Socioeconòmic de les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs, s.d.; Llei 11/2014, 30 de desembre, art. 3).

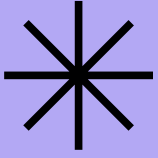
Per tot això, renovar els plans de polítiques LGBTI+ (a partir d'ara anomenat Pla de diversitat sexual, afectiva i de gènere) i el pla de polítiques de dones a la Ribera d'Ebre (d'ara en endavant, Pla de polítiques feministes) resulta essencial per consolidar els avenços assolits, afrontar els reptes pendents i garantir un futur més just, inclusiu i sostenible per a tota la comarca.



EN RELACIÓ AL **GÈNERE GRAMATICAL** D'AQUEST DOCUMENT, S'HA OPTAT PER FER ÚS DEL **FEMENÍ** PER LA SEVA INVISIBILITZACIÓ HISTÒRICA. EN AQUEST S'INCLOUEN TOTES LES PERSONES INDEPENDENTMENT DE LA SEVA IDENTITAT DE GÈNERE.

TAMBÉ S'HA OPTAT PER UNA MODIFICACIÓ DE LA **NOMENCLATURA** DELS PLANS PER COHERÈNCIA AMB LA PERSPECTIVA **ACTUAL** SOBRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT.





Glossari

Marc teòric

Marc legal i normatiu

La comarca

CONTEXT



GLOSSARI

Androcentrisme

Visió que posa els homes com a mesura de tot, invisibilitzant dones i persones no binàries.

Perspectiva de gènere

Enfocament que té en compte com les situacions afecten diferent a dones i homes, per tal de trobar línies d'actuació que permetin fer front a les desigualtats.

Masclisme

Creença de superioritat dels homes sobre les dones que reforça l'estructura patriarcal, la qual dona poder i privilegis als homes per sobre la resta de persones.

Feminisme

Moviment social i polític que lluita per la igualtat entre homes i dones, partint de la convicció de que aquestes pateixen desigualtats, discriminacions i violències pel fet de ser dones.

Transversalitat de gènere

Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions d'una entitat o una institució, i no només en àmbits i/o departaments específics.

Interseccionalitat

Teoria que analitza com diferents factors socials d'una persona (el gènere, l'edat, la classe social...) s'interrelacionen entre ells, generant o bé desigualtats/opressions o bé privilegis específics.

Estereotips de gènere

Idees preconcebudes sobre com haurien de comportar-se homes i dones segons el seu sexe.

El gènere són tots aquells rols, normes, valors... apresos que defineixen com han de comportar-se les persones segons el seu sexe.



Sexe

Característiques sexuals biològiques d'una persona (cromosomes sexuals, genitalitat, hormones...)

MASCLE
FEMELLA
INTERSEXUAL

Persona que ha desenvolupat de manera natural característiques físiques sexuals pròpies tant del sexe masculí com del femení en algun aspecte (genitalitat, cromosomes, composició hormones, etc.)

Identitat de gènere

Sentiment de pertinença a un gènere determinat.

DONA **CIS(1)** / DONA **TRANS*(2)**
HOME CIS / HOME TRANS
PERSONA **NO BINÀRIA (3)** (ÀGENERE,
BIGÈNERE, GÈNERE FLUID)
...

(1) Persona que s'identifica amb el sexe i el gènere assignat al nèixer.

(2) Persona que no s'identifica amb el sexe o el gènere assignat, i inclou les categories de transsexual i transgènere. No implica necessàriament un canvi de documentació ni de modificació corporal.

(3) Persona que no s'identifica ni com a home ni com a dona (agènere), amb ambdós (bigènere) o tenen una identitat més fluida, canviant (gènere fluid)

Expressió de gènere

Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba, l'aparença, la gesticulació...

FEMENINA
MASCULINA
ANDRÒGINA
ALTRES EXPRESSIONS NO
NORMATIVES
...

Persona que té un aspecte, quant al gènere, ambigu.

Orientació sexual

Tendència d'una persona a sentir atracció sexual, afectiva i/o romàntica per altres persones.

HETEROSEXUAL
GAI / LESBIANA
BISEXUAL (1) ASEQUAL (2)
...

(1) Persona que sent atracció sexual, romàntica i/o afectiva per homes i dones.

(2) Persona que no sent atracció sexual cap a les persones o la sent en poca intensitat o freqüència.



L'ACRÒNIM **LGBTI+** INCLOU A LES PERSONES LESBIANES, GAIS, BISEXUALS, TRANS* I INTERSEXUALS I EL "+" FA REFERÈNCIA A TOTES LES ALTRES IDENTITATS I EXPERIÈNCIES QUE SURTEN DE LA CISHETERONORMATIVITAT.



A ssetjament per raó de sexe

Comportament que busca o provoca un entorn hostil o ofensiu a una persona per raó del seu sexe.

A ssetjament sexual

Comportament de caràcter sexual que atempta contra la dignitat d'una persona.

D iscriminació

Tracte injust o desfavorable cap a algú per motius com el sexe o gènere.

D esigualtat

Tracte desigual entre persones per motius com el gènere, que genera desequilibris socials.

C isheteronormativitat

Visió que considera que el "normal" o "correcte" és ser cisgènere i heterosexual.

V iolència

Accions que atempten contra la integritat física, psicològica o social d'una persona.

L GBTI-fòbia

Aversió (o odi) contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans*, intersexuals i totes aquelles persones que conformen el col·lectiu LGBTI+.



Aquesta pot ser:
- física - psicològica
- sexual - ambiental
- digital - econòmica
I es pot donar en contextos:
- familiars - socials
- laborals - comunitaris
- institucionals

S exili

Situació pròpia d'una persona del col·lectiu LGBT que s'ha vist obligada a abandonar el seu lloc d'origen per a poder viure de manera lliure i oberta la pròpia orientació sexual o identitat de gènere.



TOTES LES DEFINICIONS TENEN UN CARÀCTER GENERAL I ORIENTATIU I SÓN MATISABLES DONADA LA SEVA SIMPLICITAT D'EXPOSICIÓ. TANMATEIX, S'HAN FORMULAT DE MANERA SINTÈTICA PER TAL DE FACILITAR LA COMPRESIÓ GLOBAL DEL DOCUMENT.



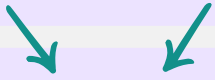


MARC TEÒRIC

El present marc teòric parteix de la necessitat de comprendre el gènere i altres idees que es desprenen d'aquest (com la identitat de gènere, l'expressió de gènere o la diversitat sexual i de gènere) les quals, tot i ser construccions socials i culturals dinàmiques i variables en el temps i espais, han estat travessant històricament, i travessen encara ara, de manera profunda la vida de totes les persones.

El gènere té a veure amb l'atribució a les persones d'una única manera de "ser", "mostrar-se", "sentir-se" o "estimar" en funció del seu sexe. El gènere, per tant, no té en compte l'autenticitat, la personalitat individual o la voluntat pròpia de les persones, sinó únicament unes característiques sexuals biològiques, heretades genèticament de les persones progenitores (la part més visible, la genitalitat, però també els cromosomes sexuals o la producció d'hormones).

Aquesta concepció (coneguda com a sistema sexe-gènere) està tan present que organitza el món en base al sexe. Concretament, en base a dos sexes (mascle i femella) als que se'ls hi assigna automàticament una identitat de gènere (nen i nena, i posteriorment home i dona), una manera d'expressar-se (masculina i femenina) i una orientació sexual (l'heterosexualitat).

	DINS DEL SISTEMA SEXE-GÈNERE	FORA DEL SISTEMA SEXE-GÈNERE
SEXE	MASCLE FEMELLA	INTERSEXUAL
IDENTITAT DE GÈNERE	 HOME DONA (CIS)	TRANS*, AGÈNERE, GÈNERE FLUID...
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	 MASCULÍ FEMENÍ	DRAG QUEEN, ANDRÒGINA...
ORIENTACIÓ SEXUAL	 HETEROSEXUAL	BISEXUAL, ASEXUAL, GAI, LESBIANA...



Aquest sistema, per tant, exigeix que les persones amb unes característiques sexuals de mascle (com són la presència de penis i testicles, la dotació cromosòmica XY o una major producció de testosterona) hagin d'autoidentificar-se com a homes, s'expressin de manera masculina i sentin atracció per les dones. Així mateix, s'imposa que les persones amb característiques sexuals de femella (cromosomes XX, vulva, major producció d'estrògens...) s'autoidentifiquin com a dones, s'expressin d'una manera femenina i sentin atracció pels homes.

Tanmateix, la diversitat humana és molt més àmplia i complexa que el model binari descrit, i són moltes les persones que no s'hi ajusten. Aquestes persones, que se situen als marges del sistema i de la denominada cisheteronormativitat, conformen el que s'anomena col·lectiu LGBTI+. Aquest col·lectiu integra una gran pluralitat de realitats i experiències, incloent-hi persones intersexuals, persones trans*, identitats no binàries, persones amb expressions de gènere no normatives o amb orientacions sexuals diverses (lesbianes, gais, bisexuals, asexuals...). En definitiva, engloba totes aquelles identitats i vivències que, per una raó o altra, s'ubiquen fora del paradigma cisheteronormatiu, tal com indiquen els plantejaments feministes i queer contemporanis.

Segons aquestes mateixes teories, el qüestionament del sistema binari i heteronormatiu té repercussions socials i institucionals significatives. En aquest sentit, les persones que se situen fora dels límits establerts acostumen a patir processos de rebuig social, estigmatització i discriminació estructural, la qual cosa evidencia la persistència de relacions de poder que reforcen la normativitat de gènere. Així, el reconeixement de la diversitat sexo-afectiva i de gènere resulta fonamental per comprendre i abordar les desigualtats i violències derivades d'aquest sistema.

Així mateix, cal assenyalar que totes les persones són travessades per altres condicions o eixos, com són l'origen, el nivell socioeconòmic, l'edat, la diversitat funcional, la racialització, la religió o la corporalitat, entre d'altres, les quals poden donar lloc a més o altres situacions de desigualtat o violència. És per aquesta raó que és important abordar les desigualtats des d'una mirada interseccional, la qual entén aquestes condicions com a eixos dinàmics que es combinen entre ells, produint discriminacions úniques, i on tots tenen la mateixa importància. (Coll Planas, 2019: 14).



MARC LEGAL I NORMATIU

MÉS ENLLÀ DE LA **CONVICCIÓ POLÍTICA I TÈCNICA** DE L'ENS COMARCAL D'IMPULSAR POLÍTIQUES D'IGUALTAT PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS DE VIDA DE LES VEÏNES DE LA COMARCA, HI HA UN **CONTEXT LEGAL** QUE SOSTÉN AQUESTES ACTUACIONS I DETERMINA L'OBLIGATORIETAT DE LA GARANTIA DELS DRETS DE TOTES LES PERSONES.



Les principals normatives i disposicions legals sobre les que s'emmarquen les polítiques d'igualtat exposades en aquest document fan referència als drets humans, i específicament als drets de les dones i de les persones que conformen el col·lectiu LGBTI+, en relació a l'educació, a la salut sexual, a la integritat, a la conciliació familiar o a la filiació, entre d'altres.

INTERNACIONAL

Declaració Universal de Drets Humans (1948)

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 18 de desembre de 1979, nascuda en el marc de la I Conferència Mundial sobre les Dones (Mèxic, 1975).

Declaració de Montreal (2006) - Conferència Internacional sobre els Drets Humans LGBT.

Principis de Yogyakarta (2007)

Declaración de la ONU sobre orientación sexual i identitat de gènere (2008).

Conveni sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica subscrit a Istanbul l'11 de maig 2011 del Consell d'Europa.

57^a Sessió de la Comissió per la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW, 2013).



ESTATAL

Constitució Espanyola (1978)
Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes."
Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere."
Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel què s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels treballadors. "
Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI



AUTONÒMIC

Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006).

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

Decret 60/2010, d'11 de maig, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

Llei 11/2014, per a garantir els drets de les persones LGTBI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

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

Llei 6/2020, d'11 de novembre, del dret a l'educació en llibertat, igualtat i pluralitat.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Decret 188/2021, de desplegament de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes



D'ACORD AMB LA LLEI 17/2020, LA DEFINICIÓ DE "NENES", "ADOLESCENTS" I "DONES" EN AQUESTS PLANS ESTRATÈGICS INCLOU A TOTES ELLES, INDEPENDENTMENT DE QUE TINGUIN UNA IDENTITAT CIS O TRANS*.



LA COMARCA

La Ribera d'Ebre és una comarca situada a la part meridional de Catalunya, dins la vegueria de les Terres de l'Ebre. Amb una extensió de prop de 827 km², limita amb les comarques del Priorat, la Terra Alta, el Baix Ebre, el Segrià i les Garrigues, i també amb la comunitat autònoma d'Aragó. El seu territori està fortament vinculat a l'Ebre: "el riu ho és tot: lloc de trobada, ahora frontera i unió, canal de comunicació de persones, mercaderies i cultures i, sempre, punt de referència volgut i inevitable, perquè tot gira al seu entorn." (Consell comarcal de la Ribera d'Ebre, s/d).

Dades demogràfiques

Segons les dades més recents (IDESCAT 2024), la Ribera d'Ebre compta amb una població de 22.132 habitants, repartida en 17 pobles que, ahora, estan agrupats en 14 municipis. Tot i que la comarca ha viscut un lent però sostingut procés de pèrdua d'habitants en les darreres dècades, als darrers quatre anys hi hagut un manteniment de la població.

La capital comarcal és Móra d'Ebre, que també és el municipi amb més població amb prop d'un 25 % del total, seguida de Flix i Móra la Nova. Entre els 3 municipis aglutinen més de la meitat de les persones residents a la comarca. Per contra, hi ha 9 nuclis poblacionals que no arriben als 1.000 habitants. Els municipis amb menor nucli poblacional són Darmós (98 habitants) i La Serra d'Almos (241 habitants).

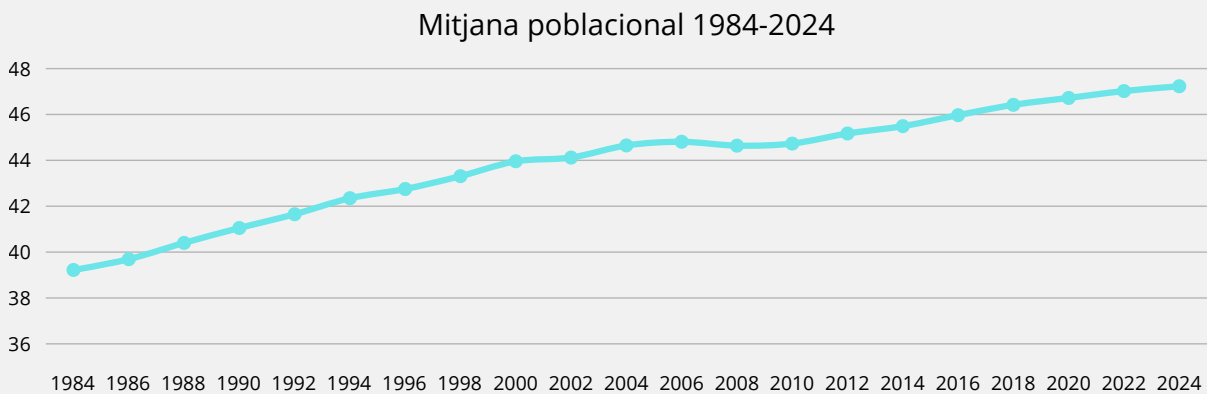
Nucli poblacional	Població	Nucli poblacional	Població	Nucli poblacional	Població
Ascó	1609	Móra d'Ebre	5739	Tivissa	1285*
Benissanet	1192	Móra la Nova	3309	La Serra d'Almos	241
Flix	3323	La Palma d'Ebre	335	Darmós	98
Garcia	540	Rasquera	796	La Torre de l'Espanyol	630
Ginestar	800	Riba-roja d'Ebre	1126	Vinebre	426
Miravet	683				



*La població atribuïda al municipi de Tivissa és la resultant de restar als 1624 habitants (2024) la població de Darmós i La Serra d'Almos.

Per grans **grups de població**, les persones menors de 15 anys, representen un 13,12 % del total de la població seguides per les persones majors de 65 anys, que representen gairebé el 26 % (25,8 %) i per últim i més nombrós, el grup de persones en edat activa.

La comarca de la Ribera d'Ebre és una de les 5 més envellides de Catalunya, amb un índex d'envelliment del 210,9 i les projeccions existents apunten que d'aquí una dècada les persones de 65 o més anys representaran el 35 % de la població. De la mateixa manera, també és una de les que ostenta un índex de dependència juvenil més baix (19,9). Com es pot observar al gràfic 1, la mitjana d'edat de la població ha augmentat 8 anys, passant de 38 a 47 anys en les darreres 4 dècades.



Gràfic 1. Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT (2024)

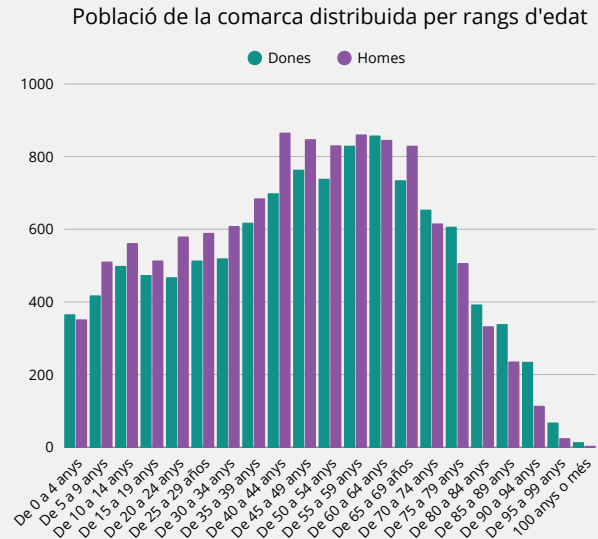
Aquest envelliment progressiu de la població es deu, entre d'altres, al descens de la taxa bruta de natalitat, la qual s'ha reduït a la meitat en els darrers trenta anys.

La Ribera d'Ebre se situa com la tercera comarca amb una taxa de natalitat més baixa de Catalunya, només superada per l'Alta Ribagorça i la Terra Alta. Així, el nombre de naixements ha disminuït un 31,44 % des del 2010.



Les dones representen un 48,86 % del total de la població (2024). D'aquestes, un 12,68 % tenen menys de 16 anys, un 59,15 % entre 16 i 64 i un 28,17 % 65 o més anys. Veiem així, que la població femenina a la Ribera d'Ebre presenta un envelliment superior a la mitjana comarcal, i per tant, superior al dels homes.

Al gràfic 2, es pot observar la distribució de la població per sexe i edat.



Gràfic 2. Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT (2024)

En relació a la **diversitat cultural**, la comarca ha acollit en les darreres dues dècades persones de diferents orígens, sobretot del Magreb. La població migrada representa un 18,63 %, del total de la població de la Ribera d'Ebre (IDESCAT, 2024). Del total, un 35,66 % provenen de l'Àfrica, un 30,69 % procedeix de la Unió Europea i un 18,80 % de la resta d'Europa. Les persones procedents d'Amèrica del Sud (6,16 %), d'Àsia i Oceania (5,34 %) i de l'Amèrica del Nord i Central (3,38 %) tenen una presència força més minoritària. De les persones migrades, el 44,46 % són dones i el 55,54 % són homes.

Els municipis que concentren un major nombre de persones migrades són Benissanet i Ginestar amb més d'un 26 %, seguits de Móra la Nova, La Torre de l'Espanyol i Móra d'Ebre, amb una mica més d'un 20 %. Els municipis amb menys presència de migració són Ascó, amb poc més d'un 11 %, i Miravet, amb un 12,30%.

Per països, el país amb una presència més nombrosa és el Marroc, amb pràcticament un 30 % del total de persones migrades, seguit de Romania amb un 16,27 % i el Regne Unit, amb gairebé un 13 % de presència. Ja amb un pes bastant menys significatiu, trobem els Països Baixos, Pakistan i Senegal, amb aproximadament el 3 % cada un d'ells.

Quant a la **diversitat religiosa** a la Ribera d'Ebre, reflecteix la seva realitat plural i multicultural. Un total de 47 centres de culte (2024) de 4 confessions oficials, l'Església Catòlica, l'Església Evangèlica, l'Islam i Testimonis Cristians de Jehovà. Majoritàriament els centres de culte són catòlics, de l'Islam n'hi ha dos i de l'Església Evangèlica i dels Testimonis de Jehovà únicament un respectivament.



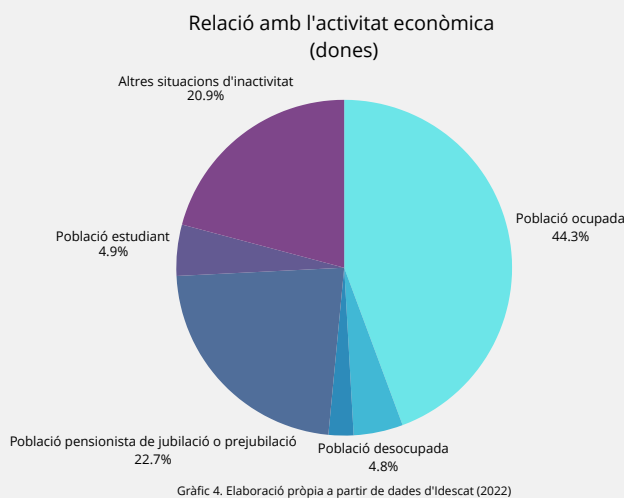
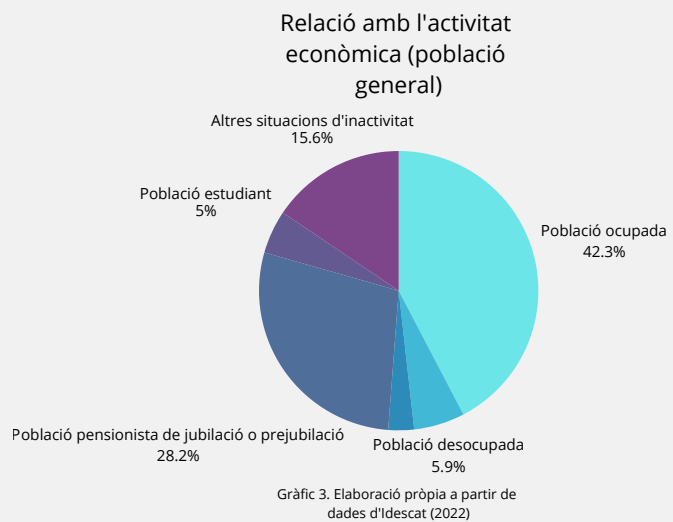
Característiques econòmiques

Tradicionalment, l'economia de la Ribera d'Ebre ha estat basada en l'agricultura (amb conreus com l'olivera, l'ametller, la vinya i la fruita dolça), i des de fa unes dècades també en la indústria. L'estructura industrial de la comarca se centra en el sector elèctric amb les dues centrals hidroelèctriques de Riba-roja d'Ebre i Flix, i la implantació l'any 1975 de la central nuclear d'Ascó amb dos grups reactors.

El sector químic també hi ha estat present, tot i que en els darrers anys ha perdut pes amb el tancament de l'electroquímica de Flix. Altres indústries importants dintre de la comarca són les relacionades amb la pell, la fusta, el metall i l'alimentació.

Segons les dades disponibles d'Idescat (2022), pel que fa al **mercat laboral**, hi ha una elevada presència de feines temporals i una marcada segregació ocupacional per sexes, amb una menor presència de dones en els sectors més tecnificats o industrials.

Del total de 19.128 persones majors de 16 anys (2022), i en relació amb l'activitat econòmica, hi ha un 49,10% de població activa per un 50,9% de població inactiva. En relació amb l'activitat econòmica, la població es distribueix tal i com s'observa al gràfic 3.



Mentre el grup més nombrós és la població ocupada, la població desocupada (4,8 %) i la població pensionista per incapacitat (2,4 %) són els dos col·lectius més reduïts. El total de persones majors de 16 anys, les dones suposen un 49,21 %. La seva situació específica en relació a l'activitat econòmica és la que consta al gràfic 4.

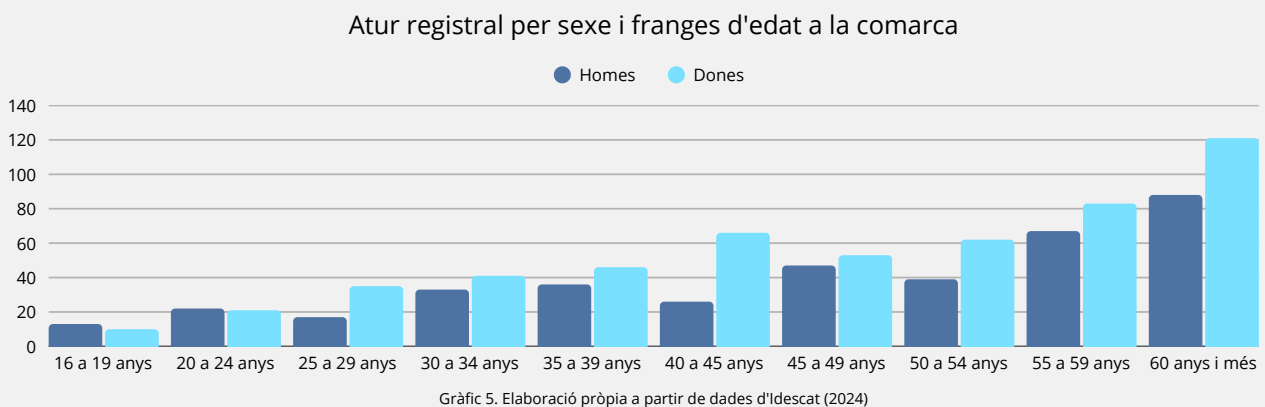


Les principals diferències que trobem respecte a la població en general, és un major nombre de dones pensionistes jubilades o prejubilades, que es podria relacionar a una major esperança de vida, un menor nombre d'altres situacions d'inactivitat i de població activa.

Així, i pel que fa a **sectors d'ocupació**, el sector més nombrós són les persones treballadores al sector de la restauració, de les quals gairebé el 70 % són dones. El segueix el grup científic i intel·lectual, dels quals dos terços són dones, el d'ocupacions elementals, amb major presència d'homes i l'àmbit d'artesania, d'indústria i construcció, on el 90 % són homes. Les dones també tenen una forta presència en l'àmbit del personal d'oficina, administració i comptabilitat. Per contra, la presència és baixa en el sector primari, on únicament representen el 25% del total o en el sector d'instal·lacions, maquinària i muntatge, amb un 5,8%. En càrrecs directius i de gerència, les dones ocupen el 39 % dels càrrecs.

Pel que fa a l'**índex d'atur femení**, aquest és superior al masculí; el 58,02 % de les persones inscrites a l'atur són dones. Cal destacar que des de l'any 2007 i fins a l'any 2016 eren els homes els que, en valors absoluts, representaven un major nombre de les persones registrades a l'atur, no obstant això, des del 2016 aquesta tendència s'ha revertit, essent les dones les que presenten un major índex d'atur.

Aquesta tendència és compartida amb la dinàmica present a Catalunya. A continuació es presenten els valors absoluts de persones aturades segons sexe i grup d'edat (gràfic 5) a la Ribera d'Ebre.

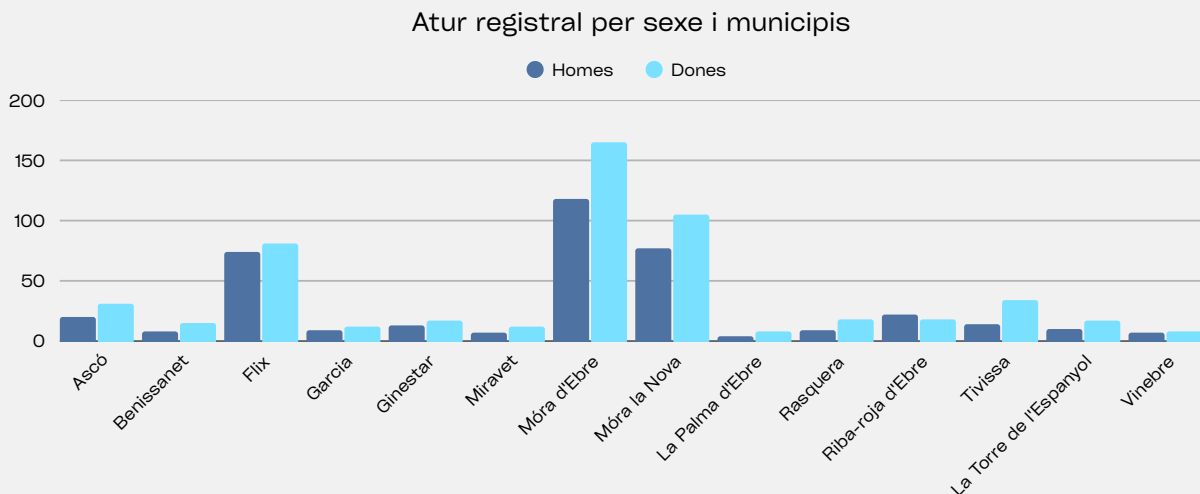


Com podem observar, tot i que les dones presenten un menor nombre d'aturades fins als 24 anys, a partir dels 25 la tendència es reverteix significativament, fet que podria estar relacionat amb la natalitat i les tasques de cura o amb les dificultats que tenen les dones per accedir a llocs de treball per les reticències de les empreses de contractar dones en edats properes a les més freqüents per a la reproducció. També destaca la diferència present entre homes i dones al grup de 40 a 45 anys, i al de més de 60 anys.



Si tenim en compte que la majoria de naixements a la comarca són per part de dones de 35 o més anys, també podríem relacionar el nombre d'aturades de 40 a 45 anys amb l'assumpció de responsabilitats de cura.

Si bé la **taxa d'atur registral** a la comarca és del 10,6 % (Desembre, 2024), podem observar força diferències per municipis. I és que mentre Benissanet i La Palma d'Ebre presenten una taxa d'un 5 %, Móra la Nova (13,06 %) i Flix (12,95 %) tenen un 8 % més de persones aturades. En el següent gràfic podem observar les persones aturades per municipi i gènere. Destaquen les dades de Móra d'Ebre, Móra la Nova i Tivissa, on la diferència entre dones i homes aturats és del 33,21 %, 30,77 % i 83,33 %, respectivament.



Gràfic 6. Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat (2024)



LES DADES EXPOSADAS, PROVINENTS TOTES D'ORGANISMES OFICIALS, NO RECULLEN LA IDENTITAT DE GÈNERE, I ATRIBUEIXEN LA CATEGORIA D'HOME I DONA SEGONS EL SEXE REGISTRAL. AQUEST BINARISME, PER TANT, DEIXA FORA A LES IDENTITATS QUE NO SÓN CISGÈNERE.



Entorn natural i patrimonial

La Ribera d'Ebre compta amb un patrimoni natural ric i divers. És una comarca rica en diversitat de paisatges, on predominen els elements naturals de formacions vegetals, arbrades i arbustives que tenen variants segons les condicions climàtiques de cada indret, la topografia i el modelatge humà. Cal destacar el progressiu augment de la continentalitat, de sud a nord, que marca canvis importants en la composició florística i la distribució de la vegetació. Per altra banda, a les vores del riu el paisatge adquireix una personalitat pròpia que la diferencia de la resta de paisatges de la comarca.

En mig del paisatge s'hi distribueixen els diferents nuclis poblacionals amb característiques urbanístiques i històriques pròpies.

Destaquen **espais naturals** com la Serra de Cardó-el Boix, el Pas de l'Ase o la Reserva Natural de Sebes a Flix, on conviuen esforços de conservació ambiental amb iniciatives d'educació i turisme sostenible.

També cal destacar el **patrimoni cultural i històric**, amb castells, jaciments ibèrics i memòria viva de la Guerra Civil espanyola, especialment pel que fa a la Batalla de l'Ebre. Aquest entorn ofereix oportunitats per al turisme cultural, de natura i de memòria, amb potencial de creixement en clau de desenvolupament sostenible.





Metodologia

Principals conclusions

DIAGNOSI



DIAGNOSI

2.1 METODOLOGIA

Per tal de dissenyar un pla d'actuació que respongui de manera adequada a les necessitats específiques i als obstacles que encara dificulten el ple assoliment de la igualtat de gènere i dels drets de les dones i les persones LGBTI+ a la comarca de la Ribera d'Ebre, s'ha realitzat una diagnosi exhaustiva mitjançant l'ús de diverses eines de recollida de dades. Aquest procés ha estat essencial per obtenir una comprensió profunda i detallada de la realitat social i institucional que envolta aquestes qüestions.

En concret, s'ha dut a terme una **enquesta oberta** a tota la ciutadania, amb l'objectiu de recollir opinions, experiències i percepcions diverses sobre la situació actual en matèria d'igualtat i diversitat. Paral·lelament, s'han realitzat **entrevistes** amb les regidories d'igualtat dels diferents municipis que integren la comarca, així com amb personal tècnic i treballadores públiques del Consell Comarcal, amb la finalitat d'obtenir informació directa sobre les polítiques, recursos i estratègies implementades des de les institucions locals.

A més, s'ha organitzat un **grup focal** amb veïnes de la Ribera d'Ebre, destinatàries directes dels plans, que ha permès aprofundir en la vivència personal i social, així com detectar necessitats i propostes d'acció des d'una perspectiva comunitària.

La combinació d'aquestes metodologies qualitatives i quantitatives ha facilitat la generació d'una visió integral que abasta tant les experiències individuals com les accions institucionals, permetent així identificar amb precisió els reptes pendents i les línies d'actuació prioritàries per avançar cap a la igualtat efectiva i la plena garantia dels drets de les dones i les persones LGBTI+ a la comarca.

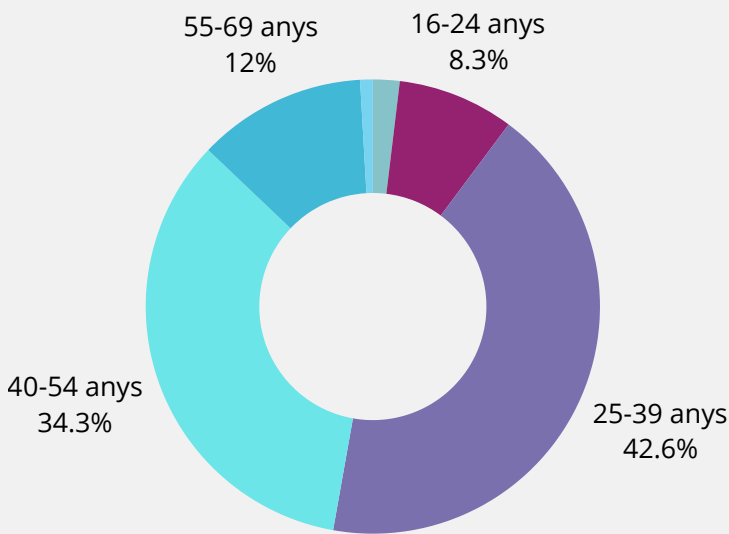


DIAGNOSI

A) ENQUESTA

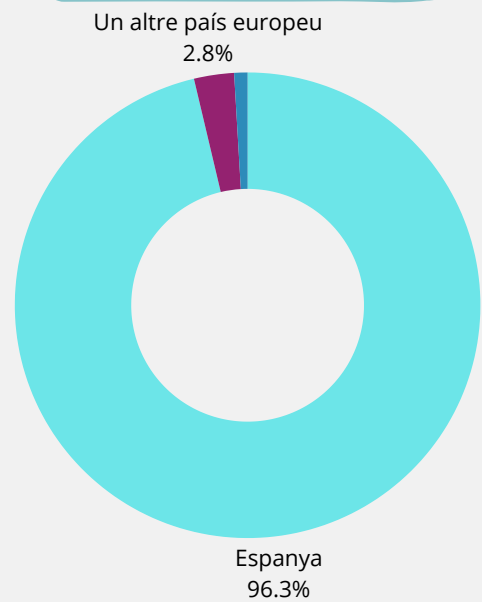
108 Persones vinculades a la Ribera d'Ebre

EDAT



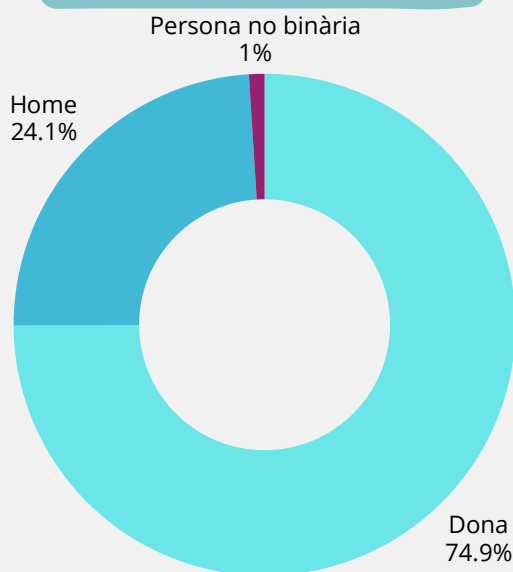
Gràfic 8. Elaboració pròpia

LLOC D'ORIGEN



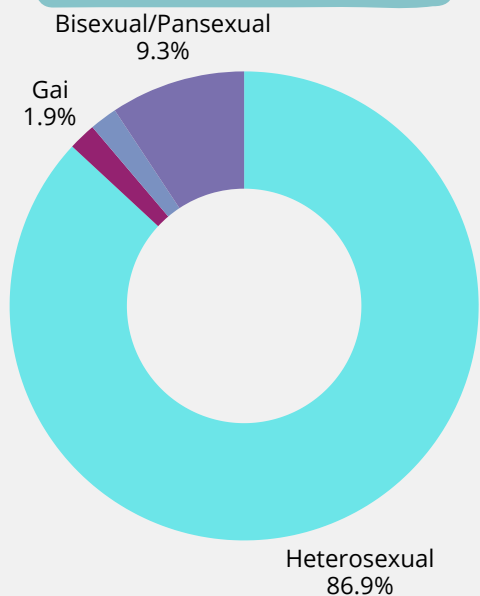
Gràfic 9. Elaboració pròpia

IDENTITAT DE GÈNERE



Gràfic 10. Elaboració pròpia

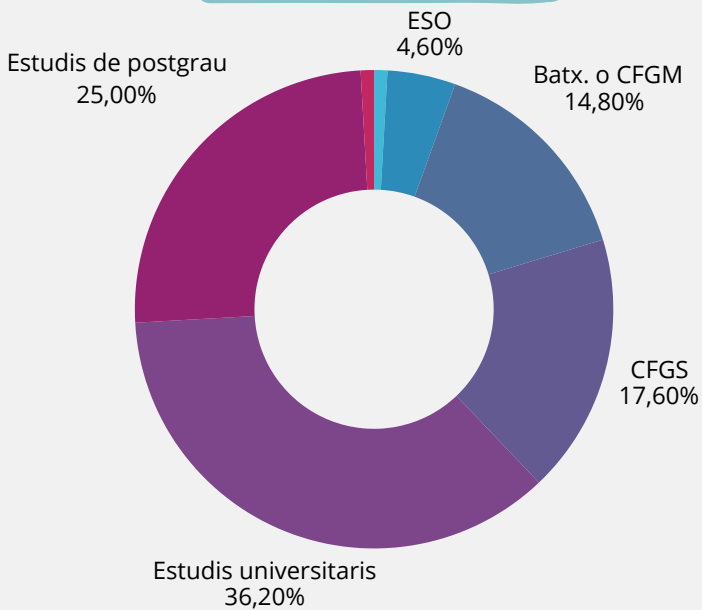
ORIENTACIÓ SEXUAL



Gràfic 11. Elaboració pròpia

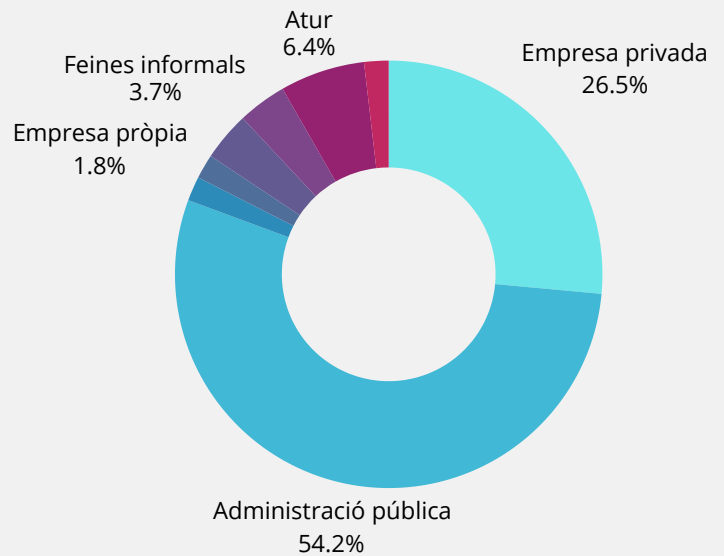


NIVELL D'ESTUDIS



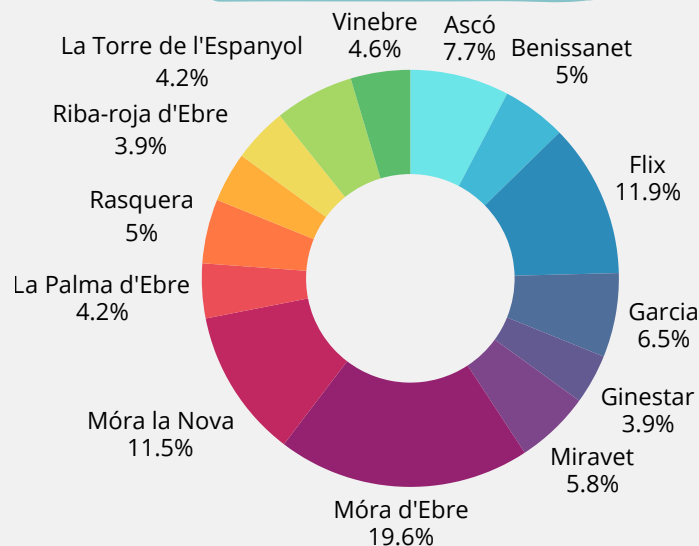
Gràfic 12. Elaboració pròpia

SITUACIÓ LABORAL



Gràfic 13. Elaboració pròpia

MUNICIPI AMB EL QUE TENEN VINCULACIÓ



Gràfic 14. Elaboració pròpia



AQUESTA MOSTRA NO REPRESENTA LA DIVERSITAT DE PERSONES VINCULADES A LA COMARCA, DE MANERA QUE S'HAN FET ÚS D'ALTRES EINES DE RECOLLIDA DE DADES AMB L'OBJECTIU DE COMPENSAR AQUEST BIAIX.



PRINCIPALS RESULTATS

APARTAT GENERAL

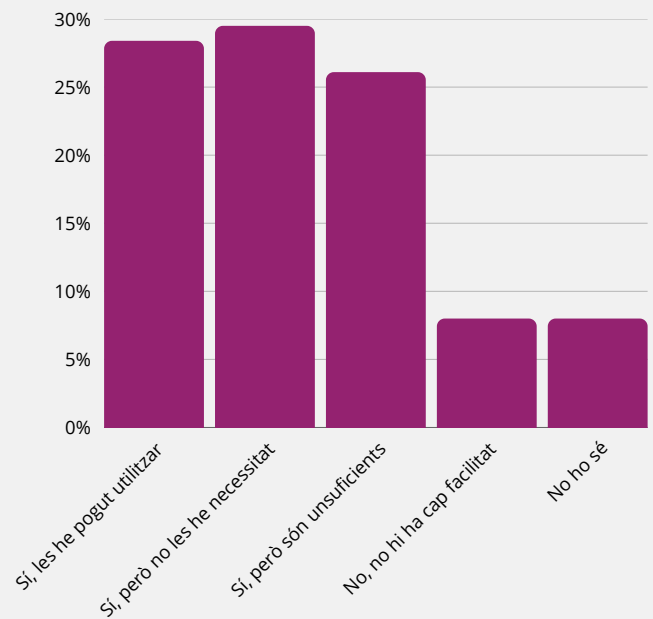
- Conciliació familiar

En relació a la conciliació familiar, tan sols el 8% han respost que no tenen facilitats al seu lloc de feina, de les quals la majoria treballen a l'empresa privada i el 26,8% de les persones enquestades valoren que tot i que hi ha mesures de conciliació, aquestes són insuficients.

El 57,9% de les persones enquestades han respost que sí que tenen facilitats de conciliació familiar i el 28,4% d'aquest nombre, n'ha pogut fer ús. Així mateix cal assenyalar que pràcticament el 80% de les persones que han respost afirmatiu treballen a l'administració pública.

Finalment, un altre 8% declara desconèixer si existeixen o no mesures de conciliació al seu entorn laboral.

Al teu lloc de treball, tens facilitats per combinar la feina amb la cura de la família (fill/es, persones grans o dependents)?



Gràfic 15. Elaboració pròpia

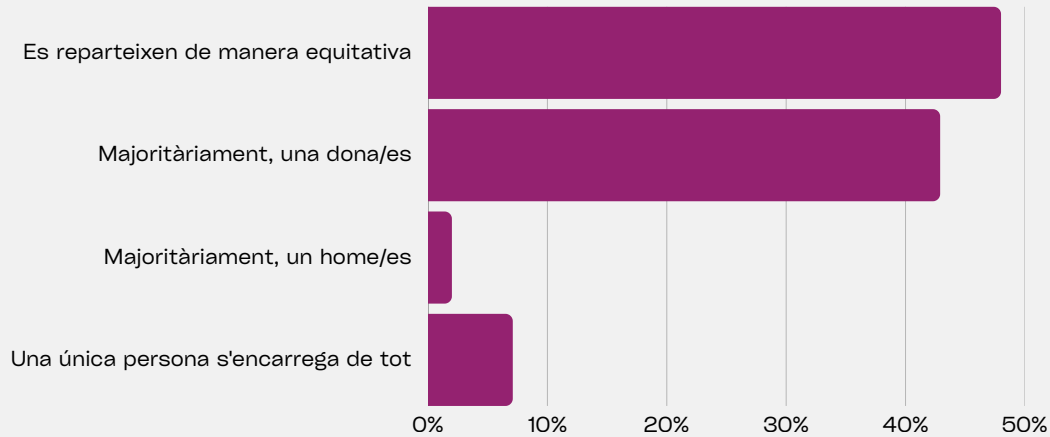
- Tasques reproductives, de cures o domèstiques

En referència a les tasques reproductives, de cures o domèstiques, el 42,9% de les persones enquestades han respost que les assumeix majoritàriament una dona tot i tenir models familiars diversos (amb fills/es, sense fills/es però en parella...), vers el 2% de les enquestades que considera que les tasques reproductives, de cures o domèstiques les fa majoritàriament un home (compost, en un dels casos, el nucli familiar per dos homes).

El 48% sí valora que es reparteixen de manera equitativa, també amb models familiars diversos.



Qui assumeix principalment les tasques reproductives, de cura o domèstiques en el teu entorn familiar?



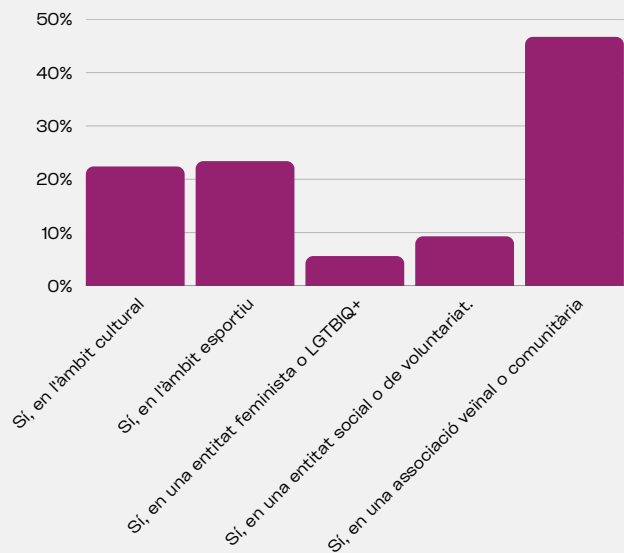
Gràfic 16. Elaboració pròpia

• Associacionisme

En relació amb la vinculació de la ciutadania al teixit associatiu del territori, les dades recollides a través de l'enquesta mostren que gairebé la meitat de les persones participants (46,7%) afirmen estar implicades en una associació veïnal o comunitària. Aquesta dada posa de manifest la rellevància d'aquest tipus d'organitzacions com a espais de relació, suport mutu i participació activa en la vida local.

Pel que fa a altres àmbits, un 23,4% de les persones enquestades declara participar en entitats esportives, mentre que un 22,4% ho fa en entitats de caire cultural, fet que evidencia el pes de la cultura i l'esport com a àmbits d'agregació i socialització dins la comarca.

Participes en alguna entitat cultural o associació?



Gràfic 17. Elaboració pròpia



En menor mesura, un 9,3% de les persones indiquen formar part d'entitats socials o de voluntariat, així com d'entitats feministes o LGTBIQ+, les quals són fonamentals per impulsar la transformació social i la defensa dels drets humans des d'una perspectiva inclusiva.

Tot i que la participació en entitats amb una orientació explícitament feminista o LGTBIQ+ és més minoritària (5,6%), la seva presència reflecteix una certa sensibilització i l'existència d'espais que, tot i ser reduïts, contribueixen activament a la visibilització i reivindicació dels drets de les dones i les persones LGTBI+ a la comarca.

En conjunt, l'anàlisi evidencia un cert dinamisme del teixit associatiu riberenc, tot i que també assenjala àrees de millora, especialment en relació amb la inclusió transversal de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en el conjunt de les entitats, així com en la promoció d'una participació més equitativa i diversa dins aquests espais.

D'entre les persones que han declarat participar en alguna entitat o associació, s'ha recollit informació específica sobre el grau d'incorporació de la perspectiva feminista i dels drets LGTBI+ dins d'aquests espais. En aquest sentit, el 40,7% de les persones participants considera que la seva entitat integra activament aquesta mirada, entenent que promou valors d'igualtat, respecte i diversitat de forma transversal i compromesa en les seves activitats i dinàmiques internes.

D'altra banda, un 16,7% assenjala que, si bé la seva entitat contempla ocasionalment aquesta perspectiva, la seva incorporació es fa només de manera puntual, probablement vinculada a dates assenyalades o activitats concretes, i no pas com un enfocament estructural o estratègic dins l'organització.

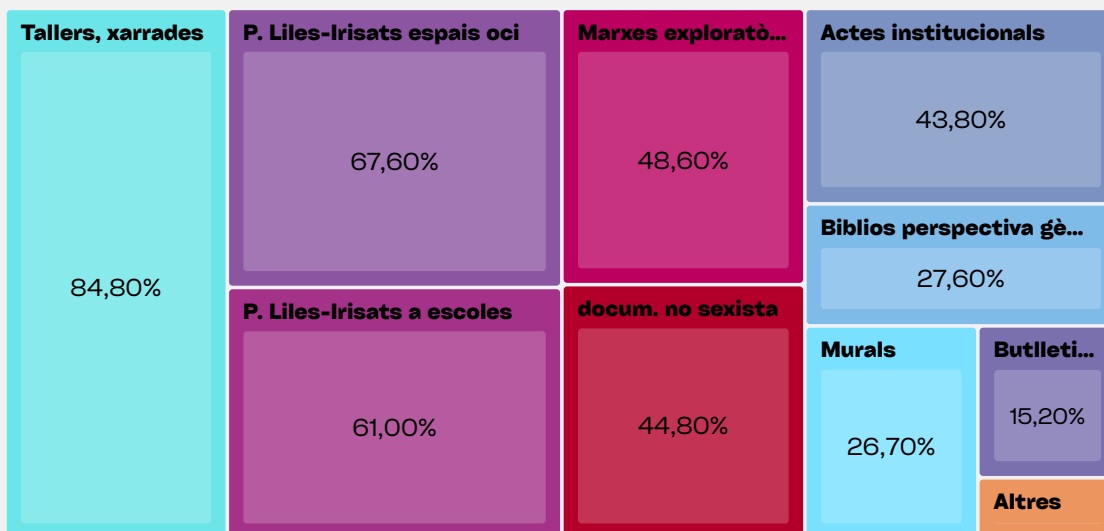
És rellevant destacar que gairebé un terç de les persones (29,6%) apunta que la seva entitat encara no treballa amb perspectiva feminista ni LGTBI+, però manifesta una predisposició oberta a fer-ho. Aquest percentatge evidencia un marge d'oportunitat important per tal de fomentar formacions, assessoraments i estratègies d'acompanyament dirigides al teixit associatiu, amb l'objectiu de promoure una transformació més inclusiva i equitativa.



Finalment, un 13% de les persones participants indica que la seva entitat no considera aquesta perspectiva com una prioritat, la qual cosa posa de manifest que encara persisteixen resistències o desconeixement en relació amb la importància d'abordar les desigualtats de gènere i de diversitat sexual i de gènere dins dels espais de participació social.

- **Actuacions de sensibilització**

Quines accions en matèria d'igualtat valoren com a necessàries?



Gràfic 18. Elaboració pròpia

Segons els resultats de l'enquesta, una àmplia majoria de les persones participants considera que és necessari promoure accions específiques en matèria d'igualtat i diversitat a totes les franges d'edat, si bé s'observa una clara prioritització de la intervenció educativa i preventiva en els primers estadis del desenvolupament.

La franja que rep més suport com a grup diana prioritari és la de l'adolescència (12-18 anys), amb un 86,1% de les respostes, fet que posa de manifest la percepció generalitzada de la importància de treballar la igualtat de gènere i la diversitat sexual i afectiva en una etapa clau de construcció de la identitat i dels valors socials. Aquesta etapa vital es considera especialment crítica per prevenir actituds sexistes, LGBTI-fòbiques o discriminatòries, i per fomentar el respecte i la convivència.



En segon lloc, amb un 79,6%, trobem la franja dels infants (0-12 anys). Aquesta dada evidencia la voluntat d'integrar la perspectiva d'igualtat des de les primeres etapes de la socialització, quan es formen els primers models de relació, rols de gènere i actituds davant la diversitat. Invertir en la infància des d'aquesta perspectiva es percep com una aposta de futur per transformar les estructures socials de manera profunda i duradora.

Les persones joves d'entre 19 i 30 anys també són identificades com un col·lectiu clau per a la intervenció, amb un 69,4% de respostes favorables.

Aquesta etapa, sovint vinculada a l'entrada al món laboral i a l'autonomia personal, es considera una finestra d'oportunitat per reforçar el compromís amb la igualtat i afavorir actituds crítiques davant les desigualtats persistents.

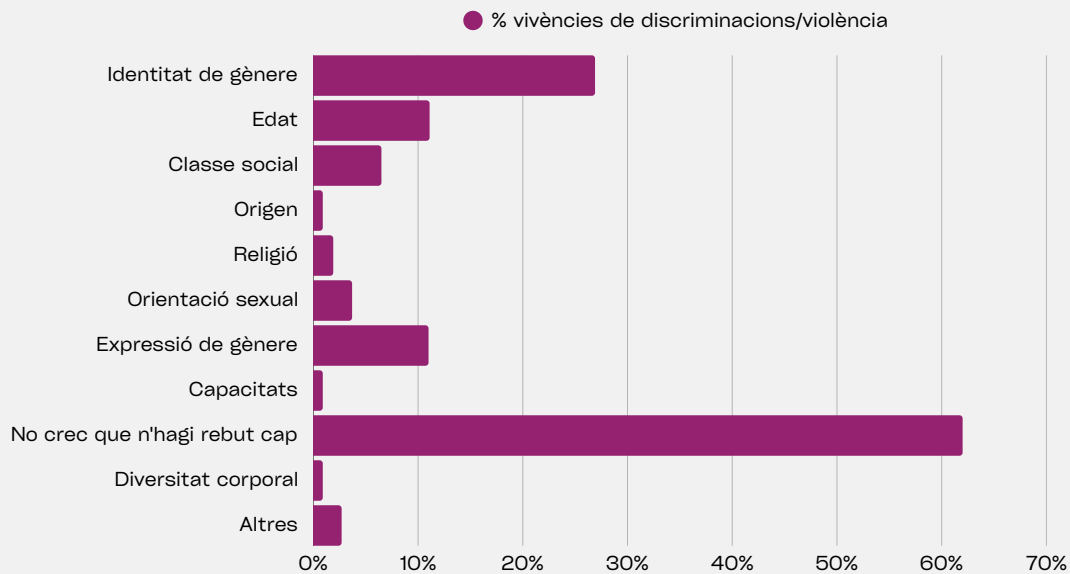
Tot i que les franges d'edat més joves concentren el percentatge més alt de suport, també destaca que el 57,4% de les persones enquestades considera important dur a terme accions dirigides a la població adulta (31-65 anys). Aquesta valoració indica una consciència clara de la necessitat de seguir formant i sensibilitzant les persones adultes, tant en l'àmbit laboral com en el familiar i comunitari, per tal d'avançar cap a una societat més equitativa.

Finalment, la gent gran (66-100 anys) també és tinguda en compte per un 45,4% de les persones enquestades. Tot i ser la franja menys esmentada, gairebé la meitat de les participants reconeix la importància d'incloure aquest col·lectiu en les accions de sensibilització i transformació social. La inclusió d'aquest grup pot tenir un impacte significatiu tant en la seva pròpia qualitat de vida com en la transmissió de valors intergeneracionals.

En resum, els resultats reflecteixen un consens ampli sobre la necessitat d'actuar en totes les etapes de la vida per promoure la igualtat i la diversitat, amb una especial èmfasi en la infància i l'adolescència com a períodes estratègics per a la prevenció i l'educació en valors. Aquesta visió integral reforça la idea que les polítiques d'igualtat han de ser transversals i intergeneracionals.



• Vivència de discriminacions i/o violència



En primer lloc, cal remarcar que 67 de les persones enquestades no creu que hagi rebut cap discriminació a la comarca per ninguna raó, d'aquestes 46 són dones (el que suposa el 57% del total de dones enquestades). Així mateix, el 78% dels homes enquestats tampoc considera que hagi rebut al llarg de la seva vida alguna discriminació.

Cal ressaltar que el motiu de discriminació més predominant és el de la identitat de gènere, el qual ha estat mencionat únicament per dones.

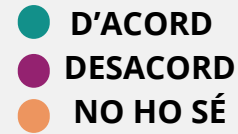
La segona causa més identificada ha estat l'edat. En aquest sentit, una de les persones que ha contestat aquesta pregunta comunica que té una edat compresa entre els 16 i els 24 anys, una altra entre els 40 als 54 anys, una altra entre els 55 als 69 anys i la resta entre 25 i 39 anys. S'observa, per tant, que la identificació com a víctima de discriminació per raó de l'edat no encaixa exclusivament a una franja d'edat sinó que es considera així en tots els períodes vitals.

Quant als espais on s'ha produït la discriminació o violència identificada, la majoria de les experiències compartides a l'enquesta han succeït a espais socials o comunitaris (carrers, actes festius, espais de trobada amb amistosats...), seguidament de l'àmbit educatiu i l'àmbit laboral.



• Mites i estereotips

AFIRMACIONS



Els resultats de l'enquesta indiquen un alt grau de consciència respecte a les **desigualtats de gènere** i els **rols socials** imposats. El 95,4% de les persones enquestades està d'acord que les dones reben més judicis sobre la seva vestimenta i comportament social que els homes, la qual cosa reflecteix una percepció generalitzada i crítica envers els dobles estàndards socials. Tanmateix, un 58,3% considera que les dones que surten soles de nit assumeixen un risc innecessari, fet que posa de manifest que, tot i reconèixer les desigualtats, encara existeix un discurs que atribueix certa responsabilitat a les dones en situacions de risc, en lloc de centrar-se en la responsabilitat dels agressors.

Pel que fa als **mites** associats a l'**amor romàntic** i les relacions tòxiques, un 78,7% rebutja la idea que, en les relacions heterosexuales, sigui més natural que els homes prenguin la iniciativa en les relacions sexuals. Així mateix, la gran majoria rebutja tant que la gelosia sigui una mostra d'amor (94,4%) com que cal aguantar el que sigui necessari en una relació, malgrat el patiment que pugui comportar (92,6%). Aquestes dades evidencien una consciència crítica envers els estereotips romàntics que sovint justifiquen actituds abusives o tòxiques.

En relació amb els **estereotips de gènere** i el **masclisme estructural**, un 89,8% rebutja la negació de l'existència de la violència masclista, mostrant una clara acceptació que aquesta és un fenomen específic vinculat a la desigualtat de gènere. Tot i això, només un 57,4% no està d'acord amb la idea que la cultura catalana sigui menys masclista que altres cultures, la qual cosa indica certa resistència o desconeixement a reconèixer la presència del masclisme en l'àmbit propi.

També és destacable el rebuig majoritari als estereotips tradicionals sobre les capacitats i rols dels homes i les dones, com ara que les dones són més aptes per a les tasques de cura i els homes per treballar fora de casa (91,7%), que formar una família sigui el millor per a una dona (93,5%) o que les nenes siguin més delicades i els nens més bruscos per naturalesa (88,9%). Tanmateix, un 13% encara considera que la diferència de força física entre homes i dones justifica la menor presència de dones en professions com la de bombers o policies, fet que assenyala la necessitat de continuar treballant per trencar aquest tipus d'estereotips.

Pel que fa a les **percepcions sobre el col·lectiu LGBTI+**, la majoria de persones enquestades rebutja els estereotips negatius, com la promiscuitat dels homes gais (75,9%), la idea que la bisexualitat sigui transitòria (76,9%) o que totes les persones trans s'hormonen o operen el cos (71,3%). No obstant això, cal destacar que entre el 20% i el 28% de les persones enquestades manifesta desconeixement o falta d'opinió sobre aquestes qüestions, fet que indica una manca de coneixement significativa i posa de relleu la necessitat d'ampliar la informació i la visibilització de la diversitat sexual i de gènere en la comunitat.



Pel que fa al **coneixement dels serveis d'igualtat i feminismes del Consell Comarcal**, el 90,8% de les persones enquestades té constància del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), mentre que el 76,9% coneix el Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI). En canvi, serveis com el de Primera Acollida i el Servei d'Equitat als Treballs tenen un nivell de coneixement molt més baix, amb un 47,7% i un 32,3% respectivament. Aquest fet indica que, tot i la consolidació i visibilitat dels serveis més establerts, és necessari reforçar la difusió i l'accessibilitat dels serveis més recents o especialitzats per tal de garantir una cobertura i un impacte més àmpliament efectius.

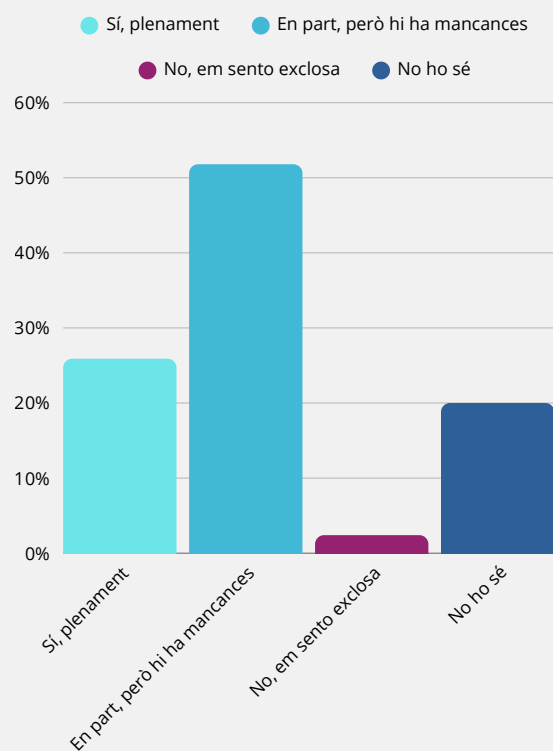
En conjunt, aquestes respostes reflecteixen un alt grau de sensibilització envers les desigualtats de gènere i els mites tòxics sobre l'amor i els rols socials. També posen en evidència la necessitat d'avançar en la formació i la informació sobre la realitat del col·lectiu LGBTI+ i en la promoció de serveis d'igualtat menys coneguts, amb l'objectiu de construir una societat més igualitària i respectuosa amb la diversitat.

APARTAT EXCLUSIU PER A DONES

En aquest apartat cal destacar que han respost 85 dones a la primera pregunta i 80 a la segona.

Pel que fa a la **representació** en les comunicacions de les administracions públiques comarcals, el 25,9% de les dones enquestades manifesten sentir-se plenament representades, mentre que un 58,1% es perceben com a parcialment representades, tot i reconèixer que existeixen mancances. El 20% de les participants no disposa d'una opinió formada sobre aquest aspecte, i només un 2,4% expressa sentir-se exclosa d'aquestes comunicacions.

Aquestes dades evidencien una percepció majoritàriament positiva o amb cert marge de millora en relació amb la representació de les dones en la comunicació institucional, tot i que persisteix una part significativa que no se sent plenament representada.



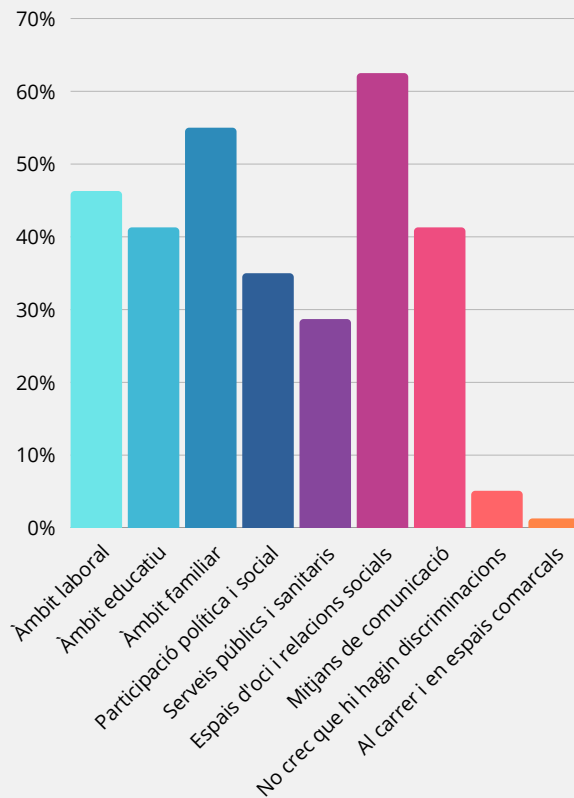
Font: elaboració pròpia



L'anàlisi del gràfic mostra que l'àmbit on més dones perceben haver viscut **discriminacions o desigualtats** pel fet de ser dones és l'espai d'oci i les relacions socials, amb un 62,5%. Segueix l'àmbit familiar, amb un 55%, i l'àmbit laboral, amb un 46,3%. Altres àmbits amb percentatges rellevants són els mitjans de comunicació i l'àmbit educatiu, amb un 41,3% cadascun, i la participació política i social, amb un 35%.

Els serveis públics i sanitaris són esmentats per un 28,7%, mentre que la percepció de discriminació en l'àmbit educatiu i en els mitjans de comunicació, tot i ser inferiors als primers tres, també són significatives. Finalment, un percentatge molt petit, 1,3%, no es pronuncia. Aquestes dades evidencien que la discriminació de gènere és percebuda en diversos àmbits de la vida quotidiana, especialment en els espais més socials i familiars.

En quins àmbits creus que has pogut viure discriminacions o desigualtats pel fet de ser dona a la comarca?



Font: elaboració pròpia

Alguns dels comentaris en relació a aquest aspecte, són:

"Vaig tenir una feina, on tots els homes cobraven més que jo. Jo vaig marxar i ho vaig denunciar i a la següent dona que va entrar li van pagar igual que als homes del equip."

"Per desgràcia he viscut situacions d'agressió sexual. Avui en dia, encara sento insults i comentaris ofensius cap a la meva persona."

"M'he sentit mal tractada pel fet de ser dona en diferents establiments i amb biaix d'edat. Especialment preocupant en l'àmbit sanitari, on he presentat alguna denuncia per aquest fet."

"En espais de festa m'he sentit observada i incòmoda per accions d'altres nois, així com tornant a casa sola."

"El meu pare em feia fer totes les tasques de casa a mi i al meu germà cap."



Aquest conjunt de testimonis posa de manifest, des d'una perspectiva qualitativa, com la discriminació de gènere es manifesta en diferents àmbits socials i quotidians, reflectint dinàmiques de poder i estructures patriarcals encara vigents en la societat. Les experiències relatades poden ser analitzades a partir de diverses teories i conceptes clau en els estudis de gènere i les ciències socials.

En primer lloc, la denúncia de la **desigualtat salarial** exemplifica el fenomen de la bretxa salarial de gènere, una problemàtica àmpliament estudiada que evidencia com les dones sovint perceben menys remuneració que els homes per feines equivalents. Aquesta situació s'emmarca dins de les estructures de discriminació sistèmica que reproduïxen la subordinació econòmica femenina i limiten la seva autonomia. La denúncia i posterior rectificació salarial, però, posa en relleu la capacitat d'agència de les dones per qüestionar i desafiar aquestes pràctiques injustes, tot i que la necessitat d'aquest esforç individual remarca la persistència del problema.

Les situacions d'**agressió sexual i assetjament verbal** expressen una altra dimensió crítica: la violència masclista i el control social sobre els cossos i comportaments femenins. Aquestes experiències es poden interpretar a través de la teoria feminista sobre el control social patriarcal, que sosté que la violència i el llenguatge ofensiu són instruments per limitar la llibertat de les dones i mantenir-les en posicions subordinades. A més, la persistència d'aquestes agressions en espais públics com les festes o en el retorn a casa, reflecteix la inseguretats que moltes dones senten, fet que condiciona la seva mobilitat i autonomia.

En l'àmbit sanitari, els comentaris sobre el maltractament i el biaix d'edat posen de manifest la interseccionalitat entre gènere i edat, així com la **discriminació institucional**. Aquesta problemàtica es relaciona amb estudis que denuncien com les institucions i serveis públics poden reproduir estereotips i prejudicis, afectant negativament l'experiència de les dones i la qualitat del servei rebut. La interseccionalitat, un concepte clau desenvolupat per Kimberlé Crenshaw (1989), ajuda a comprendre com les dones poden patir múltiples formes de discriminació simultàniament, per exemple per ser dones i per l'edat.

La distribució desigual de les **tasques domèstiques** dins del nucli familiar és un altre element central que exemplifica la persistència dels rols de gènere tradicionals. Des d'una perspectiva teòrica, aquesta situació s'explica a través de la teoria del patriarcat i les normes socials que assignen a les dones la responsabilitat principal del treball reproductiu i de cura, mentre que als homes se'ls atribueix el rol de proveïdors econòmics. Això no només reforça la desigualtat de poder dins la família, sinó que limita les oportunitats personals i professionals de les dones.



En conjunt, aquests testimonis reflecteixen les múltiples dimensions de la discriminació de gènere, que abasta tant aspectes estructurals com interaccions quotidianes. Reprodueixen i, alhora, desafien les normes socials patriarcals que perpetuen la desigualtat, i evidencien la necessitat de polítiques integrals que abordin tant la violència masclista com les desigualtats econòmiques, socials i culturals. També subratllen la importància d'incidir en els àmbits educatius, socials i institucionals per canviar actituds i pràctiques discriminatòries i fomentar la igualtat real.

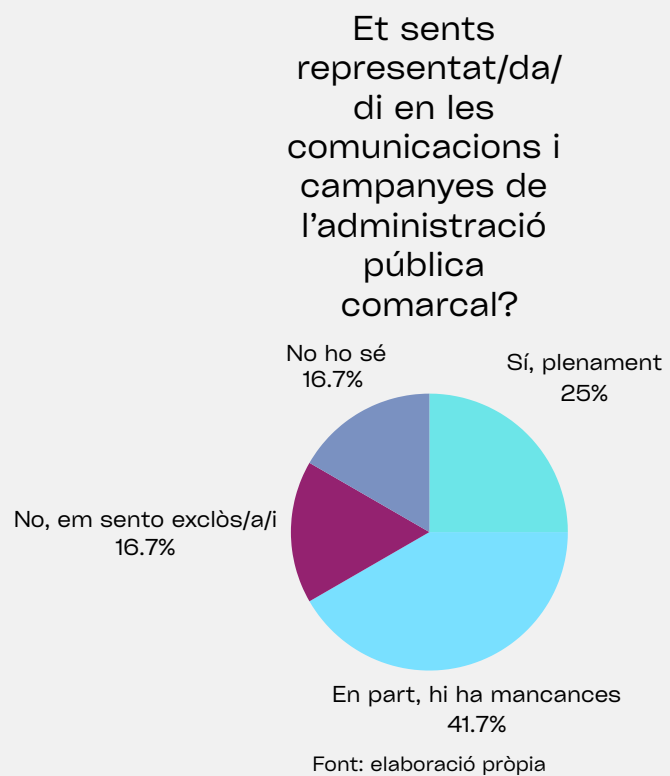
APARTAT EXCLUSIU PER AL COL·LECTIU LGBTI+

Es pot considerar que han estat 14 les persones que han respost aquest apartat i que s'han identificat com a membres del col·lectiu LGBTI+, tot i que cal tenir en compte que algunes respostes podrien no ajustar-se completament o contenir errors.

En concret, les persones que s'han autoidentificat són tres dones lesbianes, tres homes gais, set persones bisexuals i una dona trans.

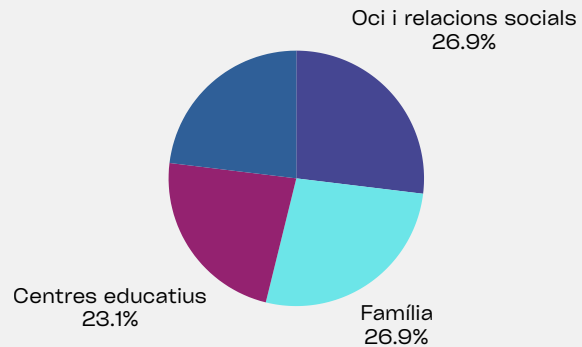
Pel que fa a la pregunta “Et sents **representat/da/di** en les comunicacions i campanyes de l'administració pública comarcal?”, tot i haver rebut 26 respostes en total, es tenen en compte les respostes únicament de les persones que s'han identificat com a membres del col·lectiu LGBTI+.

D'aquestes 14 persones, 3 persones afirmen sentir-se completament representades, 6 persones es consideren parcialment representades, tot i identificar mancances, 2 persones es declaren excloses i la resta indiquen que no ho saben o no tenen una opinió clara.



D'altra banda, respecte a la pregunta "En quins **àmbits** creus que has pogut viure **discriminacions o desigualtats** pel fet de ser del col·lectiu LGBTI+ a la comarca?", les respostes de les persones autoidentificades del col·lectiu assenyalen principalment els àmbits d'oci i relacions socials i àmbit familiar (amb 7 respostes cadascun) i l'àmbit educatiu i mitjans de comunicació i representació cultural (amb 6 respostes). A més, tres persones han respost amb "no ho sé" o han deixat la pregunta sense contestar.

En quins àmbits creus que has pogut viure discriminacions o desigualtats pel fet de ser del col·lectiu LGBTI+ a la comarca?



Font: elaboració pròpia

Alguns comentaris han estat:

"Encara vivim sota el paraigua d'una societat en part retrògrada"

"Manca de referents i connotacions positives"

"Em pressionen per ocultar-li a l'àvia: "ella no entèn aquestes coses"

"Manca de representativitat i normalització de les persones bisexuals, sexualització per part de homes heteros. Desacreditació si no has tingut les mateixes experiències sexuals amb homes que amb dones (la farsa del 50-50). La pressió familiar per ser hetero o la por al judici."

"M'insulten pel fet de ser qui soc, vestir com vull, etc."

Aquest conjunt de comentaris reflecteix diverses problemàtiques relacionades amb la discriminació, l'estigma i la manca de visibilitat de determinats col·lectius en la societat, especialment en l'àmbit de la diversitat sexual i de gènere. Les experiències expressades mostren com encara persisteixen barreres culturals i socials que limiten la plena acceptació i normalització d'identitats i expressions diverses.

El primer comentari fa referència a una percepció generalitzada d'una societat que, en part, es manté ancorada en valors i actituds retrògrades. Aquest concepte pot associar-se a la resistència al canvi social i cultural, que frena l'adopció de valors més inclusius i igualitaris, mantenint estereotips i prejudicis sobre gènere i orientació sexual. Aquesta percepció és consistent amb els estudis que expliquen com la cultura patriarcal i heteronormativa segueix dominant en molts àmbits socials.



La manca de referents i connotacions positives assenyalada en el segon comentari posa en relleu la importància de la representació simbòlica per a la construcció d'identitats i l'autoestima de les persones. La teoria del reconeixement d'Axel Honneth (1997), per exemple, subratlla com la manca de reconeixement social pot generar exclusió i dificultar el desenvolupament personal i social dels col·lectius minoritzats. L'absència de models visibles que reflecteixin la diversitat sexual i de gènere dificulta la normalització i pot perpetuar la marginalització.

El tercer comentari revela una pràctica social molt comuna: la censura o ocultació de la realitat per evitar conflictes intergeneracionals o per protegir suposadament a persones que es consideren "incapaces d'entendre". Aquesta actitud s'emmarca en un discurs paternalista que limita la llibertat d'expressió i reforça la invisibilització de les diversitats, dificultant el diàleg i la transformació social.

El quart comentari exposa problemàtiques específiques de la bisexualitat, com la manca de representació i la sexualització per part d'homes heterosexuales, així com la pressió familiar per l'heterosexualitat i la por al judici social. Això s'alinea amb la literatura que denuncia la bifòbia, és a dir, la discriminació envers les persones bisexuals que poden ser estigmatitzades tant dins del col·lectiu LGBTI+ com en la societat en general. La referència a la "farsa del 50-50" apunta a la idea errònia que la bisexualitat hauria de reflectir una distribució equitativa d'atracció cap a homes i dones, una expectativa que invalidaria la vivència diversa d'aquesta orientació.

Finalment, el cinquè comentari posa de manifest l'experiència directa d'assetjament i discriminació per motius d'expressió identitària, incloent la manera de vestir i la llibertat individual. Aquest tipus d'exclusió és una mostra clara de com la societat encara penalitza allò que no s'ajusta a les normes establertes, i es pot analitzar des del marc teòric del control social i la construcció social de les identitats.

En conjunt, aquests comentaris reflecteixen una realitat on la manca de normalització, la invisibilització, la pressió social i l'assetjament conformen un entorn advers per a les persones que no s'ajusten als models normatius. Aquesta situació reafirma la necessitat de polítiques i pràctiques educatives i culturals que promoguin la diversitat, la visibilitat positiva i el reconeixement com a estratègies essencials per combatre la discriminació i avançar cap a una societat més justa i inclusiva.



PRINCIPALS CONCLUSIONS

- Els rols de gènere pel que fa les tasques domèstiques i de cures segueixen arrelats en les relacions i dinàmiques de convivència, ja que encara hi ha una gran proporció de dones (quasi la meitat de les enquestades) que segueixen assumint les tasques de casa de manera exclusiva malgrat estar incorporades al mercat de treball i conviure amb altres persones. Per altra banda, la meitat de les persones enquestades sí considera que es reparteixen aquestes tasques de manera equitativa, també amb models familiars diversos.
- Pel que fa a les mesures de conciliació familiar, cal assenyalar que s'observa diferències de respostes entre les persones que treballen a l'administració pública i les que treballen en empreses privades. De fet, 3 de les 4 persones que han contestat que no tenen cap tipus de facilitat per a la conciliació familiar treballen a una empresa privada. No obstant això, cal ressaltar que 1 de cada 4 persones, independentment del seu lloc de feina, valora que les mesures de conciliació familiar són insuficients. Aquestes dades es podrien considerar en consonància amb allò estudiat a l'Estat espanyol on, d'acord amb l'Enquesta de Població Activa (2018), del total de persones ocupades amb responsabilitat de cura, el 33% considera que la seva feina dificulta la conciliació.
- En general, hi ha una baixa percepció d'haver patit al llarg de la vida alguna situació de discriminació per raó d'alguna condició personal (6 de cada 10 opina que no l'ha rebut). D'aquestes, el 68,7% són dones. Aquesta dada sorprèn i no va aliniada amb les dades extrems a nivell autonòmic. En aquest sentit, a l'Enquesta de violències masclistes de Catalunya (2021), el 79,3% de les dones enquestades (d'una mostra de 9.594 dones) ha estat en el algun moment o etapa de la seva vida víctima de violència masclista. Aquesta baixa percepció podria indicar una manca de coneixement del què és la violència o la discriminació i de reconeixement en la pròpia experiència vital. Cal esmentar que aquesta percepció no guarda relació amb els nivells d'estudis de les persones enquestades ni amb una franja d'edat determinada i és generalitzada per part de veïns i veïnes de tots els municipis de la comarca.



- Pel que fa als espais on s'ha detectat major percepció de discriminació i/o violència ha estat a espais socials i comunitaris. Així mateix, en termes de desigualtat, la majoria de dones valoren que les pateixen principalment en l'àmbit familiar, laboral i social.
- Així doncs, es pot extreure que a l'entorn familiar i d'amistats es donen situacions on les dones no se senten tractades de la mateixa manera respecte els homes amb els que es relacionen i conviuen en aquests espais però consideren que les discriminacions i violències es donen principalment en contextos comunitaris i, per tant, fora del seu cercle més proper.
- En relació a les actuacions en matèria d'igualtat, malgrat la baixa percepció de violències i discriminacions per part de la majoria de persones enquestades, hi ha una consciència individual i col·lectiva envers la necessitat de seguir realitzant actuacions de sensibilització en matèria d'igualtat. Aquest fet denota que la problemàtica social envers les violències és reconeguda per pràcticament totes les persones enquestades.
- La majoria de persones enquestades no tenen interioritzades creences vinculades a l'amor romàntic, les quals perpetuen una manera d'estimar basada en la dependència, la gelosia, l'amor incondicional que perpetua els estereotips i els rols de gènere. El fet de tenir una visió sobre l'amor no idealitzada i basada en la igualtat, el respecte i l'autonomia de les persones promou una construcció de les relacions igualitàries i redueix el risc d'exercir o patir situacions de violència en el marc d'aquestes relacions.
- Malgrat la majoria de respostes que denoten informació i coneixement sobre alguns estereotips de gènere, pel que fa a la idea de "violador" resulta interessant ressaltar que més de la meitat de les persones que han respost l'enquesta valoren que aquests són malalts mentals. Aquesta dada demostra que encara es té una imatge de la persones que cometen agressions sexuals completament esbiaixada, ja que els estudis avalen que aquestes persones rarament pateixen problemes de salut mental. (Lorente, 2004)
- En relació a algunes experiències i vivències de les persones LGBTI+ s'observa un notable desconeixement per part de les persones que no conformen el col·lectiu. Concretament, 1 de cada 4 persones, aproximadament, no té masses coneixements sobre la bisexualitat i pràcticament 1 de cada 3 persones enquestades no sabia respondre sobre si la identitat trans* va lligada inherentment a tractaments hormonalis i/o operacions quirúrgiques.



B) ENTREVISTES GRUPALS

Persones del col·lectiu LGBTI+ o persones amb vivències i experiències que estarien al marge de la cisheteronormativitat.

5 CIUTADANIA

- Conèixer l'experiència vital dins la comarca de les persones participants
- Identificar problemàtiques que poden ser extrapolables o comunes.

OBJECTIUS

S'han dut a terme un total de 3 entrevistes, dues d'elles grupals, donat que poder coincidir amb totes les persones en una mateixa data i franja horària per a la realització d'un grup focal no va resultar possible.

PERFIL PARTICIPANTS



El perfil de les cinc persones ha estat divers. S'ha pogut comptar amb el relat de dos nois cis autoidentificats com a gais, un home trans* i dues dones cisgènere amb experiències que podrien ser identificables com a bisexuals malgrat no considerar-se plenament com a persones del col·lectiu LGBTI+.

Malauradament, cal assenyalar que no s'ha pogut comptar amb la participació de cap persona intersexual, ni asexual, així com tampoc amb una entrevista amb cap noia/dona lesbiana, tot i sí tenir testimonis i relats a altres espais que seran recollits i valorats en la definició del pla d'actuació.



PER TAL DE PRESERVAR L'ANONIMAT DE LES PERSONES PARTICIPANTS, ELS NOMS QUE S'UTILITZEN EN AQUEST APARTAT SÓN FICTICIS.



Per últim, quant a l'origen, cal esmentar que ha estat possible comptar amb una persona del col·lectiu d'un origen diferent al català o espanyol, concretament, llatinoamericà.

PRINCIPALS RESULTATS

A la pregunta inicial de com valoren, en general, la seva **experiència** en relació a la seva identitat o orientació sexual a la Ribera d'Ebre, la valoració que en fa cadascú d'ells i elles és molt diferent.

Dues d'elles la valoren positivament, tot i que apunten que les seves experiències han estat conegudes exclusivament per un cercle íntim de persones. Així mateix, apunten que s'han sentit més discriminades o invisibilitzades pel fet de ser dones que no per aquestes vivències.

En contraposició, dos d'ells consideren que la seva infància va ser complicada i dolorosa però que estan en un moment de reconciliació amb el territori. De fet, ambdós van marxar de la comarca pel fet de no poder-se mostrar amb llibertat i ara un d'ells ha retornat per a establir el seu projecte de vida aquí.

En relació a les **dificultats** o barreres que han pogut trobar en diferents àmbits, la situació és diversa.

El principal **àmbit** on van patir discriminació va ser **l'escolar**, però manifesten que, d'alguna manera, la incomprensió i el rebuig cap a la seva orientació sexual va estar present d'una manera quotidiana a la majoria d'espais i contextos de la seva infància i adolescència.

Si bé és cert que l'àmbit escolar el valoren com un context hostil on moltes persones joves reben violència per no encaixar dins la cisheteronormativitat, consideren també que la situació ha pogut millorar respecte fa 20 o 15 anys.

D'altra banda, sí que s'observa una **necessitat clara de formació i sensibilització** al professorat per la correcta atenció i resolució de conflictes en aquest aspecte, s'admet que encara ara hi ha moltes persones que repeteixen creences i estereotips de gènere inclús de forma inconscient a l'hora de referir-se o adreçar-se a l'alumnat.

En **l'àmbit laboral** es detecten diferents qüestions en les quals val la pena aturar-se, d'una banda es fa menció a la poca existència de **mesures de conciliació** a les empreses, d'altra banda, en termes d'**inserció del col·lectiu LGBTI+**, es troben diferents situacions entre les persones entrevistades, mentre que hi ha algunes persones que admeten no haver tingut problemes en aquest àmbit, sí que reconeixen



que pot ser perquè el tarannà de la seva feina, en el sector social, porta implícit un major grau d'acceptació i es reconeix que en altres sectors pot no ser igual; Així com tampoc per altres persones com per exemple aquelles que formen part del col·lectiu Trans*.

Respecte aquest col·lectiu, es mostra preocupació per la inserció d'aquestes persones, que sovint va acompanyada de precarització, ja que la seva contractació sol ser per llocs laborals de poca remuneració o aïllats de les veritables capacitats que poden tenir les persones.

En general, també, es comenta que hi ha una **manca de formació i sensibilització** a les empreses pel que fa a la inclusió i la no discriminació cap a les dones i persones del col·lectiu. Es valora positivament el desplegament normatiu en aquest aspecte, amb els diferents Decrets que implementen l'obligatorietat de protocols, plans, etc. però es critica que no s'ha aterrat suficientment a la pràctica de les empreses.

En l'**àmbit de la salut**, tot i que en general es valora l'atenció rebuda, les experiències de les persones entrevistades denoten la necessitat de treballar amb les professionals de la salut, donat que s'admet que l'experiència canvia entre professionals. D'una banda, les dones entrevistades assenyalen algunes experiències d'infantilització a l'hora de rebre l'atenció, d'altra, pel que fa al col·lectiu, les experiències giren entorn al **desconeixement i ignorància i falta de sensibilització** que observen en el personal sanitari a l'hora de tractar temes de salut sexual i reproductiva.

A més a més, com a comentari general, totes les persones entrevistades admeten que l'àmbit rural és un factor a tenir en compte en l'atenció sanitària, es coincideix amb el fet que, en entorns rurals, hi ha més reticència a apropar-se a centres de salut per la falta d'anonimitat en aquests.

En aquest sentit, algunes de les propostes de millora per a l'accés i el tracte als serveis vinculats que es mencionen per aquests àmbits són, d'una banda, com s'ha assenyalat en els tres àmbits, la formació i sensibilització als diferents agents implicats. D'altra banda, el treball concret per dissenyar protocols, accions, campanyes que posin el focus en aquesta millora de l'accés. Per últim, i molt específic a l'àmbit educatiu, es destaca la importància d'implicar les famílies per tal de poder tenir un canvi real.



A la pregunta de quins **espais**, formals o informals, considereu **segurs** per a persones del col·lectiu a la comarca, la majoria de persones no tenen identificats espais que considerin "LGBTI-friendly". Algunes persones comenten alguns bars com a espais que valoren que garanteixen els drets del col·lectiu per la seva proposta cultural i d'oci.

Es coincideix en que la mancança d'aquests espais d'oci, també fora del consum, porta a la solitud i manca de referents de les persones del col·lectiu. Apunten que el fet de poder reconèixer els espais de trobada com a llocs que també les hi pertanyen ajudaria a poder trobar vincles.

La recomanació que donen en aquest àmbit és la de treballar amb els espais d'oci de la comarca, sobretot locals, bars, etc. per tal de sensibilitzar-los i poder convertir-los en espais segurs pel col·lectiu.

En relació a aquesta manca de **referents**, les persones entrevistades comenten que a la Ribera no existeixen espais, associacions o grups LGBTI i que si existeixen, aquests acaben abandonant-se per manca de xarxa.

Això ens connecta amb la següent qüestió comentada a les entrevistes. La majoria de les persones entrevistades pertanyents al col·lectiu expliquen la mateixa trajectòria de vida, que passa per la fugida del poble cap a la ciutat, viscuda com una alliberació.

Aquesta experiència, anomenada **sexili**, descriuen que és comuna entre la comunitat LGBT, relatant-ne força casos de coneguts i conegudes en aquesta situació. Les persones entrevistades coincideixen en la necessitat de poder trobar mecanismes per tal de que les persones se sentin còmodes quedant-se a la comarca i alhora també per a poder tornar a atraure aquelles que van marxar.

Quant a la valoració que fan de la **representació del col·lectiu** per part de les **administracions públiques** (a través de comunicacions, campanyes...), la majoria la valoren força positiva, tot i que també es remarca la necessitat de comunicar en clau LGBTI+ més enllà de fer ús de la bandera del col·lectiu a la cartelleria, poder trobar altres formes de representació del col·lectiu ja no només a les comunicacions dirigides a aquestes sinó també a altres comunicacions del Consell. No obstant, valoren molt positivament la visibilitat del col·lectiu als municipis i la reivindicació de les seves lluites.

Per altra banda, les persones amb les que troben més **recolzament** son les amistats dins del col·lectiu i aquelles que estan fora però son aliades en la seva lluita. També la família, tot i que admeten que han hagut de fer molt treball per arribar a poder tenir la confiança necessària.



PRINCIPALS CONCLUSIONS

Pel que fa a la **valoració general** de l'experiència a la Ribera d'Ebre, les vivències són molt diverses: algunes persones les valoren positivament (tot i viure-les en cercles molt íntims), mentre que altres associen la seva infància i adolescència amb dolor, discriminació i manca de llibertat.

Algunes persones del col·lectiu van marxar de la comarca per manca d'acceptació (*sexili*), tot i que hi ha casos de retorn i reconciliació amb el territori.

En l'**àmbit de l'educació** ens trobem que aquest és l'àmbit més hostil, per les persones del col·lectiu i aquelles persones no normatives. Es considera que la situació ha millorat respecte fa dècades, però continua faltant formació del professorat, sensibilització i detecció de violències i estereotips i implicació de les famílies per generar canvis reals.

En l'**àmbit laboral** les experiències són diverses. Existeix una preocupació especial per la precarització laboral del col·lectiu Trans* i per la falta de sensibilització i protocols realment aplicats a les empreses, tot i que es valora positivament el marc normatiu.

En l'**àmbit de la salut**, l'atenció és generalment positiva, però s'admeten diferències importants segons la professional. En les dones es diu haver viscut experiències d'infantilització mentre que en el col·lectiu LGBTI+ apunten al desconeixement del personal sobre el col·lectiu i l'atenció a la salut sexual i reproductiva. A més, en entorns rurals, la manca d'anonimat fa que hi hagi reticència a anar al CAP.

Pel que fa als **espais segurs i referents** de la comunitat, les persones entrevistades no perceben espais clarament LGBTI-friendly, alguns bars poden ser espais segurs, però són excepcions.

La manca d'espais i oci inclusiu genera solitud i manca de referents i recomanen treballar amb els espais d'oci per convertir-los en llocs segurs i sensibilitzats.

D'altra banda, no existeixen (o no perduren) associacions o grups LGBTI a la comarca. En la **representació institucional**, es fa una valoració positiva de la visibilització per part de les administracions (campanyes, presència de la lluita del col·lectiu...), però es demana una comunicació més profunda, amb representació real del col·lectiu en més àmbits i no només en dates assenyalades.

Respecte la **xarxa de suport** que sosté les persones LGBT, el suport principal prové d'amistats dins del col·lectiu o aliades, també es nombra la família, tot i que sovint després d'un procés llarg d'acceptació i treball personal.



C) ENTREVISTES INDIVIDUALS

Regidories d'igualtat dels municipis i EMD de la comarca **15** **PERFIL**
 Consellera d'Igualtat i Feminismes a la Ribera d'Ebre **1** **POLÍTIC**

- Copsar mancances i dificultats d'aquestes àrees
- Conèixer l'estat actual de les polítiques públiques municipals

OBJECTIUS

PRINCIPALS RESULTATS

En primer lloc, cal esmentar que 8 dels 15 equips de govern municipals tenen una **regidoria específica** d'igualtat. La resta, no obstant, compten amb alguna persona de referència a nivell polític a través de la qual impulsen actuacions en aquest àmbit.

Pel que fa a la **formació** d'aquestes **regidories**, cal assenyalar que dues d'elles tenen estudis reglats específics en gènere. Així mateix, vuit de les persones referents en àmbits d'igualtat de cada ajuntament han assistit a les formacions que s'ofereixen des del Consell comarcal pel que fa a la incorporació de la perspectiva LGBTI+.

En relació a les formacions en matèria d'igualtat per al **personal** dels ajuntaments de la comarca, l'acollida d'aquestes és desigual. En general es valora que no hi ha massa consciència i algun perfil específic mostra reticències davant d'aquestes. No obstant, cal destacar la realització de formacions en matèria LGBTI+ a 12 dels 14 municipis on s'ha format a un total de 138 treballadores públiques i càrrecs electes municipals.

Així mateix, 4 municipis també han acollit la proposta de formació sobre prevenció i detecció de violències sexuals en espais d'oci, en la qual s'ha incidit en la diversitat sexual i de gènere, els estereotips i rols de gènere, les violències masclistes i LGBTI-fòbiques així com en els circuits d'actuació i propostes de prevenció per a la detecció i abordatge de les mateixes.



Aquestes formacions han anat destinades a perfils diversos però totes elles han comptat amb l'assistència, entre d'altres, de regidors/es dels diferents ajuntaments.

En relació als **recursos humans** dels que disposen aquestes àrees, totes coincideixen en la manca de personal tècnic d'igualtat i feminismes als seus ajuntaments. En aquest sentit, alguns municipis deleguen les funcions en el personal de recursos humans o personal administratiu, el qual, valoren, tenen coneixements o formació específica en gènere.

Quant als serveis comarcals d'informació i atenció a les dones (**SIAD**) i d'atenció integral LGBTI+ (**SAI LGBTI+**), la major part de les regidories afirma que el personal de l'ajuntament els coneix. No obstant, prop d'una quarta part afirma que no. En relació a la ciutadania, les regidores afirmen que en major part sí son serveis coneguts per la ciutadania, tot i que una part afirma que el gruix de la població no els coneix.

Pel que fa al **valor de l'àrea** d'igualtat dins l'equip de govern municipal, la majoria de persones que ocupen aquesta regidoria opina que es minimitza o se li resta importància al seu treball. De fet, el 60% de les regidories pensa que la partida pressupostària no s'adequa a les necessitats del municipi, la qual cosa va vinculada a una manca de prioritització de les polítiques públiques d'igualtat.

Les **fonts de finançament** principals que les persones de referència assenyalen són les provinents del Pacto de Estado. Així mateix, una minoria afirma acollir-se a subvencions puntuals, com la del departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya de l'any 2024 en matèria de prevenció de violències masclistes.

La falta de pressupost no és la única mancança que detecten les regidories entrevistades. La majoria d'elles també fan referència a una manca de **participació ciutadana** en les accions dutes a terme (espectacles, celebracions de diades assenyalades, actuacions de sensibilització...), la qual valoren com a principal dificultat.

Pel que fa a l'àmbit LGBTI+, en una de les entrevistes es fa referència a una actuació bandalitzada i en una altra es creu que la ciutadania mostraria rebuig. Aquests fets i percepcions també denoten que en el marc de la igualtat, hi ha qüestions que estan sent més acceptades socialment que unes altres.

Quant a les **principals actuacions**, els municipis principalment utilitzen els recursos de l'àrea d'igualtat per contractar punts lila-irisat o bé per commemorar jornades internacionals com el 8M, Dia de la Dona treballadora, o el 25N, Dia internacional contra les violències envers les dones. Així mateix destaquen actuacions de sensibilització com espectacles o xerrades.



Cal ressaltar que s'evidencien força diferències entre els municipis més petits respecte els més grans, els quals compten amb un ventall més ampli d'actuacions.

La majoria d'actes van dirigits a tots els públics i en general la resposta es valora com a bona tot i que l'afluència de públic a vegades és limitada. Per últim, en general, gairebé tots els pobles fan referència a una bona implicació dels diferents agents i organismes, sobretot a les escoles i biblioteques.

En relació a **plans d'igualtat i plans LGBTI+ municipals** que marquin el full de ruta d'actuació de les polítiques públiques en aquesta àrea, una quarta part dels ajuntaments afirma tenir un pla d'igualtat intern vigent i més de dues quartes parts afirma estar en procés de renovació, tan sols un d'ells compta amb Pla de local de dones. Així mateix, una àmplia majoria desconeix els plans comarcals que existeixen en aquesta matèria.

Quant a la incorporació de **protocol contra l'assetjament** sexual o per raó de sexe, identitat, expressió de gènere o orientació sexual, un terç dels municipis compta amb aquesta eina, tot i que la majoria no incorpora una perspectiva LGBTI+.

A la pregunta "en quina situació creieu que es troba l'**associacionisme** en el vostre municipi?" i, en concret les associacions de dones i del col·lectiu LGBTI+, la majoria d'entrevistades coincideixen en una baixa activitat per falta de relleu generacional i confirmen una absència pràcticament absoluta d'associacions LGBTI+.

Pel que fa a la resta d'associacions (de joves, culturals...), cadascuna d'elles es troba en funcionaments diferents i les relacions d'aquestes amb els diversos ajuntaments són molt dispers. Sí s'evidencia una major col·laboració en municipis petits en la realització d'actes i festes.

En referència a la formació d'aquestes associacions, les regidories comenten que algunes també han participat de sessions enfocades a la prevenció i actuació vers violències masclistes així com per a la incorporació de la perspectiva LGBTI+ en el cas d'alguna entitat esportiva.

A l'apartat de **detecció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques**, 3 municipis manifesten haver-se trobat en alguna d'aquestes situacions i tots tres coincideixen en el context on aquestes s'han produït (espais d'oci nocturn) i en l'actuació realitzada (des dels dispositius de punts lila-irisats professionals contractats).

Quant a la **comunicació**, hi ha regidories que confirmen que es fa ús d'un llenguatge inclusiu però una àmplia majoria o bé no l'utilitzen o bé ho desconeixen. Tampoc hi ha unanimitat pel que fa a la accessibilitat de la difusió que s'impulsa des dels ajuntaments.



Així mateix, la majoria de regidores entrevistades expressa negació o desconeixement en relació a l'**adaptació de la documentació administrativa** per tal d'incloure el gènere no binari i el nom sentit. Si bé és cert, des de la realització de les formacions en àmbit LGBTI+ a aquests municipis, s'observa que s'està fent una revisió en aquest sentit per tal d'incorporar-ho.

En matèria d'**urbanisme**, en la majoria d'edificis públics els lavabos continuen desagregats per sexes. En el cas d'un municipi, sí s'estan replantejant la distribució dels lavabos de cara la imminent rehabilitació del pavelló municipal.

Per altra banda, en general s'observa que els ajuntaments s'esforcen per garantir un espai públic accessible per a persones en mobilitat reduïda i es dedueix que les millores en van realitzant quan es dona una rehabilitació de carrers, edificis, etc.

Així mateix, totes les regidories mencionen el projecte de marxes exploratòries coordinat des del Consell comarcal, el qual ha permès repensar el disseny dels pobles de la comarca i buscar estratègies per a fer d'aquests, espais més confortables i inclusius. De fet, totes les regidories afirmen que estan treballant ja per a dur a terme alguns canvis, quant a l'enllumenat públic o els paviments.

En relació a l'**oci**, la majoria d'ajuntaments organitzen les festes dels municipis de manera conjunta amb comissions de festes i entitats municipals i pel que fa a la prevenció i la incorporació de la perspectiva feminista, alguns municipis han fet esforços per evitar la sexualització de les dones. No obstant, la mirada de gènere i LGBTI+ encara no està prou present de manera transversal i generalitzada, exceptuant els dispositius de punt lila-irisat. Aquests són valorats molt positivament, tant per les regidories com per la ciutadania.

Per últim, en referència a l'**esport**, algunes de les qüestions que les regidores entrevistades destaquen són l'adaptació progressiva de les instal·lacions esportives municipals per a que siguin accessibles i l'aposta i el suport a les iniciatives d'equips femenins. Per altra banda, alguns dels reptes encara a assumir són l'habilitació de vestuaris mixtes o agènere, la promoció de l'esport a diferents grups d'edat o la creació de protocols per prevenir i actuar davant casos de discriminació o violència en aquests contextos.



PRINCIPALS CONCLUSIONS

Pel que fa a les **diferències entre municipis petits i grans**, es constata que els municipis de major dimensió disposen d'un ventall més ampli d'actuacions en l'àmbit de la igualtat i els drets LGBTI+, mentre que els municipis petits col·laboren més intensament amb el teixit associatiu, tot i que ho fan amb menys recursos i menor activitat.

En relació amb els **plans i protocols municipals**, la majoria de municipis desconeix l'existència dels plans comarcals en aquesta matèria. Pel que fa als protocols contra l'assetjament, només un terç dels municipis en té incorporat algun, i la majoria no inclou encara una perspectiva LGBTI+.

Quant a l'**associacionisme i la participació**, es detecta una activitat molt baixa de les associacions de dones, fet que s'explica, entre altres motius, per la manca de relleu generacional i una participació ciutadana feble, considerada una de les dificultats principals, així una absència gairebé total d'associacions LGBTI+. Pel que fa a altres associacions, com les juvenils o culturals, presenten funcionaments molt diversos i mantenen relacions desiguals amb els ajuntaments.

Respecte a la **formació i la detecció de violències**, algunes associacions han rebut formació específica en violències masclistes i perspectiva LGBTI+. Paral·lelament, tres municipis han detectat casos de violències masclistes o LGBTI-fòbiques en espais d'oci nocturn, responent-hi mitjançant la intervenció dels punts lila-irisats.

En l'àmbit de la **comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu**, s'observa un ús irregular i minoritari d'aquest tipus de llenguatge, així com la manca d'un criteri comú en la comunicació. Igualment, es constata desconeixement en l'adaptació de la documentació administrativa per incorporar el gènere no binari i el nom sentit, tot i que ja s'han iniciat alguns canvis arran de les formacions recents.

Quant als **recursos humans i econòmics**, la manca de personal tècnic especialitzat en igualtat i feminismes és generalitzada. Les funcions sovint recauen en personal administratiu o de recursos humans. Paral·lelament, el pressupost destinat a l'àrea és insuficient per al 60% de les regidories, fet que reflecteix una falta de prioritització política. A nivell de finançament, la font principal és el Pacto de Estado, tot i que alguns municipis també accedeixen a subvencions puntuals.



Pel que fa al **coneixement dels serveis comarcals**, el SIAD i el SAI LGBTI+ són coneguts pel personal municipal en la majoria de casos; tanmateix, aproximadament un quart dels municipis encara no els coneix. Segons les regidores, la ciutadania en té un coneixement parcial.

En relació amb l'**urbanisme i els espais públics**, la majoria d'edificis mantenen lavabos segregats per sexe, i només un municipi es planteja modificar aquesta distribució. Tot i així, s'observa un treball constant per garantir un espai públic més accessible. En aquesta línia, les marxes exploratòries del Consell han impulsat millores en enllumenat, paviments i en el disseny urbà dels pobles.

Pel que fa a l'**oci i les festes**, la seva organització es fa principalment de manera conjunta entre ajuntaments, comissions de festes i entitats locals. Malgrat que s'han fet esforços per evitar la sexualització de les dones, la perspectiva feminista i LGBTI+ encara no està incorporada de manera transversal, amb l'excepció dels punts lila-irisats, que han estat valorats molt positivament.

Finalment, en l'**àmbit de l'esport**, s'han impulsat millores en accessibilitat i s'ha reforçat el suport als equips femenins. No obstant això, continuen pendents reptes importants, com l'habilitació de vestuaris mixtes o agènere, l'elaboració de protocols de prevenció i actuació davant discriminacions o violències, i la promoció de la pràctica esportiva entre totes les franges d'edat.

Joventut
EAIA

Igualtat i Feminismes
Premsa

4

PERFIL TÈCNIC

- Conèixer les actuacions dels diferents serveis comarcals en relació a la sensibilització, prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes i LGBTI+fòbiques
- Copsar la incorporació de la perspectiva de gènere i/o LGBTI+ en els mateixos serveis.

OBJECTIUS



PRINCIPALS RESULTATS

Una de les entrevistes ha estat a les tècniques de **JOVENTUT** del Consell comarcal, les quals tenen establerta una bona coordinació i treball en xarxa amb les tècniques de l'àrea d'igualtat i feminismes de l'ens.

Algunes de les **actuacions principals** que destaquen en aquesta matèria són la realització de jornades o activitats en el marc dels dies internacionals de manera conjunta amb l'àrea d'igualtat i feminismes, l'impuls de projectes específics que visibilitzin la diversitat sexual i de gènere (com el projecte "Tenim molta cara") o activitats puntuals (com un espectacle teatral o entrevistes a través de xarxes socials a persones del col·lectiu).

També ressalten la compra de contes i llibres per a facilitar als centres educatius de la comarca així com formacions per a professionals vinculades a aquest àmbit.

Quant a **eines de treball**, sobre les que hi treballen regularment, i especialment durant l'estiu, és el Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci (2020) que va impulsar l'Agència Catalana de Joventut i que es gestiona conjuntament amb l'àrea d'igualtat i Feminismes de l'ens comarcal.

Algunes de les **fortaleses** que destaquen les tècniques de joventut en termes d'impuls de polítiques de gènere és l'accessibilitat i la xarxa de contactes entre les professionals de la comarca, degut a una baixa densitat de població i a la proximitat dels serveis. Si bé és cert, també destaquen algunes dificultats, sobretot vinculades al pressupost i a l'escassetat de recursos.

Per últim, cal assenyalar que la bona coordinació entre ambdues àrees permet que la derivació de persones a un servei i l'altra es pugui realitzar de manera àgil i efectiva.

En segon lloc, s'ha realitzat una entrevista a les professionals de l'**EAIA** (*Equip d'Atenció a la Infància i Adolescència*).

Aquestes han destacat que les situacions sobre les que s'ocupen són d'alt risc i/o desemparament i que les problemàtiques solen ser multicausals. Ara bé, també destaquen que la majoria de famílies solen tenir un perfil socioeconòmic baix i que sovint són dones que es troben soles amb una trajectòria de maltractament dels pares o de les parelles.



És per aquesta raó que sovint hi ha una coordinació estreta amb el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).

Quant a l'**àmbit LGBTI+**, les professionals destaquen un cas d'un infant del col·lectiu el qual tenia carències de tot tipus i no tan sols per raó de la seva identitat, expressió o orientació sexual sinó perquè la família estava immersa en contextos molt complexos en tots els nivells. En aquest sentit, les professionals de l'EIA destaquen una discriminació generalitzada, no tan vinculada al gènere, sinó a la seva situació familiar i, en definitiva, al seu entorn carencial.

Finalment, les principals **dificultats** que subratllen com a servei comarcal que atén directament a persones és la manca de garantia d'atenció psicològica als infants, les dificultats d'accés d'habitatge, de suport social i de transport que es tradueixen, en definitiva, en un dèficit de recursos.

Així mateix, es va realitzar una entrevista a la professional de la **COMUNICACIÓ** de l'ens comarcal.

D'entrada, cal ressaltar que aquesta persona té formació en gènere (concretament, un Màster) i, per tant, compta amb uns coneixements específics en aquesta matèria.

En relació a les **publicacions**, la tècnica apunta que fa revisions en clau de gènere i que aquestes es realitzen entre el gerent i la responsable de comunicació i imatge.

Quant a la **representació i imatges**, la responsable afirma que hi ha una intenció clara de defugir dels binarismes de gènere i els rols estereotipats però matisa que resulta complicat representar tota la diversitat. Així mateix, transmet que "quan és genèric es pot utilitzar un llenguatge més neutre, però quan parlem de persones concretes es fa servir el gènere amb què s'identifica".

Per altra banda, la professional aporta que les dades estadístiques/oficials en relació al gènere que utilitzen es consulten al departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya.

Finalment, la responsable de comunicació puntualitza que hi ha obertura a crítiques i que la coordinació amb altres departaments és fluida, la qual cosa permet fer correccions i aportacions conjuntes.



Per últim, es va realitzar una entrevista a les tècniques de l'àrea d'**Igualtat i Feminismes** del Consell comarcal de la Ribera d'Ebre, la qual va ser constituïda com a tal a mitjans de l'any 2024.

Aquesta àrea està composta per set **professionals** que treballen en quatre serveis diferents: El servei d'informació i atenció a les dones (SIAD), el servei d'atenció integral LGBTI+ (SAI LGBTI+), el servei de primera acollida i el servei d'equitat en els treballs.

Dins del SIAD, es troben 4 figures professionals: la coordinadora del servei, una psicòloga, una jurista i una persona administrativa.

Cal assenyalar que totes les tècniques compten amb una llicenciatura o grau de ciències socials i amb diferents formacions específiques pròpies a la seva àrea de treball.

En relació a les **polítiques comarcals**, cada persona tècnica prioritza uns eixos d'actuació segons les necessitats detectades. Pel que fa a la referent del **SAI LGBTI+**, aquesta dedica la major part de la seva tasca diària al desplegament de política pública a través, principalment, de formacions a treballadores públiques i adaptació de diferents elements per a la incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el si de les organitzacions presents a la comarca.

Així mateix, es dissenyen i implementen actuacions comunitàries de manera transversal als diferents serveis de l'àrea per a la sensibilització i prevenció de discriminacions i violències als diferents municipis de la Ribera d'Ebre.

Cal assenyalar que el volum d'atencions directes no és gaire elevat però que, sense dubte, és essencial per a les persones amb identitats i orientacions sexuals diverses que necessiten un acompanyament més individualitzat.

Pel que fa a les tècniques del **SIAD**, tant la coordinadora del servei, com la figura d'administrativa, estan contractades al 100% de la jornada. La psicòloga i la jurista, estan contractades al 40 % de la jornada. L'equip del SIAD s'organitza a partir de la Guia d'estandarització de criteris de definició i gestió dels SIADS de Catalunya (ICD) i la jornada laboral s'estructura atenent els diferents eixos de treball exposats a continuació:

- **Treball invidual:** espai d'informació, orientació, treball psicològic i assessorament jurídic.



- **Treball grupal:** integra tallers i activitats per a l'abordatge de diferents aspectes d'interès de les dones, grups terapèutics d'acompanyament i espais d'assessorament i formació per a equips professionals.
- **Treball comunitari:** accions de sensibilització, prevenció, participació en polítiques públiques locals feministes i accions de dinamització de la participació de les dones del territori així com de les entitats.

El **Servei d'Equitat en els Treballs** és un servei gratuït de promoció de la igualtat en l'àmbit laboral dirigit a empreses, ajuntaments, entitats i població en general i proporciona assessorament, informació i acompanyament en:

- Legislació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.
- Informació, assessorament, elaboració i implementació de plans d'igualtat.
- Promoció de noves mesures d'organització del temps i foment de la corresponsabilitat.
- Elaboració i formació en protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.
- Elaboració de l'auditoria salarial i el registre retributiu.

Amb la realitat socioeconòmica de la comarca, el treball del servei recau molt més sobre altres administracions públiques, el propi Consell Comarcal i actuacions transversals i comunitàries que no pas amb treball directe amb les empreses del territori. Al igual que altres indrets de Catalunya, el poc teixit empresarial, la falta d'empreses grans i el fet de basar-nos en una economia formada principalment per petites empreses fa que la inclusió de determinades actuacions en matèria d'igualtat no siguin una prioritat per a les empreses, les quals en moltes ocasions no tenen l'obligació d'assumir determinats preceptes legals.

Per últim, el **Servei de Primera Acollida** és un recurs per a persones migrades que ofereix:

- Formació i informació inicial a la seva arribada a la Ribera d'Ebre
- Acompanyament
- La certificació d'uns coneixements d'acollida per facilitar el viure i treballar a Catalunya



Algunes de les **eines** que permeten detectar i actuar davant situacions de discriminacions i violències son els diferents plans i protocols, tant interns com externs, que marquen un seguit de mesures d'actuació en relació a ells.

En aquest sentit, a nivell intern, el Consell comarcal de la Ribera d'Ebre compta amb un Pla d'Igualtat així com un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual. Aquest Pla es troba just en procés de renovació, donat que ja s'ha prorrogat varies vegades i es detecta una necessitat d'actualitzar-lo.

Per altra banda, a nivell comarcal, l'ens disposa dels plans que es defineixen en aquest document i d'un protocol d'actuació davant violències sexuals en espais d'oci. Aquest darrer protocol, juntament amb l'àrea de joventut, ens permet desplegar diferents projectes de prevenció i sensibilitació, com per exemple, el projecte desenvolupat durant l'any 2024 de marxas exploratòries amb perspectiva feminista a tots els municipis de la comarca, el projecte de contractació de serveis de punt lila-irisats professionals, i les formacions a persones voluntàries de punts lila-irisats en diferents espais comarcals.

A més, disposem de l'òrgan del Consell Consultiu de Dones, format per les diferents associacions de dones de la comarca. Aquest òrgan ens permet crear espais per organitzar de manera conjunta activitats comunitàries com la commemoració del dia 8 de març, acte comarcal que es celebra des de l'any 2008.

En referència a les **mancances** que l'equip de l'àrea d'Igualtat i Feminismes de l'ens comarcal considera rellevants son la manca de fonts de finançaments alternatius que permetin desenvolupar projectes comunitaris de major magnitud. Les actuacions comunitàries que es fan solen ser sense pressupost imputat, cosa que limita molt la classe d'actuacions, o bé es busquen i es creen sinèrgies entre altres departaments o entre altres administracions que permeten destinar recursos no propis per impulsar les accions en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, l'equip d'igualtat valora molt aquestes col·laboracions entre àrees i amb els ajuntaments que també demostren la implicació i perspectiva de gènere aplicada de manera transversal fora de l'àrea.

Així mateix, relacionat amb les actuacions comunitàries i en l'àmbit de la **participació i associacionisme**, es posa de relleu una falta de participació ciutadana generalitzada en relació a algunes actuacions específiques i la falta de teixit associatiu en general i més en l'àmbit d'igualtat i LGBTI+, tal com també s'indica en altres parts del document.



Aquest fet suposa una barrera per tal de generar canvis en relació amb la sensibilització de la població en general, perquè sovint, acudeixen a les activitats o projectes dissenyats, aquella part de la població que ja té cert coneixement en matèria d'igualtat.

En termes de **comunicació**, l'àrea no compta amb perfils propis de xarxes socials. No obstant, fa ús de les eines de les que disposa l'ens comarcal i, a través de la referent de premsa, es publiquen actuacions que poden ser d'interès per a la ciutadania. En aquestes publicacions es fa ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. No obstant, es reconeix una falta d'accessibilitat per a persones que no son catalanoparlants o tenen dificultats visuals.

Pel que fa a la comunicació interna del propi ens comarcal, la documentació administrativa inclou la casella per gènere no binari així com el nom sentit en tots aquells documents que ho requereixin.

En relació a l'**espai públic**, des de l'àrea s'ha impulsat un projecte de marxes exploratòries per a l'anàlisi de la percepció de seguretat de les veïnes dels diferents municipis pel que fa als espais públics on habiten o tenen una vinculació estreta.

Aquest projecte ha posat en evidència, per una banda, com les dones modifiquen els seus recorreguts o deixen d'ocupar certs espais públics per por a ser violentades i, per l'altra, com el disseny dels municipis (pavimentació, configuració d'alguns elements, noms dels carrers...) ha estat pensat des d'una mirada androcèntrica, sense tenir el compte les necessitats d'altres persones que no fossin homes.

Cal assenyalar que fruit d'aquests resultats, es preveu poder impulsar alguna acció concreta que promogui uns espais més confortables.

Pel que fa als espais de la seu del Consell comarcal, cal assenyalar que són accessibles per a persones amb mobilitat reduïda. No obstant, la comunicació i la senyalització dels mateixos no està adaptat per a persones amb discapacitat sensorial o neurodivergències.

Lligat a l'espai públic, i centrat específicament en l'**oci**, cal esmentar que des dels ajuntaments de la comarca i el propi ens comarcal es fomenta la contractació de punts lila-irisat a festes que es realitzen a espais o recintes municipals, ja que la valoració que es fa d'aquests dispositius, en matèria sobretot de sensibilització i prevenció, és molt positiva.



Així mateix, la Ribera d'Ebre compta amb un protocol comarcal impulsat per Joventut i l'àrea d'Igualtat i Feminismes que estableix mesures per a la prevenció i detecció de violències sexuals en aquests contextos i marca unes estratègies de treball conjunt entre diferents administracions per al correcte funcionament. A més, des d'aquest protocol s'emmarca una campanya de sensibilització vers les violències que es visibilitza a través de cartells als espais de festes populars.

Per altra banda, les tècniques d'igualtat del Consell comarcal han anat impulsant formacions als municipis per a la implementació de punts lila-irisat voluntaris en cas d'impossibilitat de contractació de dispositius professionals, fent incidència en la detecció de les violències en contextos d'oci i en el circuit d'actuació davant d'elles.

Pel que fa a la programació **cultural**, l'Àrea valora positivament els esforços que realitzen els ajuntaments per incorporar, en la mesura del possible, la perspectiva de gènere i LGBTI+ en la seva programació en festes majors i altres actes durant l'any, tot i que aquesta incorporació s'assenyala feta de manera no homogènia en tota la Ribera, sovint per limitacions pressupostàries però també per una falta de sensibilització en la importància de la diversitat en els actes públics.

En l'àmbit de l'**esport**, la tècnica del SAI LGBTI+ ha ofert una formació a les persones responsables d'equipaments esportius així com assessorament a aquelles regidories d'esport que plantegen un canvi en les instal·lacions dels vestuaris i lavabos dels equipaments esportius municipals. També s'ha fet difusió d'una guia per introduir la perspectiva LGBTI+ en l'àmbit del lleure educatiu i l'esportiu.

En aquest sentit, doncs, es pot valorar que des de l'àrea s'està començant a incidir en aquest àmbit, tot i que encara cal impulsar actuacions que explicitin la **no** tolerància a les violències també en aquests contextos.

Pel que fa a l'**educació i el lleure**, l'àrea treballa, i té voluntat de seguir fent-ho, en la coeducació, mitjançant tallers per a infants i adolescents, sobretot en l'àmbit de l'educació informal, així com impulsant formacions i tallers per professorat i altres professionals de l'educació i el lleure. Les tècniques valoren molt positivament els tallers realitzats al curs de monitoratge en el lleure realitzat a l'estiu i la seva possible continuïtat en cada edició.

D'altra banda, però, també s'identifiquen traves a l'hora d'accedir a l'educació formal, que sovint no tenen tant a veure amb la voluntat de les escoles com amb traves més del caire burocràtic.



En relació amb el **mercat de treball**, s'estan duent a terme algunes polítiques per fomentar la igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral. Pel que fa a les contractacions i licitacions que realitza el Consell Comarcal per a cobrir diferents prestacions, s'estan incorporant progressivament criteris socials i criteris d'exclusió per a les empreses que s'hi presenten pel fet de no complir amb les obligacions legals en matèria d'igualtat. No obstant, s'ha de seguir treballant per tal d'aplicar-ho de manera homogènia i poder fer un seguiment real del compliment.

D'altra banda, el servei d'equitat en els treballs s'ha centrat fins ara en realitzar la seva tasca de cara a endins, cap al propi consell i cap als diferents ajuntaments del territori, donat que s'ha cregut important començar per les estructures internes. Ara bé, és voluntat de l'Àrea oferir aquests serveis a la població, sobretot a les empreses de la comarca.

Pel que fa a la incorporació de la **perspectiva antirracista i interseccional**, des de l'Àrea es vetlla per incorporar aquesta en les tasques i activitats realitzades així com també es vetlla perquè el servei de primera acollida també incorpori la mirada de gènere i LGBTI. En aquest sentit, com a part de l'acollida a persones nouvingudes, el servei dona informació sobre els diferents serveis d'igualtat presents a la comarca i proveeix d'algunes nocions bàsiques en termes d'igualtat.

Per últim, l'equip d'IFE identifica com a punts forts el fet que, tot i ser una àrea de nova creació, s'ha fet una feina molt gran de visibilització i s'ha aconseguit arribar i fer present la nostra àrea a la resta del Consell. Això es veu com una bona base per seguir construïnt i implementant polítiques d'igualtat dirigides a la ciutadania.





Pla de polítiques feministes

PLA D'ACCIÓ



ELS PLANS SON LES **EINES ESTRATÈGIQUES** NECESSÀRIES PER PORTAR A TERME ACCIONS ORDENADES I FER POSSIBLE UNA **IMPLEMENTACIÓ TRANSVERSAL DELS OBJECTIUS** DE TREBALL.



PLA DE POLÍTIQUES FEMINISTES

OBJECTIU GENERAL

El Pla de Polítiques Feministes de la Ribera d'Ebre té com a objectiu principal garantir la igualtat efectiva de gènere al territori mitjançant la transformació feminista de les polítiques públiques, la reducció de les desigualtats estructurals i la defensa dels drets de totes les dones i persones dissidents del sistema sexe-gènere. El pla orienta l'acció del Consell Comarcal i dels ajuntaments cap a una governança feminista basada en la transversalitat de gènere, la planificació estratègica i l'enfortiment del sistema públic d'igualtat.

Això inclou el treball per l'erradicació de totes les formes de violències masclistes, la incorporació sistemàtica de la perspectiva feminista en tots els àmbits, la garantia de drets i oportunitats en un marc interseccional i la generació d'un canvi social i institucional basat en l'equitat, la justícia de gènere i la cohesió comunitària.

El pla es compromet a posar la vida i les cures al centre, reconèixer la diversitat i a fomentar la participació activa de la ciutadania en la construcció d'un territori més just, inclusiu i lliure de discriminacions.

LÍNIES ESTRATÈGIQUES

1. Organització comarcal i municipal
2. Espai públic, cultura i oci
3. Educació i lleure
4. Esport
5. Mercat de treball
6. Salut
7. Acció social i relacions amb les persones
8. Participació i associacionisme



Atès que l'Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal no compta amb fons propis, les **accions** que requereixen dotació econòmica per a la seva realització **estan subjectes a la disponibilitat de fons de finançament externes**; tot i això, el Consell Comarcal es compromet a destinar tots els recursos humans i materials que estiguin al seu abast per tal de complir els objectius d'aquest pla.



LÍNIA ESTRATÈGICA 1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL I COMARCAL

OBJECTIU: Enfortir la transversalitat feminista dins el Consell Comarcal i els ajuntaments de la Ribera d'Ebre.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE1.1 Enfortir la governança feminista comarcal	L1.A1 – Creació i consolidació de la Xarxa Comarcal de Referents d'Igualtat, amb representació de tots els municipis, i generació d'espais de treball comarcals periòdics per compartir diagnòsi, estratègies i bones pràctiques en matèria d'igualtat i drets LGBTI+.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal¹ Ajuntaments de la comarca. 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Percentatge de municipis adherits a la Xarxa. Nombre de trobades o espais de treball comarcals realitzats anualment. 	<ul style="list-style-type: none"> Existència d'una persona referent d'igualtat a cadascun dels 14 municipis de la comarca. Funcionament regular de la Xarxa Comarcal. 	ODS 5. Igualtat de gènere ODS 10. Reducció de les desigualtats ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides
OE1.2. Capacitar tècnicament el personal públic	L1.A2 – Disseny i desplegament d'un programa de capacitació en feminismes, interseccionalitat i drets LGBTI+ adreçat a ens locals, càrrecs electes i professionals de diferents àmbits d'intervenció, mitjançant formació en línia (Moodle) i altres formats, amb possibilitat d'establir una "distinció d'empresa formada".	<p>Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal.</p> <p>Ens locals de la comarca.</p> <p>Xarxa d'empreses.</p>	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de persones formades. Percentatge de personal destinatari ha completat formació. 	<ul style="list-style-type: none"> Almenys el 80% del personal destinatari ha rebut formació en perspectiva feminista i drets LGBTI+ 	ODS 4. Educació de qualitat. ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats. ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.

¹ Els noms de les Àrees i agents mencionats durant el document s'entenen automàticament actualitzats en cas de canvi de nomenclatura en els mateixos.



Codi Validació: 33W02M4EAPZLS02AGMIF2RNL7Z
Verificació: https://riberaebre.es/validacio_cay/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 67 de 89

LÍNIA ESTRATÈGICA 1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL I COMARCAL

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE1.3. Garantir espais laborals segurs i no discriminatoris	L1.A3 – Actualització, aprovació i desplegament del Pla d'Igualtat intern i del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere del Consell Comarcal, amb sessions informatives internes per garantir-ne el coneixement i aplicació.	<ul style="list-style-type: none"> • Consell Comarcal. • Comissió d'Igualtat. • Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal. 	2026	<ul style="list-style-type: none"> • Documents del Pla d'Igualtat i Protocol aprovats. • Nombre de sessions internes d'informació realitzades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Consell Comarcal informat • Procediments d'actuació actius i operatius. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p>
	L1.A4 – Assessorament tècnic als ajuntaments en la creació o revisió de Plans d'Igualtat interns i de protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuntaments de la comarca • Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal • Figura d'Igualtat de gènere del Consell Comarcal 	2026–2029	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'assessoraments realitzats. • Nombre de municipis amb protocols vigents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de Plans d'Igualtat i protocols d'assetjament actius al 100% dels municipis de la comarca. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p> <p>ODS 11. Ciutats i comunitats sostenibles.</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p>

Codi Validació: 33WIG2MEJAGZM43GMF2R117Z
 Verificació: https://riberaebre.gob.cat/verificacio-codi
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 68 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL I COMARCAL

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE1.4. Transformar la comunicació institucional	L1.A5 – Elaboració d’una guia de comunicació institucional feminista i inclusiva i acompanyament a la seva aplicació progressiva en tots els materials, canals i campanyes del Consell Comarcal i, si escau, dels ajuntaments.	<ul style="list-style-type: none"> • Tècnica de comunicació • Àrea d’Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal • Àrea de joventut del Consell Comarcal 	2026	<ul style="list-style-type: none"> • Guia de comunicació elaborada. • Percentatge de materials institucionals que incorporen criteris de comunicació inclusiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% dels materials institucionals del • Consell Comarcal incorporen criteris de comunicació feminista i inclusiva. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p>

Codi Validació: 33WG2ME1APZASY43GMF2RN1LZ
 Verificació: <https://riberaebre.administracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 69 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 2. ESPAI PÚBLIC, CULTURA I OCI

OBJECTIU: Garantir que els espais i equipaments públics de la Ribera d'Ebre siguin entorns segurs, inclusivament i lliures de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, promovent-ne l'ús igualitari, la convivència respectuosa i el dret als municipis per a totes les persones, especialment dones i col·lectiu LGBTI+ i racialitzat, des d'una mirada feminista i interseccional.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE2.1 Actualitzar i reforçar el marc de prevenció de violències en l'espai públic	L2.A1 – Renovació, actualització i desplegament del Protocol comarcal de prevenció de violències sexuals i LGBTI-fòbiques en espais d'oci (2021-2025), adaptant-lo a les noves necessitats del territori i garantint-ne la implementació als municipis.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal Àrea de Joventut Ajuntaments de la comarca 	2026-2027	<ul style="list-style-type: none"> Protocol renovat i aprovat. Nombre de municipis adherits al protocol. 	<ul style="list-style-type: none"> Protocol comarcal vigent, actualitzat i implementat als municipis de la comarca. 	ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats. ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.
OE2.2 Consolidar espais segurs permanents al territori	L2.A2 – Promoció i consolidació d'una xarxa comarcal de persones voluntàries per al desplegament de Punts Lila i Irisats en esdeveniments, festes i espais d'oci, amb formació i coordinació amb els serveis especialitzats.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal Àrea de Joventut Ajuntaments de la comarca 	2026-2027	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de Punts Lila i Irisats actius. Nombre de persones voluntàries formades. 	<ul style="list-style-type: none"> Almenys 14 Punts Lila i Irisats operatius al territori. 	ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats. ODS 11. Ciutats i comunitats sostenibles.

Codi Validació: 33W62MEIAPZYS43GMF7ENL7Z
 Verificació: <https://riberaebre.eadmirstracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 70 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 2. ESPAI PÚBLIC, CULTURA I OCI

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE2.3 Transformar l'espai públic des de la seguretat feminista	L2.A3.1 – Realització de marxes exploratòries feministes als municipis de la comarca per identificar punts insegurs, barreres d'ús i elements de millora de l'espai públic des d'una perspectiva feminista i interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> Ajuntaments de la comarca Ciutadania dels diferents municipis Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal Empresa o consultoria especialitzada 	2026–2027	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de marxes exploratòries realitzades. 	<ul style="list-style-type: none"> Realització d'almenys una marxa exploratòria feminista per municipi. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 11. Ciutats i comunitats sostenibles.</p>
	L2.A3.2 – Revisió de la senyalística i retolació dels equipaments municipals per garantir un llenguatge inclusiu, no sexista i respectuós amb la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Ajuntaments de la comarca Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarca 	2026–2028	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'equipaments revisats. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificació d'equipaments amb necessitats de millora en senyalística inclusiva. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
	L2.A3.3 – Assessorament als ajuntaments sobre la creació o modificació d'equipaments públics inclusius, incorporant criteris de seguretat feminista, accessibilitat i diversitat.	<ul style="list-style-type: none"> Ajuntaments de la comarca Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarca 	2026–2028	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'equipaments assessorats. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de criteris d'inclusió i seguretat feminista en projectes d'equipaments públics. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 11. Ciutats i comunitats sostenibles.</p>

Codi Verificació: 33WIG2MEJAPZSY43GMF2RNL7Z
 Verificació: <https://riberebreceadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma de Publico Gestiona | Pàgina 71 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 2. ESPAI PÚBLIC, CULTURA I OCI

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE2.4. Implicar la ciutadania i fer prevenció contínua	L2.A4 – Disseny i desplegament d'una nova campanya territorial de prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques a l'espai públic, com a renovació de la campanya iniciada el 2021, amb adaptació local als municipis.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Ajuntaments Entitats del territori 	2026–2029	<ul style="list-style-type: none"> Nº accions anuals 	<ul style="list-style-type: none"> Realització d'almenys 14 accions locals de prevenció anuals al conjunt de la comarca. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p>
OE2.5 Reforçar la implementació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ als actes i espais culturals de la comarca	L2.A5 – Actes culturals en clau de gènere i LGBTI+. Promoció i suport a la programació d'actes culturals que incorporin la perspectiva de gènere i LGBTI+, amb l'objectiu de fomentar la diversitat, la representació no estereotipada i la visibilització de les dones i del col·lectiu LGBTI+ en l'àmbit cultural.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Ajuntaments de la comarca Entitats culturals, artistes i col·lectius feministes i LGBTI+ 	2026–2029	<ul style="list-style-type: none"> Nº d'actes culturals amb perspectiva de gènere i LGBTI+ anualment. % d'actes amb perspectiva de gènere i LGBTI+ respecte de la totalitat de la programació cultural. Nº d'artistes col·lectius feministes LGBTI+ participants. 	<ul style="list-style-type: none"> Increment progressiu del nombre d'actes culturals amb perspectiva de gènere i LGBTI+. Major presència de dones i persones LGBTI+ en la programació cultural comarcal. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p> <p>ODS 11. Ciutats i comunitats sostenibles.</p>

Codi Verificació: 361G2M5EAP0S0S0F2NL7Z
 Verificació: https://ibercaja.es/verificador
 Document signat electrònicament a la Plataforma e-Gestiona | Pàgina 72 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 3. EDUCACIÓ I LLEURE

OBJECTIU: Impulsar una educació i un lleure comarcals basats en la coeducació feminista, la prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques i la promoció del respecte a la diversitat, garantint espais educatius segurs, inclusius i lliures de discriminacions, mitjançant formació, acompanyament i transformació comunitària amb perspectiva feminista, LGBTI+ i antiracista.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE3.1. Incorporar la coeducació al sistema educatiu comarcal	L3.A1 – Disseny i desplegament d'un programa de formació i assessorament adreçat al professorat dels centres educatius de la comarca en coeducació, perspectiva feminista i diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Centres educatius, Serveis Educatius Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2026–2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de docents formats anualment. Nombre de centres educatius participants. 	<ul style="list-style-type: none"> Almenys el 50% dels claustres dels centres educatius de la comarca han participat en alguna acció formativa. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
OE3.2. Implicar famílies en la prevenció de discriminacions i violències	L3.A2 – Desenvolupament de formacions i espais de sensibilització adreçats a AFA i famílies en matèria d'igualtat, coeducació, prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques i respecte a la diversitat.	<ul style="list-style-type: none"> AFES Serveis Educatius Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2026–2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions realitzades. Nombre de famílies participants. 	<ul style="list-style-type: none"> Realització d'almenys una acció anual per municipi adreçada a famílies. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>

Codi Validació: 33WG2ME16PZAS43CMF2R00
 Verificació: <https://riberaebre.administracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 73 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 3. EDUCACIÓ I LLEURE

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE3.3. Garantir espais segurs i d'acompanyament a la joventut	L3.A3 – Creació i consolidació d'espais d'assessorament i orientació als quatre instituts de la comarca (Flix, Móra la Nova i Móra d'Ebre – 2), com a espais segurs d'acompanyament en temes d'igualtat, diversitat, salut emocional i prevenció de violències.	<ul style="list-style-type: none"> Instituts de la comarca Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2027-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'espais creats i actius. 	<ul style="list-style-type: none"> Quatre espais d'assessorament i orientació actius als instituts de la comarca. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
OE3.4. Fomentar una educació en igualtat des de la infància	L3.A4.1 – Desenvolupament de tallers d'igualtat i diversitat als casals d'estiu i espais de lleure educatiu, donant continuïtat a les accions iniciades el 2025 i dinamitzant-les a partir de les activitats pedagògiques “Tenim molta cara”.	<ul style="list-style-type: none"> Ajuntaments de la comarca Casals d'estiu comarcals Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de casals participants Nombre d'infants participants anualment. 	<ul style="list-style-type: none"> Participació anual de més de 150 infants en activitats d'igualtat i diversitat en l'àmbit del lleure. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
	L3. A4.2 Revisar, avaluar i ampliar, si escau, els recursos pedagògics disponibles a través dels serveis educatius (com Diversi+ o nous materials bibliogràfics), per garantir que incorporen la perspectiva feminista, LGBTI+ i antiracista.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal Àrea de Joventut del Consell Serveis Educatius Centres educatiu 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de recursos pedagògics revisats i actualitzats. 	<ul style="list-style-type: none"> Catàleg de recursos pedagògics revisat i actualitzat amb perspectiva d'igualtat i diversitat. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>

Codi Validació: 3WMDN47ZAS3GCMF2RN1L7Z
 Verificació: https://sede.ajcomarcatraccio.cat/
 Document signat amb certificat digital de la plataforma de signatura 74 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 3. EDUCACIÓ I LLEURE

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE3.5. Professiona- litzar el lleure educatiu en igualtat	L3.A5 – Desenvolupament d'un programa de formació opcional per a professionals del lleure educatiu (empreses de monitoratge, cursos de premonitors/es i monitors/es, professionals del menjador escolar), en gènere, consentiment i diversitat sexual i de gènere, donant continuïtat a les accions iniciades el 2025.	<ul style="list-style-type: none"> Casals de lleure de la comarca Empreses de lleure de la comarca Ajuntaments de la comarca Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de professionals del lleure formats anualment. 	<ul style="list-style-type: none"> Formació d'almenys 60 professionals del lleure educatiu cada any. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat. ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p>

Codi Validació: 33WG2MEIAPZASY43GMF2RNL7Z
 Verificació: <https://riberaebre.administracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 75 de 92




LÍNIA ESTRATÈGICA 4. ESPORT

OBJECTIU: Promoure la igualtat efectiva de gènere i la diversitat sexual i de gènere en l'àmbit esportiu, garantint que totes les persones puguin participar, competir i gaudir de l'esport en condicions d'igualtat, respecte i seguretat.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE 4.1. Formar a les persones responsables dels equipaments i centres esportius	L4.A1 Disseny i desenvolupament d'un programa de formació i assessorament adreçat a centres esportius públics i privats per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTI+ en la gestió, l'atenció a les persones usuàries i l'organització de les activitats esportives.	<ul style="list-style-type: none"> Centres esportius públics i privats Serveis Esportius municipals Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sessions formatives realitzades. Nombre de centres esportius participants. Nombre de professionals formats. 	<ul style="list-style-type: none"> Almenys el 50% dels i les professionals dels centres esportius de la comarca han rebut formació en perspectiva de gènere i LGBTI+. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
OE 4.2. Fomentar els valors inclusius i d'igualtat inherents en la pràctica esportiva	L4. A2. Treballar la creació d'un decàleg, guia o proposta de valors en l'esport per famílies, esportistes i professionals amb perspectiva de gènere i LGBT+ així com una campanya de sensibilització, amb especial atenció a la visibilització de dones esportistes de la comarca, incloent esports masculinitzats, dones grans i diversitat corporal.	<ul style="list-style-type: none"> Consell Esportiu Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Centres esportius municipals Serveis de comunicació 	2027-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de reunions de treball realitzades. Existència del decàleg o document de valors. Campanya creada difosa. Percentatge de centres esportius municipals que incorporen elements de la campanya. 	<ul style="list-style-type: none"> Document de referència per al foment dels valors d'igualtat i inclusió en l'esport creat i validat. Almenys el 50% dels centres esportius municipals incorporen elements visuals o comunicatius de la campanya. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat.</p> <p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p>

Codi Validació: 3801G03MEIAP0SY43G0F2RNL7Z
 Verificació: https://ibercaja.es/verificador
 Document signat electrònicament des de la plataforma esportiu Publico Gestiona | Pàgina 76 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 4. ESPORT

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
	<p>L4.A3 Desenvolupament de tallers “Esport, cos i igualtat” adreçats a infants i adolescents, centrats en els estereotips corporals, els rols de gènere en l’esport i el respecte a la diversitat sexual i de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea d’Igualtat del Consell Comarcal • Centres esportius municipals • Serveis de comunicació 	<p>2027–2029</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers realitzats. • Nombre d’infants i adolescents participants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Increment de la sensibilització i el respecte a la diversitat en l’àmbit esportiu entre infants i adolescents. 	<p>ODS 4. Educació de qualitat. ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>

Codi Validació: 33WG2ME1APZASY43GMF2RNL7Z
 Verificació: <https://riberaebre.administracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 77 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 5. MERCAT DE TREBALL

OBJECTIU: Promoure la igualtat efectiva de gènere i la diversitat sexual i de gènere en el mercat de treball. Garantir l'accés en igualtat d'oportunitats al mercat de treball. Combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE5.1. Garantir la igualtat de tracte i no discriminació i prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral	L5.A1 Establir una relació de coordinació i acompanyament amb els centres empresarials de la comarca per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTI+ i establir canals de comunicació amb les empreses que en formen part.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Centres empresarials de la comarca Empreses ubicades als centres 	2027-2028	<ul style="list-style-type: none"> Actuacions/Recomanacions fetes als centres Nombre de centres empresarials coordinats. Nombre de reunions o accions de coordinació realitzades. 	<ul style="list-style-type: none"> Establiment de canals estables de comunicació amb els centres empresarials de la comarca. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic.</p> <p>ODS 17. Aliances per assolir els objectius.</p>
	L5.A2 Assessorar empreses per facilitar la incorporació de Plans d'Igualtat, Plans LGBTI+ i Protocols de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere. Les actuacions poden incloure: <ol style="list-style-type: none"> Assessorament tècnic especialitzat. Revisió de documents i protocols interns. Orientació sobre normativa vigent. 	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat Empreses de la comarca Agents socials 	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> Nº de contractes realitzats Nº d'assessoraments Nº d'empreses que impulsen accions a l'igualtat de tracte Nº de plans o protocols elaborats o revisats. 	<ul style="list-style-type: none"> Increment del nombre d'empreses que incorporen eines d'igualtat i diversitat. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>



LÍNIA ESTRATÈGICA 5. MERCAT DE TREBALL

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE5.2. Promoure la contractació pública amb perspectiva de gènere	L5. A3. Incloure barems addicionals de puntuació als plecs de contractació per aquelles empreses que disposen de mesures per a garantir els drets de les dones i de les persones LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat - Transversal a totes les àrees del Consell 	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de plecs de contractació revisats % de plecs de contractació que han incorporat les clàusules en relació al total anual 	<ul style="list-style-type: none"> 50% de plecs incorporen les clàusules 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
	L5.A4. Desenvolupar formacions en perspectiva de gènere, LGBTI+ i interseccional adreçades a persones participants en plans d'ocupació, amb l'objectiu de fomentar la igualtat, la no-discriminació i la inclusió en l'àmbit laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Serveis d'ocupació Persones participants en plans d'ocupació 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions formatives. Nombre de persones participants 	<ul style="list-style-type: none"> Increment del coneixement i la sensibilització en igualtat i diversitat entre les persones participants en plans d'ocupació 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere.</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic.</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>

Codi Validació: 33WG2ME1APZYS43C0F2RNLLZ
Verificació: <https://riberaebre.administracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 79 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 5. MERCAT DE TREBALL

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE5.3. Promoure la contractació pública amb perspectiva de gènere	L5.A5. Elaboració d'una guia de contractació pública amb perspectiva de gènere i acompanyament a la seva aplicació progressiva a tots els processos de contractació del Consell Comarcal i, si escau, dels ajuntaments.	<ul style="list-style-type: none"> Figura d'Igualtat de gènere del Consell Comarcal Àrea de Secretaria i Intervenció 	2026-2027	<ul style="list-style-type: none"> Guia de contractació pública elaborada Percentatge de processos de contractació pública que en els quals s'incorpora la perspectiva de gènere 	<ul style="list-style-type: none"> Increment del coneixement en contractació pública amb perspectiva de gènere 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats</p>
	L5.A6. Formar a les persones treballadores dels ens locals de la comarca en matèria de contractació pública amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2027-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formacions realitzades 	<ul style="list-style-type: none"> Formar com a mínim a una persona del 50 % dels ens locals de la comarca que participi en els processos de contractació 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats</p>
	L5.A7. Oferir assessorament individualitzat als ens locals de la comarca en matèria de contractació pública amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat i Feminismes del Consell Comarcal 	2027-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'assessoraments realitzats 	<ul style="list-style-type: none"> Donar a conèixer el servei d'assessorament entre els ens locals de la comarca 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere</p> <p>ODS 8. Treball digne i creixement econòmic</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats</p>

Codi Validació: 330M2MEIAPZASY43GMF2RNL7Z
 Verificació: https://riberabre.es/administracio_cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 80 de 92



LÍNIA ESTRATÈGICA 6. SALUT

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
	L6.A3 Revisió i millora dels protocols d'atenció sanitària per garantir l'absència de pràctiques sexistes o LGBTI-fòbiques, el respecte a la identitat de gènere i al nom sentit, i una atenció adequada a dones grans i persones amb diversitat funcional.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Centres sanitaris Professionals de la salut 	2027-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de protocols revisats. Nombre de recomanacions incorporades als protocols. 	<ul style="list-style-type: none"> Protocols d'atenció sanitària més inclusius i respectuosos amb la diversitat. 	<p>ODS 3. Salut i benestar. ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>
OE6.2 Informar i sensibilitzar a la població de la comarca en salut sexual i reproductiva	<p>L6.A4 Accions de sensibilització i prevenció sobre salut sexual i reproductiva adreçades a la població, incorporant la perspectiva de gènere i LGBTI+. Posar especial focus en la salut emocional i sexual en edats avançades així com en la informació sobre dolor crònic, salut menstrual, menopausa i climateri, medicalització, etc. Les actuacions poden incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informació sobre mètodes anticonceptius i de prevenció d'ITS, difusió de proves de detecció ràpides d'ITS. Campanyes i tallers adaptats a diferents col·lectius. 	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Serveis de salut Entitats especialitzades 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions de sensibilització realitzades. Nombre de persones participants. 	<ul style="list-style-type: none"> Millora del coneixement de la població sobre salut sexual i reproductiva i prevenció d'ITS. Millora de la sensibilització sobre la salut de les dones, en especial les dones grans. 	<p>ODS 3. Salut i benestar. ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats.</p>

Codi Validació: 33WG2MEIAPZRS43AMU0R77
 Verificació: <https://riberaebre.cadonissers.cat/verificador>
 Document signat electrònicament des de l'Administració Pública de l'Ajuntament de Ribera d'Ebre



LÍNIA ESTRATÈGICA 7. ACCIÓ SOCIAL I RELACIONS AMB LES PERSONES

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE7.3 Posar en valor les tasques de cures i el treball no remunerat així com fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes	L7.A4 Creació i dinamització d'espais de suport a persones cuidadores mitjançant grups d'ajuda mútua, formació en autocura i orientació en recursos socials.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Serveis socials Entitats locals 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de grups creats. Nombre de persones participants. 	<ul style="list-style-type: none"> Millora del benestar i el suport social de les persones cuidadores. 	ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 3. Salut i benestar.
	L7.A5 Accions comunitàries de corresponsabilitat mitjançant tallers adreçats a homes, campanyes de sensibilització i activitats comunitàries que visibilitzin les cures.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Ajuntaments Entitats comunitàries 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions comunitàries realitzades. Nombre de participants. 	<ul style="list-style-type: none"> Augment de la sensibilització sobre la corresponsabilitat en les cures. 	ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 10. Reducció de les desigualtats.
	L7.A6 Impuls de serveis de cures en coordinació amb entitats locals, adaptats a les necessitats del territori.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal Ajuntaments Entitats locals 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de serveis impulsats. Nombre de persones usuàries. 	<ul style="list-style-type: none"> Manteniment de la Xarxa de Serveis per Cures per tal de garantir la conciliació a la comarca. 	ODS 5. Igualtat de gènere. ODS 8. Treball digne i creixement econòmic.

Codi Validació: 33WG2MEIAPZAS0304F06N0Z
 Verificació: https://riberabreca.cat/verificador/verificador.asp?codigo=33WG2MEIAPZAS0304F06N0Z
 Document signat electrònicament des de la Plataforma de Signatura Electrònica de la Ribera de Segura



LÍNIA ESTRATÈGICA 8. PARTICIPACIÓ I ASSOCIACIONISME

OBJECTIU: Enfortir la inclusió de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en les associacions i organitzacions de la societat civil de la comarca, amb l'objectiu de crear un entorn més inclusiu, equitatiu i respectuós per a tothom.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
OE8.1 Reforçar la implementació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ a les associacions i organitzacions de la societat civil de la comarca	<p>L8.A1. Acompanyament a les associacions de la comarca de diferents tipus en la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en les seves actuacions. Acompanyament tècnic i especialitzat a associacions i entitats de diferents àmbits (culturals, esportives, educatives, socials, juvenils, etc.) per facilitar la integració de la perspectiva de gènere i LGBTI+, que pot incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisió i assessorament de campanyes, activitats i materials. • Recomanacions per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista. • Suport en la incorporació de plans d'igualtat i LGBTI+ i protocols interns de prevenció i actuació davant les violències. • Formació específica adreçada a juntes directives i persones referents de les entitats. • Acompanyament i orientació davant situacions de discriminació o LGTBfòbia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal • Associacions i entitats de la societat civil de la comarca 	2026–2029	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'associacions acompanyades anualment. • Nombre de sessions d'assessorament i/o formació realitzades. • Nombre de campanyes o materials revisats amb perspectiva de gènere i LGBTI+. • Nombre d'entitats que incorporen protocols o plans d'igualtat/LGBTI+. • Nombre de situacions de discriminació ateses amb acompanyament tècnic. 	<ul style="list-style-type: none"> • Almenys 4 associacions de la comarca rebent acompanyament tècnic. • Increment del nombre d'entitats que utilitzen comunicació inclusiva i no sexista. • Incorporació d'eines bàsiques d'igualtat (protocols, plans o mesures) en un mínim d'entitats participants. 	<p>ODS 5. Igualtat de gènere</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p> <p>ODS 17. Aliances per assolir els objectius.</p>



LÍNIA ESTRATÈGICA 8. PARTICIPACIÓ I ASSOCIACIONISME

OBJECTIU: Enfortir la inclusió de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en les associacions i organitzacions de la societat civil de la comarca, amb l'objectiu de crear un entorn més inclusiu, equitatiu i respectuós per a tothom.

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ	AGENTS RESPONSABLES	CALENDARI	INDICADORS	RESULTAT MÍNIM ESPERAT	ODS
	L8.A2 Assessorament i suport tècnic a les entitats de la comarca per a la redacció, estructuració i presentació de projectes amb perspectiva de gènere i LGBTI+ a convocatòries de subvencions del Departament d'Igualtat i Feminismes (IFE), amb l'objectiu d'augmentar l'accés a recursos i la sostenibilitat dels projectes.	<ul style="list-style-type: none"> Àrea d'Igualtat Associacions i entitats de la societat civil de la comarca 	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entitats assessorades en la redacció de projectes. Nombre de projectes presentats amb suport tècnic. Percentatge de projectes aprovats i subvencionats. Import total de subvencions aconseguides amb suport de l'àrea d'Igualtat. 	Increment del nombre d'entitats que presenten projectes a convocatòries d'IFE. Millora de la qualitat tècnica dels projectes presentats. Obtenció de finançament per a projectes amb perspectiva de gènere i LGBTI+.	<p>ODS 5. Igualtat de gènere</p> <p>ODS 10. Reducció de les desigualtats</p> <p>ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.</p> <p>ODS 17. Aliances per assolir els objectius.</p>

Codi Validació: 33WG2ME1APZNSZASIF6NNIZ
 Verificació: https://riberabre.es/ribera/verificacio/33WG2ME1APZNSZASIF6NNIZ
 Document signat electrònicament des de la Plataforma de Seguretat i Confiança





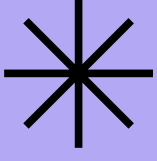
SEGUIMENT I AVALUACIÓ



PLANTILLA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS

NOM DE L'ACCIÓ:	
Línia estratègica	
Descripció de l'acció	
Temps d'execució (S'ha complert el temps, no, objectiu continuat...)	
Agents i recursos implicats	
Indicadors (Descripció d'indicadors i grau de compliment)	
Resultats (Descripció de les accions dutes a terme, referència a publicacions, informes, actes, etc. realitzats)	
Observacions (Dificultats, propostes de millora, bones pràctiques...)	





BIBLIOGRAFIA



- Ajuntament de Terrassa (2019) Guia para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales. Recuperat de www.igualtatsconnect.cat
- Comissió per la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW). (2013). Informe sobre la igualtat de gènere i la interseccionalitat (p. 10).
- Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre. (s. d.). Informació territorial i estratègies de desenvolupament local, incloent plans de diversificació econòmica i turisme sostenible. Recuperat de www.riberaebre.org
- Generalitat de Catalunya - Departament d'Empresa i Treball. (s. d.). Informes sobre el mercat laboral i l'activitat econòmica de les comarques, especialment sectors agraris i industrials. Recuperat de empresa.gencat.cat
- DESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya). (2024). Informació demogràfica i econòmica de la comarca, dades sobre sectors econòmics i evolució de l'ocupació. Recuperat de www.idescat.cat
- Informe d'Impacte Socioeconòmic de les Centrals Nuclears d'Ascó i Vandellòs. (s. d.). Documents oficials sobre la importància del sector energètic a la Ribera d'Ebre. Disponible a través de webs governamentals i empreses gestores.
- Institut Català de les Dones. (2023). Informe sobre desigualtats laborals i polítiques d'igualtat (p. 14).
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 5.
- Llei 11/2014, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació a Catalunya. Article 3.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 7.



- Organització de les Nacions Unides (ONU). (2015). Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible (p. 24).
- Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO). (2022). Informe sobre educació per a la igualtat (p. 38).
- Universitat Rovira i Virgili (URV). (2025). Informe sobre la situació socioeconòmica i de gènere a la Ribera d'Ebre (pp. 32, 45, 47, 50, 53, 60, 62).
- Universitat Rovira i Virgili (URV), Càtedra d'Economia Local i Regional. (2025). Estudi sobre ocupació i desigualtats laborals a la Ribera d'Ebre (p. 32).

